

Table des matières

Pour consulter les articles, cliquez sur les titres ci-dessous. Pour retourner à la Table des matières, cliquez sur la flècheTDM.

<i>Message du Président</i>	1
<i>Le budget de l'ACEP mis en perspective</i>	1
<i>La réforme de la classification</i>	4
<i>L'obligation de prendre des mesures d'adaptation</i>	5
<i>La saga de l'amélioration conjointe</i>	6
<i>Négociations TR</i>	9
<i>Négociations EC</i>	10
<i>Négociations - Bibliothèque du Parlement</i>	11
<i>Les relations de travail</i>	11
<i>La Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>	13

Message du Président

Les caricatures des pages éditoriales et les grands titres de la une des journaux ne laissent plus aucun doute : la saison de dénigrement des fonctionnaires est de nouveau ouverte. On peut même presque sentir un vent d'élection fédérale dans l'air. Ce qui est différent, cette fois, c'est que les politiciens ne semblent pas trépigner d'impatience.. du moins, pas encore.

Les gros mots fusent : inacceptable, scandaleux, répréhensible. Soudain, les mots que les syndicats employaient, comme dénonciation et responsabilisation, qui s'étaient perdus dans le vase clos des comités parlementaires, sont repris avec révérence par des journalistes et d'autres citoyens respectés. On

Suite à la page 2 ►

Dans ce numéro

- *Le budget de l'ACEP mis en perspective p. 1*
- *La réforme de la classification p. 4*
- *L'obligation de prendre des mesures d'adaptation p. 5*
- *La saga de l'amélioration conjointe p. 6*
- *Négociations TR p. 9*
- *Négociations EC p. 10*
- *Négociations - Bibliothèque du Parlement .. p. 11*
- *Les relations de travail p. 11*
- *La Loi sur la modernisation de la fonction publique p. 13*



Le budget de l'ACEP mis en perspective

Un nouveau syndicat de la fonction publique fédérale, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), vient de voir le jour.

L'Association compte près de 10 000 membres. Compte tenu du taux actuel des cotisations (23 \$ par mois), cet organisme peut produire des recettes d'environ 2,8 millions de dollars par année.

Le taux actuel des cotisations, 23 \$ par mois, se fonde sur le montant des cotisations que l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS), un des deux syndicats fondateurs de l'ACEP, avait établi et maintenu durant plus de 12 ans. Il s'agit du taux de cotisations le plus bas de tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Par contraste, les cotisations de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) s'élèvent à environ 47 \$ par mois et celles de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) sont encore plus élevées quand on tient compte des frais du siège social national, des éléments et des sections locales.

Une question se pose pour l'ACEP : est-il possible ou non de maintenir le taux actuel des cotisations, en particulier à la lumière des importants changements que les relations de travail sont en voie de subir par suite de la modernisation de la gestion des ressources huma-

nes ? L'expérience donne à entendre qu'il n'était même pas possible de maintenir le taux des cotisations de l'ACEP (23 \$) à moyen terme du temps de l'ancienne AESS. Dans le dernier budget qu'elle avait approuvé, l'AESS avait prévu des déficits cumulatifs de plus de 650 000 \$ sur deux ans, ce qui aurait absorbé les deux tiers de son excédent. Ainsi, bien que la fusion du Syndicat canadien des employés techniques et professionnels (SCEPT) et de l'AESS ait créé des réserves supplémentaires permettant de retarder l'échéance d'une augmentation inévitable des cotisations, il semble qu'un taux de cotisations si bas ne puisse être maintenu.

Pour régler adéquatement la question, il faut examiner les dépenses engagées en 2003-2004 et celles qui le seront au cours de l'exercice 2004-2005, par suite de la fusion des deux organisations. En défalquant les frais de transition non récurrents, on pourrait examiner tout déficit

Suite à la page 2 ►

Message du Président, suite de la page 1

dépoussièrent les universitaires pour donner un regain de vie à leurs théories sur la démocratie et la gouvernance. Partout, on n'entend plus que le cri : « le ciel nous tombe sur la tête, le ciel nous tombe sur la tête... »

En toile de fond, plus de 160 000 fonctionnaires fédéraux s'affairent au boulot. Les gestionnaires gèrent. Les traducteurs traduisent. Les statisticiens analysent. Les économistes donnent des conseils. Le travail suit son cours avec une régularité fiable et un engagement envers les Canadiens et les Canadiennes qui contraste vivement avec le pandémonium en avant-plan.

Soyons bien francs au sujet de la gravité des problèmes : le détournement « créatif » de l'argent des contribuables est grave, très grave même. L'inéptie, l'irresponsabilité, la

négligence et la malhonnêteté sont de graves questions. Nous espérons vraiment que la poignée de fonctionnaires et de politiciens qui sont impliqués dans le scandale du patronage soient identifiés et traités avec justice. Et pourtant, il est fort regrettable que tant de milliers d'honnêtes Canadiens, des Canadiens au service de Canadiens, soient écorchés au passage par les condamnations générales qui servent à mener des campagnes politiques et à faire vendre des journaux.

À mains levées : combien de personnes croyaient que le programme de commandites était parfait?...

À présent, qui pense que la soudaine préoccupation n'est pas motivée par des intérêts d'ordre politique? Indépendamment de la motivation, il faut donner suite à ces questions. Cependant, la motivation contribue pour beaucoup à expli-

quer pourquoi cette préoccupation surgit au lendemain d'un changement d'administration sur la colline du Parlement et à la veille, semble-t-il, d'une élection fédérale. La motivation expliquera aussi pourquoi on s'est si peu donné de peine pour protéger les innocents et empêcher que l'ensemble de la fonction publique devienne l'objet de soupçons. Est-ce si difficile d'avouer qu'un problème existe, que le problème est localisé, que les coupables seront poursuivis et obligés de rendre compte de leurs actions? Est-ce si difficile de résister à la tentation de faire carrière sur le dos des programmes de commandite, *après coup*?

Si vous voulez connaître la vraie fonction publique, lisez ce qui suit.

La vraie fonction publique travaille 24 heures sur 24, sept jours sur sept, partout au Canada et ailleurs

Suite à la page 3 ►

Le budget de l'ACEP, suite de la page 1

structurel à long terme et se faire une idée de l'ampleur de tout rajustement du taux des cotisations qui s'imposerait.

D'après le tableau 1 qui suit, l'Association accusera des déficits pour chacun des deux prochains exercices, soit 1,97 million de dollars au total. Ce montant représente environ 54 % des réserves de l'Association qui s'établissent à quelque 3,6 millions de dollars. Si ces déficits se concrétisent, les réserves de l'Associa-

tion chuteront à approximativement 1,63 million de dollars. La défalcation des frais de transition révèle que l'Association accuserait un déficit structurel d'environ 576 000 \$ pour la deuxième année.

Compte tenu du déficit structurel et des réserves qui restent, il serait prudent que le prochain Conseil exécutif national élu entreprenne un examen stratégique des finances de l'Association. L'ampleur du déficit donne à entendre qu'une hausse des cotisations d'environ 5 \$ par membre par mois s'impose. Il en résulte-

rait des recettes supplémentaires d'environ 600 000 \$.

Il va sans dire que le

dernier mot concernant le montant des cotisations et, indirectement, les services que l'Association fournit appartient aux membres. Faute d'une augmentation des cotisations, l'Association n'aurait d'autre choix, compte tenu de ses obligations contractuelles et de ses importantes dépenses à long terme (salaires de la direction et des employés, avantages sociaux des employés et locaux), que d'envisager de réduire ses services, ses normes de service, sa représentation, ses activités de communication et son personnel. Cependant, même avec une hausse des cotisations de 5 \$ par membre par mois, l'Association continuerait toujours d'offrir à ses membres l'un des taux les plus bas de tous les grands syndicats de la fonction publique fédérale. ●

Tableau 1 : Déficits budgétaires prévus

	2003-2004	2004-2005
Excédents (déficits)	(1 295 320) \$	(676 430) \$
Frais de transition	679 660 \$	100 390 \$
Excédent (déficit) structurel	(615 660) \$	(576 040) \$

Message du Président, suite de la page 2

dans le monde, pour fournir des services directement aux Canadiens et aux Canadiennes.

La vraie fonction publique transpose en mesures pratiques la volonté politique du gouvernement, si confus puisse-t-il devenir lorsque le vent de la popularité commence à virer de bord. La vraie fonction publique, on la trouve sur un navire de la garde côtière, dans un laboratoire et en Irak. La vraie fonction publique prend des décisions pour le bien-être des Canadiens et des Canadiennes et elle assume ses responsabilités. La vraie fonction publique assure mon mieux-être. La vraie fonction publique assure votre mieux-être.

Les heures supplémentaires non rémunérées

Tout juste à côté de ma pile de coupures de presse pêle-mêle se trouve l'étude de l'ACEP concernant les heures supplémentaires non

rémunérées. L'étude est le fruit de renseignements tirés du *Sondage auprès des fonctionnaires de 2002*. L'étude de l'ACEP avait pour objet d'examiner l'état de l'information sur la question des heures supplémentaires non rémunérées. L'étude conclut d'après les renseignements disponibles que, malgré l'absence de données qui permettraient effectivement de cerner les causes des heures supplémentaires non rémunérées, il existe suffisamment de preuves que les fonctionnaires exécutent une quantité importante de travail pour lequel ils ne sont pas rémunérés, malgré l'obligation expresse de rémunérer les heures supplémentaires qui est établie dans les conventions collectives des divers groupes : 43 % des répondants ont déclaré qu'ils ont travaillé des heures supplémentaires non rémunérées au cours de l'année précédant le sondage. Les questions qui restent sont les suivantes : pourquoi se trouvent-ils dans une situation où ils doivent travailler des heures supplémentaires sans rémunération, et par quel processus les y amène-t-on? Il s'agit d'un

problème d'importance particulière pour l'ACEP. Seulement 39 % des fonctionnaires SI ont travaillé des heures supplémentaires non rémunérées, mais un pourcentage très élevé (67 %) de fonctionnaires ES ont déclaré en avoir travaillé.

On s'attend à ce que les fonctionnaires se concentrent à leurs tâches durant les heures normales de travail. Cependant, les conventions collectives conclues entre les syndicats de fonctionnaires et le Conseil du Trésor précisent clairement que tout travail exigé en sus de la durée normale du travail doit être rémunéré, lui aussi. Du point de vue légal, le travail gratuit n'existe pas, et personne ne devrait en attendre. À l'heure actuelle, l'ACEP est à la table de négociations avec le Conseil du Trésor et elle négocie des améliorations à la convention collective qui régit les conditions de travail de ses membres des groupes ES et SI. La question des heures supplémentaires non rémunérées a été soulevée à la table. L'ACEP a proposé la tenue d'une étude conjointe sur la question, pour ce qui est en particulier de ses membres du groupe ES.

L'ACEP a fait valoir que la question des heures supplémentaires non rémunérées ne sera jamais vraiment réglée tant que l'employeur n'aura pas consacré des ressources adéquates à l'étude du problème et de ses ramifications.

Quelles en sont les conséquences directes sur la santé? Quels sont les problèmes qui en résultent au plan de la conciliation travail-famille? Quels sont les problèmes de gestion des ressources humaines qui se posent? Quels sont les problèmes de responsabilisation de la direction?

Y aura-t-il une étude? Espérons que nous n'aurons pas à attendre jusqu'à la semaine des quatre jeudis! ●

Luc Pomerleau démissionne de son poste de vice-président TR de l'ACEP

Le Conseil exécutif national de l'ACEP a appris avec regret que M. Luc Pomerleau démissionnera de son poste de vice-président TR à la fin de février 2004.

Fidèle à son engagement à l'égard du syndicalisme dans l'administration publique fédérale, M. Pomerleau a planifié son départ de sorte que la transition puisse se faire sans heurt dans toute la mesure du possible. « *M. Pomerleau nous manquera énormément. Son intellect stimulant, ses vastes connaissances et sa grande expérience ont contribué à faire de l'ACEP l'organisation qu'elle est aujourd'hui. Nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ses nouvelles entreprises* », a déclaré le président de l'ACEP, Bill Krause.

Le Conseil exécutif national de l'ACEP choisira parmi les autres administrateurs TR pour combler le poste qui deviendra vacant par suite du départ de M. Pomerleau. ●

La réforme de la classification

Il y a environ trois mois, nous avons eu vent que l'employeur avait l'intention de produire une première ébauche de nouvelle norme de classification pour le groupe EC d'ici le 31 mars 2004. Nous n'avons malheureusement pas appris cela directement de l'employeur, mais lors de discussions avec une autre Association qui – le moins que l'on puisse dire – n'a pas grand-chose à voir avec le groupe EC.

Bien que l'employeur n'ait jamais promis que nous serions partenaires à part égale, il nous a à maintes reprises déclaré qu'il tenait à notre participation et à notre apport. Mais, comment pourrions-nous ajouter foi à ses promesses lorsque quelque chose de ce genre se produit? La première ébauche est une étape clé du processus, mais on semble si peu faire de cas de nous qu'on ne nous a même pas fait la courtoisie de nous en informer directement, comme l'exigerait notre statut d'intervenant principal dans cet exercice. L'employeur a souvent exprimé le souhait que l'ACEP participe étroitement à la création d'une nouvelle norme, mais la confiance que nous avions à cet égard est fortement ébranlée.

Et, pour tout vous dire, malgré notre désir d'avoir une nouvelle norme, l'ACEP est peu intéressée à jouer le rôle de soutien qui est par tradition dévolu aux syndicats dans son élaboration. Depuis la mise au rancart de la NGC et le lancement de la réforme de la classification, l'ACEP a adopté pour position que l'employeur et elle devraient élaborer conjointement une nouvelle norme. Nous n'avons jamais raté l'occasion de le souligner (en deux mots, l'élaboration conjointe donne aux deux partenaires le même pouvoir de contrôle sur le produit définitif que les autorités supérieures leur présentent pour fins d'approbation). L'employeur s'est fortement opposé à

notre position et, de fait, le 19 février 2004, il nous a avisés de vive voix que la norme ne serait pas élaborée conjointement. Depuis, nous lui avons demandé de nous confirmer sa position par écrit.

Nous devons faire partie du processus d'élaboration en qualité de partenaires valables si l'employeur tient vraiment à cœur le mieux-être de ses employés et souhaite vraiment produire une norme utile.

Selon nous, être un partenaire valable n'est pas synonyme de permettre à l'employeur de « butiner » dans nos suggestions, comme il semble vouloir le faire.

À présent que notre degré de participation a été réduit, nous devons sérieusement peser nos options. Pour l'instant, d'ici à ce que l'employeur nous confirme par écrit sa position concernant l'élaboration de la norme, nous poursuivons notre analyse et attendons de voir quel sera le fruit de ses cogitations. Nous ne voulons absolument pas que l'employeur se targue d'avoir obtenu

notre participation, alors même que notre capacité d'influer sur le résultat semble si négligeable. Après tout, même si nous estimons que les normes actuelles ont grand besoin d'être actualisées, elles ne lèsent pas la majorité de nos membres, et il ne faut pas oublier que, d'abord et avant tout, nous avons pour mission de protéger nos membres.

Nous devons faire partie du processus d'élaboration en qualité de partenaires valables si l'employeur tient vraiment à cœur le mieux-être de ses employés et souhaite vraiment produire une norme utile.

Malgré nos réserves concernant le contrôle absolu de l'employeur et sa capacité de produire une norme utile, nous sommes toujours en faveur d'une réforme de la classification dans la fonction publique. Le système actuel est si désuet et si enraciné dans les anciennes normes et valeurs qu'il est absolument incapable de satisfaire les besoins du XXI^e siècle. Le travail a sensiblement changé depuis l'implantation des normes dont nous avons hérité il y a plus de 30 ans, et il continue d'évoluer. Parallèlement, la façon d'évaluer le travail change elle aussi, tout comme la façon dont nos membres veulent être rémunérés. Pour suivre le rythme, nous avons besoin d'un système qui soit à la fois réceptif à ces changements et équitable.

Dans le cas particulier de notre unité de négociation EC, il faut de toute urgence une nouvelle norme. Cette conclusion s'impose d'elle-même : les faits sont là. Nous avons une convention collective comportant une échelle de rémunération harmonisée applicable à deux unités de négociation héritées, dont les membres sont nommés à des postes (à des taux de rémunération et à des conditions d'emploi identiques) dont la classifica-

La réforme, suite de la page 4

tion est établie en fonction de deux normes héritées totalement différentes qui n'utilisent même pas des éléments identiques aux fins de cotation. En outre, là où les éléments portent le même titre, les barèmes et les cotes numériques sont tout à fait différents. L'équité est à toutes fins pratiques absente des normes héritées actuelles : l'effort y est à peine mentionné et les conditions de travail, pas du tout.

La norme que l'ACEP envisage saura parfaitement coter avec facilité le travail que nos membres font. Elle

permettra de coter tous les éléments de leur travail au moyen des outils et des paramètres applicables. Elle pourra établir la distinction entre les niveaux de compétences, d'effort, de responsabilité et de conditions dans lesquelles le travail est exécuté, sans qu'il faille interpréter subjectivement le travail, comme cela a tant été le cas dans le passé.

Nous estimons qu'il vaut la peine d'exposer clairement tous nos objectifs pour cette réforme, afin qu'il n'y ait aucun doute au sujet de notre position:

- ▶ veiller à ce que le travail de nos

membres soit adéquatement évalué;

- ▶ faire en sorte que la norme permette d'évaluer adéquatement le travail de nos membres dans l'avenir;
- ▶ prévoir et appuyer des niveaux de rémunération équitables...

Nous le répétons : si l'employeur veut vraiment produire une norme de classification efficace pour le groupe EC, il ferait bien de faire appel à nos connaissances et à notre expertise. ●

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est un droit de l'employé et, parallèlement, un principe de gestion du lieu de travail reconnu par deux importantes mesures législatives au Canada : la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation vise à faire en sorte que le lieu de travail soit accessible à tous les employés, que tous les employés puissent fonctionner sans obstacle à leur travail et à leurs carrières. La responsabilité de prendre des mesures d'adaptation incombe au premier chef à l'employeur.

L'employeur doit organiser et gérer le lieu de travail de manière à en éliminer tous les obstacles. Si les nécessités du service ne permettent pas de supprimer certains obstacles, l'employeur doit alors prendre des mesures d'adaptation pour les personnes auxquelles ces obstacles pourraient nuire. L'employeur doit prendre toutes les mesures d'adaptation qui s'imposent, à moins de contrainte excessive. Les tribunaux ont défini l'expression contrainte excessive de manière très générale, au point où l'on s'attend à ce que l'employeur absorbe à toutes fins pratiques tous les frais, sous réserve

que sa viabilité financière ne soit pas compromise. Les seules limites légitimes sont des préoccupations pour la santé et la sécurité au travail. Ainsi, l'employeur doit être disposé à subir des frais, des inconvénients et même une réduction de l'efficacité pour faire en sorte que le lieu de travail soit accessible à tous et à toutes.

Tous les employés ont le droit à la dignité au travail.

L'employeur assume au premier chef la responsabilité de voir à ce que le lieu de travail soit accessible à tous et à toutes, mais d'autres parties aussi, dans une certaine mesure. Dans la fonction publique fédérale, les syndicats de fonctionnaires doivent pour leur part participer à l'examen des systèmes d'emploi, renseigner et représenter leurs membres, accorder la préséance aux obligations en matière de droits de la personne sur les conditions de leurs conventions collectives respectives et même subir une certaine contrainte

L'obligation de prendre, suite de la page 5

pour ce qui est de leurs propres activités afin de faciliter l'adaptation.

En outre, les employés ont eux aussi une certaine part de responsabilité, dans ce sens qu'ils doivent appuyer et faciliter les initiatives visant à rendre leur lieu de travail accessible à tous et à toutes. Ils peuvent au début trouver que certaines mesures destinées à abattre des obstacles les obligent à réorganiser certains aspects de leur travail de manière dérangeante.

Toutefois, ils en viennent à mieux comprendre les activités et les systèmes d'emploi qui éliminent les obstacles et, par le fait même, ce sentiment de dérangement diminue. En outre, la résistance à l'accessibilité universelle même serait discriminatoire et pourrait aboutir à des sanctions.

Dans le cas où l'employeur prend des mesures d'adaptation pour une personne en particulier, celle-ci a, elle aussi, des responsabilités à assumer. Elle doit notamment fournir des renseignements et participer à l'examen de divers moyens pour faire en

sorte que le lieu de travail satisfasse mieux les besoins particuliers.

Du point de vue pratique, les mesures d'adaptation exigeront souvent qu'on tienne compte d'intérêts divergents, mais toujours dans le contexte du respect des droits des personnes en cause. Tous les employés ont le droit à la dignité au travail. Les employés ont le droit à l'égalité de chances. Les employés ont le droit à un lieu de travail accessible à tous et à toutes. C'est cela, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. ●

Y sommes-nous rendus? Ou la saga de l'amélioration conjointe Une solution de rechange à la consultation : les négociations collectives

L'ère moderne des relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale débute vers le milieu des années 1960, au moment lourd de conséquences où le Parlement a conféré le droit à la négociation collective aux fonctionnaires fédéraux.

En 1967, le Parlement a adopté la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, « Loi concernant les relations entre l'employeur et le personnel de la fonction publique du Canada ». La Loi conférait aux fonctionnaires le droit de se syndiquer et de se réunir avec l'employeur à une table de négociation pour négocier des conditions d'emploi.

Avant la Loi, les fonctionnaires et leurs organisations ne pouvaient pas négocier; ils ne pouvaient qu'être invités à des consultations sur les conditions d'emploi. L'employeur pouvait tenir compte des points de vue exprimés par les fonctionnaires et leurs organisations, mais rien ne l'obligeait à concilier ses intérêts et ceux des fonctionnaires. En cas de conflit d'intérêts, ou même d'inconvénient, l'employeur pouvait dire « merci beaucoup » et donner suite à

son intention initiale. De par son caractère même, le processus de consultation n'imposait pas à l'employeur de tenir compte de bonne foi des préoccupations exposées par les fonctionnaires. La décision de l'employeur était définitive et sans appel. Les fonctionnaires ou leurs organisations ne disposaient d'aucun recours. Certains gestionnaires avaient recours à ce qu'on appelait des consultations valables, dans le cadre desquelles ils écoutaient et examinaient vraiment des points de vue qui pouvaient diverger de leurs intérêts immédiats, mais le processus décisionnel par défaut restait le même : la décision appartenait à l'employeur.

La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a implanté un deuxième processus de règlement des questions patronales-syndicales :

les négociations collectives. La Loi reconnaissait deux parties : l'employeur et les organisations de fonctionnaires ou agent négociateurs. Elle a établi des modes de règlement des différends en cas d'impasse entre les parties à la table de négociation : l'arbitrage et la conciliation/droit de grève. Elle a reconnu la légitimité des intérêts respectifs de l'employeur et des fonctionnaires. En bout de ligne, la décision définitive serait soit celle des deux parties, soit celle d'un tiers, l'arbitre.

Tout comme les autres lois du travail, la Loi a cerné des processus et des paramètres généraux en vue de négociations collectives entre les parties. La règle générale, c'était que les parties pouvaient s'entendre sur ce qu'elles voulaient. Toutefois, la Loi

Suite à la page 7 ►

L'amélioration conjointe, suite de la page 6

contenait aussi des dispositions interdisant la négociation de questions particulières et de questions dans certaines circonstances. Trois questions constituaient des exceptions particulièrement importantes : la classification, la dotation et les pensions. La lutte concernant ces exceptions devait prendre énormément d'importance dans les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale au cours des 30 années suivantes.

Crises et réformes

La lutte s'est intensifiée à la fin des années 1990, à la suite d'une série de crises provoquées par l'employeur. Qui ne se souvient pas des années 1990? La plupart des fonctionnaires fédéraux qui étaient là à l'époque se souviendront de cette décennie pour celle des gels de salaires légiférés, des gels d'augmentations d'échelons, de la suspension des négociations collectives, de la suspension du recours à l'arbitrage et des décrets de retour au travail sur fond d'exams de programmes et d'importantes coupures qui ont amputé la fonction publique de plus de 25 000 postes. Durant ces années, les agents négociateurs de la fonction publique ont riposté avec un certain succès afin de protéger leurs membres, dans la mesure où les lois le leur permettaient. Cependant, il devenait de plus en plus manifeste pour tous, y compris les tiers observateurs, que les relations patronales-syndicales étaient fondamentalement biaisées contre les fonctionnaires et leurs organisations.

De plus, la démarche conflictuelle et myope de résolution de problèmes que le gouvernement et de nombreux gestionnaires avaient

adoptée au cours de la décennie était manifestement attribuable au déséquilibre même de la relation de pouvoir. L'ironie de la chose, c'est que la direction, du point de vue de ses relations avec les fonctionnaires, était moins efficace parce qu'elle était trop puissante. Le gouvernement était moins efficace parce que la direction l'était moins, elle aussi. La direction abusait de son pouvoir de modifier les lois plutôt que de régler les problèmes de manière constructive. Il fallait remporter des élections, et les ministres des Finances de l'époque allaient y parvenir au détriment de quelques groupes ciblés de Canadiens et de Canadiennes, notamment les fonctionnaires fédéraux. Les « coupures » étaient à la mode; et la structure du Canada s'en est ressentie, y compris le réseau d'opérations qui permettait à la fonction publique de fonctionner.

Une fois la poussière retombée vers la fin de la décennie, les gestionnaires de la fonction publique qui préconisaient la modernisation de la gestion des ressources humaines ont commencé à exercer une plus grande influence sur le déroulement des relations patronales-syndicales. Ils avaient passé les années 1990 coincés entre les exigences de faire partie d'une équipe de gestion antédiluvienne et un penchant pour une démarche plus respectueuse des employés. N'allez pas croire que c'était la majorité. Cependant, ils pouvaient exercer une certaine influence. En 1999, le Secrétariat du Conseil du Trésor a constitué le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (le comité Fryer), composé d'anciens représentants patronaux et syndicaux. Le comité a publié son rapport unanime en juin 2001. Le rapport contenait 33 recommandations, notamment une qui préconisait un nouveau processus

de relations patronales-syndicales qui devait s'ajouter aux processus actuels de consultation et de négociation collective : la co-détermination. Il renfermait aussi une recommandation visant la co-détermination de la classification, de la dotation et des pensions. L'importance de ces deux recommandations se trouve dans la définition de co-détermination. La co-détermination est un processus patronal-syndical en vertu duquel les litiges en cas d'impasse seraient réglés par renvoi à un tiers pour fins de décision. Bref, le cadre par défaut dans lequel les parties devraient examiner les questions de classification, de dotation et de pensions ne serait pas une décision de la direction. Ou bien les deux parties s'entendraient, ou bien la décision appartiendrait à un arbitre.

Les fonctionnaires et les gestionnaires de la fonction publique ont pris l'engagement de tenir promesse, peu importe le paysage politique.

Le rapport a été confié au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, sous la présidence de M. Ranald Quail. Le groupe de travail a examiné le rapport comme partie intégrante de sa mission qui consistait à recommander un cadre législatif et institutionnel de modernisation de la gestion des ressources humaines. Il a tenu d'autres consultations avec les

Suite à la page 8 ►

l'amélioration conjointe, suite de la page 7

représentants d'agents négociateurs et de la direction. Il en est résulté le projet de loi C-25, *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), qui a été déposé à la Chambre des communes le 6 février 2003.

La LMFP modifiait quatre mesures législatives, notamment la loi par laquelle avait été établie la négociation collective dans la fonction publique fédérale, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), dont le titre anglais a changé. Cette loi entrera en vigueur à l'automne 2004.

La co-détermination figure dans la Loi comme une forme de consultation appelée amélioration conjointe. Le processus de prise de décision par défaut est une décision de la direction. Il n'y a pas d'obligation d'entente entre les parties. Pas de processus de règlement en cas d'impasse. Pas de renvoi à un tiers. Que s'est-il passé?

Un os : l'article 11

Le processus de co-détermination défini dans le rapport Fryer était trop beau pour être vrai. Essentiellement... il n'existe que deux – et c'est le maximum – types de décisions patronales-syndicales : les décisions patronales unilatérales issues du processus de consultation, ou les décisions partagées à la table de négociation. La co-détermination ou amélioration conjointe ne saurait être une troisième voie. Elle ne peut qu'être une variante soit de la consultation, soit de la négociation. Les recommandations du rapport Fryer exposaient clairement la position du comité : la co-détermination devrait être une forme de négociation collective. Dans la négociation sur les

intérêts, les parties devraient se réunir, sur un pied d'égalité, pour régler les problèmes de travail grâce à un examen approfondi des questions. Ce genre de co-détermination établirait des relations plus équilibrées entre la direction et les agents négociateurs. Elle réduirait la possibilité d'une nouvelle période de crises, semblable à celle que la fonction publique avait vécue dans les années 1990. Toutefois, pour ce faire, il faudrait que la direction reconnaisse les initiatives d'amélioration conjointe comme des initiatives de ressources humaines fondées sur le pouvoir partagé de prendre des décisions et le principe de la conciliation réelle des intérêts de la direction et de ceux des employés. Au plan du processus, cela signifie accepter un mode de règlement des différends.

La plupart des gestionnaires de la fonction publique (il faut entendre ici la plupart des sous-ministres) n'étaient pas prêts à partager le pouvoir de prise de décisions.

La plupart des gestionnaires de la fonction publique (il faut entendre ici la plupart des sous-ministres) n'étaient pas prêts à partager le pouvoir de prise de décisions. Indépendamment de ce que les tiers observateurs ont déclaré, indépendamment des recommandations d'anciens gestionnaires et représentants d'agents négociateurs de la fonction publique qui étaient membres du comité Fryer, indépendam-

ment des penchants personnels des membres du groupe de travail Quail, ou de certains législateurs, indépendamment des leçons que nous avons tous et toutes tirées du récent passé, ils n'étaient pas prêts. C'est presque à croire que la fonction publique fédérale aurait besoin de passer par le cycle complet d'une autre période de crises pour créer des conditions en vertu desquelles les gestionnaires qui ont à cœur la modernisation de la gestion des ressources humaines pourraient diriger le programme de l'employeur. Devrons-nous encore une fois passer par le collimateur avant que la direction de la fonction publique soit vraiment modernisée?

Il est peut-être encore possible d'éviter les problèmes des années 1990. Trois conditions sont différentes, cette fois. Premièrement, les agents négociateurs sont plus unis, plus expérimentés et mieux préparés aux problèmes qui s'annoncent pour les années à venir. Deuxièmement, le pourcentage de gestionnaires, y compris les sous-ministres, vraiment engagés à l'égard de la modernisation et du partage des pouvoirs avec les agents négociateurs est beaucoup plus élevé aujourd'hui qu'il y a dix ans.

La troisième condition est l'article 11 de la LMFP. L'article 11 se lit comme suit : « L'employeur et l'agent négociateur peuvent travailler à l'amélioration conjointe du milieu de travail sous l'égide du Conseil national mixte ou de tout autre organisme dont ils conviennent. »

Tout d'abord, l'autorisation d'améliorer conjointement le milieu de travail sous l'égide du Conseil national mixte (CNM) n'est pas une décision sans importance, du fait que les règlements du CNM prévoient le renvoi à un tiers en cas d'impasse. La

Suite à la page 9 ►

L'amélioration conjointe, suite de la page 8

restriction, c'est que les deux parties doivent s'entendre sur le renvoi, ce qui signifie que l'employeur (tout comme l'agent négociateur) possède un droit de veto sur le renvoi. Autrement dit, à moins que les deux parties ne soient vraiment engagées à l'égard du partage du pouvoir de prise de décisions, il n'y a pas de renvoi. Les deux parties peuvent aussi se retirer de la discussion d'une question, ce qui fait que la décision revient par défaut à la direction.

L'article 11 permet que l'amélioration conjointe ait lieu sous l'égide de « tout autre organisme dont [les parties] conviennent ». Ici encore, l'employeur a un droit de veto sur le choix. Toutefois, si la direction acceptait une initiative d'améliora-

tion conjointe des ressources humaines sous l'égide de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou un organisme du même genre? Il en résulterait un processus de règlement en cas d'impasse – le renvoi à un tiers pour fins de décision lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre. Bref, nous aurions l'amélioration conjointe comme forme de négociation collective plutôt que comme forme de consultation.

La probabilité que la direction accepte de recourir à l'article 11 correspond à son engagement à l'égard de la modernisation et à son désir de gérer les situations de crise en tenant compte des effets à long terme de ses décisions. Compte tenu du fait que les nouveaux dirigeants politiques se livrent à de l'ingérence

pour éliminer l'ingérence politique du passé, il sera difficile de gérer les activités du gouvernement. Les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à la prestation constante de services publics. Les fonctionnaires et les gestionnaires de la fonction publique ont pris l'engagement de tenir promesse, peu importe le paysage politique. Ce serait sans aucun doute plus facile si les nombreuses initiatives de ressources humaines prévues pour les prochaines années étaient assujetties à l'amélioration conjointe. Mais... y sommes-nous vraiment rendus? (Comme complément d'analyse des répercussions de la LMFP, voir « La LMFP : au-delà de la consultation et de la co-détermination », en page 13 du présent numéro de « Entre professionnels ».) ●

Négociations TR

Au terme d'une fructueuse ronde de négociations collectives, les membres du groupe TR ont approuvé presque à l'unanimité une nouvelle convention collective et un règlement de parité salariale.

Le résultat du dépouillement du vote, qui a eu lieu le 20 février 2004, s'établit comme suit : 99,88 % en faveur de l'entente de principe et 99,88 % en faveur du règlement de parité salariale. Le taux de participation a été de 87 % des membres admissibles à voter, ce qui est exceptionnel.

Les ententes ont été signées le 23

février 2004. La convention collective d'une durée de deux ans, qui expirera le 18 avril 2005, consent aux membres TR des augmentations salariales de 2,5 %, la première rétroactive au 19 avril 2003 et la seconde à compter du 19 avril 2004. Les parties s'étaient entendues au préalable sur la mise en œuvre hâtive des nouvelles dispositions concernant le congé compensatoire, en juin 2003. Le reste de la convention collective est entré en vigueur le 23 février, notamment un nouveau congé pour les employés en déplacement, un nouveau congé pour raisons personnelles, un nouveau congé pour bénévolat et des dispositions prévoyant l'arrondissement du calcul des heures supplémentaires aux 15 minutes.

“Toute l'Association tient à féliciter le négociateur principal, Luc Pomerleau, et son équipe de négociation du superbe résultat qu'ils ont obtenu”, a déclaré le président de l'ACEP, M. Bill Krause.

La nouvelle convention collective prévoit également l'établissement d'un comité patronal-syndical chargé d'étudier la Direction de la traduction parlementaire et de l'interprétation (DTPI).

Suite à la page 12 ►

La patience du groupe EC est mise à rude épreuve

La convention collective du groupe EC est expirée depuis juin 2003. Le Comité de négociation collective composé de 18 membres de ce groupe a consacré beaucoup de temps et d'énergie aux préparatifs, tout au cours du printemps 2003, et il était fin prêt à se présenter à la table pour entamer les négociations au début de l'été.

Le Conseil du Trésor nous a demandé de reporter à l'automne 2003 le premier échange de revendications. Nous avons accepté ce retard, et les négociations collectives ont débuté en septembre. Le Comité de négociation collective du groupe EC a choisi parmi ses membres une équipe de négociation qui se présente à la table de négociation devant le Conseil du Trésor. Le président de l'ACEP, M. Bill Krause, est le négociateur principal et l'agente de recherche de l'ACEP, M^{me} Hélène Paris, agit en qualité de recherchiste et de conseillère.

Après une série de séances de négociation sans histoire, l'employeur a déposé sa proposition salariale et une contre-proposition à nos principales revendications, en février 2004. La ronde de négociations de février du groupe EC s'est achevée sur une note désappointante, car l'employeur a présenté une offre salariale de 1,75 %, 1,25 % et 1,25 % par année pour une convention collective d'une durée de trois ans. L'équipe de négociation EC considère cette offre comme étant préliminaire, structurée comme celles que les autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale ont reçues. Cependant, elle ne tient pas compte de notre projet de restructuration et de nos problèmes de relativité par rapport aux autres groupes et elle est très loin de suivre le rythme de l'inflation. Votre équipe est aussi fort préoccupée par la

nouvelle méthode d'établissement du prix de revient du Conseil du Trésor : le coût des améliorations aux avantages actuels sera désormais déduit de l'enveloppe des augmentations salariales.

Nous n'avons pas encore rompu les négociations, car il reste encore des points en litige à la table. Lorsque les négociations reprendront en avril 2004, nous saurons mieux s'il est possible d'en arriver à un règlement négocié ou s'il faut passer à l'arbitrage, où les questions en litige sont présentées à un tiers impartial pour fins de décision définitive et sans appel.

Les principales revendications qui restent en litige portent notamment sur les congés annuels, la formation, les heures supplémentaires et les congés pour obligations familiales. L'employeur refuse toujours l'une de nos propositions clés : que les parties fassent une étude conjointe de la question des heures supplémentaires, en particulier celles qui ne sont pas rémunérées. Le *Sondage auprès des fonctionnaires de 2002* a révélé que les employés ES sont l'un des principaux groupes touchés par des problèmes d'heures supplémentaires, notamment des heures supplémentaires effectuées sans rémunération. D'après ce sondage :

- ▶ 47 % des répondants ES estiment qu'ils ne peuvent pas demander la rémunération des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent;
 - ▶ 45 % des répondants ES ne peuvent achever la charge de travail qui leur est confiée durant leurs heures normales de travail;
 - ▶ 35 % des répondants ES se sentent obligés de travailler plus que leurs heures normales de travail;
 - ▶ pour 50 % des répondants ES (et 49 % des répondants SI), le roulement du personnel a constitué un important problème au sein de leur unité de travail au cours des trois dernières années.
- Les détails concernant les revendications et l'état d'avancement des négociations se trouvent sur le site Web de l'ACEP, à www.acep-cape.ca. ●
- ▶ 53 % des répondants ES n'ont pas été rémunérés au cours de la dernière année pour les heures supplémentaires qu'ils ont effectuées;

Négociations collectives

Bibliothèque du Parlement

L'ACEP représente les analystes et les adjoints et adjointes de recherche du groupe Recherche et Bibliothéconomie à la Bibliothèque du Parlement.

Ces analystes et adjoints et adjointes de recherche recevront une dernière augmentation salariale de 2,5 % le 16 juin 2004 avant l'expiration de leur convention collective d'une durée de trois ans, le 15 juin 2005. Cette convention collective prévoyait également une hausse de 2,9 % le 16 juin 2002 et une autre de 2,5 % le 16 juin 2003. En outre, le 16 juin 2002, un échelon a été ajouté à l'extrémité supérieure des échelles de rémunération des adjoints et adjointes de recherche, tandis que le niveau maximum des échelles de rémunération de tous les autres employés a augmenté de 2 %.

L'une ou l'autre des parties, la Bibliothèque du Parlement ou l'Association, peut signifier l'avis de négocier collectivement à l'autre partie dans les deux mois qui précèdent l'expiration de la convention collective. Dans environ un an, l'ACEP lancera un appel de volontaires intéressés à participer à l'équipe de négociation et elle invitera tous les employés de l'unité de négociation à lui faire part de leurs priorités en matière de négociation. ●

Le point sur les relations de travail

La représentation figure parmi les services les plus importants que l'ACEP fournit. Les cinq agents des relations de travail qui travaillent actuellement au bureau national de l'ACEP ont de lourdes charges de travail et produisent souvent des résultats étonnants...

► L'Association a représenté avec succès un membre qui a obtenu un règlement par médiation d'une valeur de 25 000 \$, à la suite d'un grief portant que l'Employeur ne satisfaisait pas les besoins du membre en matière d'aménagements pour personnes handicapées, contrairement à l'article de notre convention collective relative à l'interdiction de discrimination et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le règlement monétaire dont le ministère a convenu comprenait la rémunération, des instruments d'aménagement et du perfectionnement professionnel.

► L'Association a représenté avec succès un groupe de membres qui avaient présenté des griefs concernant l'indemnité d'aide au transport quotidien. Les griefs avaient été logés au départ en octobre 2002, suite à la décision du ministère d'annuler l'indemnité des employés en février 2002. Le ministère se fondait sur une étude que TPSGC avait publiée en février 2001 et selon laquelle, compte tenu de la disponibilité de maisons à proximité des deux établissements en cause, les employés n'étaient plus admissibles à l'indemnité.

l'étude, nous avons constaté que des terrains vacants étaient inclus et que des extrapolations avaient servi, à savoir, que des constructeurs devaient bâtir d'ici peu des maisons sur ces lots. À une réunion du comité du CNM qui a eu lieu le 8 janvier 2004, nous avons fait valoir que les terrains vacants ne devaient pas entrer dans le calcul, pour la simple et bonne raison que des maisons n'y sont pas encore construites. On a fait droit aux griefs, et l'employeur doit rétablir l'indemnité et verser aux employés environ 1 000 \$ chacun au titre de l'indemnité avec effet rétroactif à février 2002.

► L'Association a représenté avec succès un membre concernant sa nomination à un poste intérimaire. Même si le poste intérimaire devait être aboli deux semaines après la date prévue de l'audition de l'appelant, nous avons obtenu d'importants gains pour l'employé, notamment 10 000 \$ de formation sur deux ans, et trois jours d'autoformation. En outre, l'Association a réussi à négocier une entente en vertu de laquelle le membre

En examinant le rapport de

Suite à la page 12 ►

Les relations de travail, suite de la p. 11

assume à l'occasion les fonctions et les responsabilités du poste de niveau supérieur, ce qui lui permet d'acquérir de l'expérience.

- ▶ L'Association a représenté avec succès un membre qui avait présenté un grief concernant son droit à la rémunération d'intérim et des questions de classification. Le membre avait tenté à maintes reprises de régler la question sur une période de quatre ans, mais en vain; à la suite de négociations entre l'Association et le ministère, ce dernier

a enfin concédé et consenti à notre membre la rémunération d'intérim au niveau supérieur pour une période de 15 mois.

- ▶ L'Association a représenté avec succès un ES-05 à l'audition d'un grief de classification. On a fait droit au grief du membre, qui a été reclassifié au niveau ES-06 avec effet rétroactif de septembre 1998 à janvier 2004.
- ▶ L'Association a représenté avec succès un membre dans deux griefs portant sur deux mesures disciplinaires distinctes. On a fait droit aux griefs, et le dossier du personnel du

membre a été blanchi.

- ▶ L'Association a réussi à négocier une entente de télétravail, une réinstallation à la demande de l'employeur et le remboursement de sept mois de congé, en plus du remboursement de congés de maladie, pour le compte d'un membre qui avait constaté que les conditions à son bureau s'étaient détériorées au point de devenir irrécupérables. ●

Négociations TR, suite de la page 9

Le règlement de parité salariale prévoit une série de paiements forfaitaires annuels ouvrant droit à pension de 1990 à 2003, totalisant 17 745 \$ pour le TR qui a travaillé à plein temps pour toute la période, plus une augmentation salariale de 3 845 \$ pour tous les TR constituant l'ajustement final de parité salariale, avec effet rétroactif au 19 avril 2003 et assujettie à l'augmentation de 2,5 % susmentionnée. « *Nous sommes très heureux d'avoir obtenu ces deux ententes salariales pour le compte de nos membres – compte tenu en particulier des récents développements à d'autres tables de négociation de la fonction publique* », a déclaré le négociateur principal, M. Luc Pomerleau.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur ces ententes, il suffit de se rendre sur le site Web de l'ACEP, à www.acep-cape.ca, section

Actualités pour les membres TR. En outre, l'employeur et l'Association ont rédigé un document pour la FAQ au sujet du règlement de parité salariale, qui peut être consulté à sur le site du Conseil du Trésor à http://www.tbs-sct.gc.ca/wnew/payequity/tr/petrqa/pstrqr_f.asp.

Les négociations relatives au Régime d'incitatif monétaire (RIM) s'annoncent pour leur part plus difficiles. Les intérêts exprimés par l'employeur le 25 février ont mis un terme aux pourparlers en vue de renouveler le régime. Essentiellement, l'employeur a adopté pour position qu'au maximum 25 % de tous les TR devraient obtenir un incitatif et que le seuil pour les Opérations devrait être établi en conséquence. En 2002-2003, 77 % des TR des Opérations ont reçu un incitatif. Pour ramener ce pourcentage à 25 % de tous les TR, le multiplicateur servant à calculer le seuil pour le volet Opérations du

régime devrait passer de 2,59 à l'heure actuelle à 3,25. L'employeur estime que l'incitatif moyen versé aux TR admissibles devrait être de 2 000 \$. Or, en 2002-2003, l'incitatif moyen a atteint environ 5 600 \$. Selon l'employeur, le plafond des incitatifs à verser au TR doit s'établir à 10 % de la rémunération celui-ci ou de celle-ci, soit 7 400 \$ dans le cas du TR au dernier échelon de l'échelle. En 2002-2003, l'incitatif maximal possible était d'environ 25 000 \$.

Après la réception de ces propositions, le comité de négociation TR a soumis l'offre aux membres pour fins de scrutin consultatif (selon les Statuts de l'ACEP, le comité de négociation du RIM a le pouvoir de ratifier une entente pour le compte des membres). L'employeur a par la suite communiqué avec le comité de négociation TR pour l'inviter à revenir à la table. Nous attendons toujours le résultat de ces deux processus. ●

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* : au-delà de la consultation et de la co-détermination

Dans la forme émaciée (appelée élaboration conjointe) que la notion de co-détermination prend dans la LMFP, le processus de partage des responsabilités et des pouvoirs dans la formulation de politiques que le comité Fryer préconisait est réduit simplement à un autre processus de consultation qui oblige les agents négociateurs à y engager d'importantes ressources sans aucun partage du pouvoir décisionnel sur les questions litigieuses.

Et la LMFP entraîne également d'autres changements.

La Loi permet aux avocats du ministère de la Justice et de l'Agence des douanes et du revenu du Canada de négocier collectivement et aux employés du Conseil du Trésor (et, à présent, également aux employés de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique), d'être représentés par des syndicats de fonctionnaires fédéraux.

La Loi habilite l'Employeur à retenir les cotisations de l'employé à son agent négociateur dans le cas où l'Employeur a présenté à la Commission des relations de travail dans la fonction publique une demande visant à exclure l'employé de la négociation collective du fait qu'il occupe un poste de direction ou de confiance. Dans le passé, l'Employeur devait continuer à verser les cotisations à l'agent négociateur jusqu'à ce que la Commission ait rendu une décision définitive à la fin du processus.

De nombreuses autres modifications ont été apportées à la LRTFP, et plusieurs d'entre elles visent de toute évidence à rendre plus difficile le recours à la grève dans le cas où l'agent négociateur a choisi la conciliation/droit de grève plutôt que l'arbitrage comme mode de règlement des différends à la table de négociation.

En outre, en vertu de la Loi, l'Employeur peut permettre l'utilisation de ses locaux pour des réunions

syndicales et autoriser ses employés à s'occuper des affaires du syndicat durant leurs heures normales de travail sans réduction de rémunération. La Loi oblige les sous-ministres à établir un système informel de gestion des litiges au sein de leurs ministères respectifs. Elle stipule que l'Employeur peut inclure dans toute politique l'obligation pour l'employé de choisir entre le recours à la procédure de règlement des plaintes énoncée dans cette politique ou la présentation d'un grief, mais pas les deux options. Elle permet la présentation de griefs collectifs, de griefs de principe et de griefs contre les décisions de mutation. Elle fixe comme norme le simple caractère raisonnable pour le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insatisfaisant, rend toutes les décisions de l'arbitre définitives et sans appel et interdit aux employés d'entamer une action au civil contre l'Employeur pour des questions relatives aux conditions d'emploi.

Même si l'ACEP a de graves réserves au sujet de plusieurs modifications apportées à la LRTFP, elle n'en appuie pas moins en général le résultat définitif qu'elle considère, tout bien pesé, comme positif. Toutefois, l'ACEP a plus que des réserves au sujet de certains aspects de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Cette Loi est très inquiétante.

La LRTFP fixe comme norme le simple caractère raisonnable pour le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insatisfaisant.

La première préoccupation a trait à la suppression d'une partie de l'ancienne LEFP : d'ici à ce que la nouvelle Loi entre en vigueur en 2005, l'Employeur est tenu d'examiner d'abord s'il pourrait doter des postes de l'intérieur de la fonction publique avant de demander à la Commission de la fonction publique de recruter à l'extérieur de la fonction publique. Cette obligation a été supprimée. Ce qui inquiète l'ACEP et les autres agents négociateurs, c'est que les fonctionnaires, nos membres, ne pourront plus planifier leur cheminement de carrière dans la fonction publique. Les recrues de l'extérieur de la fonction publique sauteront par-dessus les fonctionnaires actuels au lieu de débiter au bas de l'échelle. Les occasions d'avancement seront bloquées au fur et à mesure que l'Employeur recrutera de plus en plus de l'extérieur, processus

la modernisation..., suite de la page 13

moins encombrant que le recrutement à l'interne.

Le principe du mérite a été redéfini de manière que le processus fondamental de dotation dans la fonction publique repose sur la notion de mérite individuel, ce qui constitue une désincitation à la tenue de concours.

Deuxièmement, le principe du mérite a été redéfini de manière que le processus fondamental de dotation dans la fonction publique repose sur la notion de mérite individuel, ce qui constitue une désincitation à la tenue

de concours. La nouvelle Loi permet même désormais au gestionnaire de prendre en considération une seule personne pour un poste, sans demander s'il existe dans le lieu de travail d'autres personnes tout aussi bien ou mieux qualifiées. Et si vous êtes insatisfait d'une décision de dotation, eh bien, bonne chance! Le seul motif qu'il est possible d'invoquer, c'est un abus de pouvoir et le défaut d'évaluer les titres et qualités dans la langue de son choix.

La Commission de la fonction publique pourra déléguer aux ministères non seulement le pouvoir de faire des nominations, mais aussi celui d'annuler des nominations et de prendre des mesures correctives à la suite d'une plainte. Un nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique sera chargé d'entendre la plupart des types de plaintes en matière de dotation, notamment celles qui reposent sur des allégations de discrimination au sens où l'entend la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cependant, le Tribunal ne peut ordonner de faire une nomina-

tion ou d'entreprendre un nouveau processus de nomination.

Enfin, une stricte disposition aussi privative que celle qui a été ajoutée dans la LRTFP rend les décisions du Tribunal définitives et sans appel; seules les décisions qui soulèvent une question de compétence ou qui sont « manifestement déraisonnables » pourront faire l'objet d'un appel devant la Cour fédérale. Ainsi, très peu de décisions se rendront devant la Cour fédérale.

La Loi sur la modernisation de la fonction publique et le fonctionnaire

Du point de vue pratique, qu'est-ce que les modifications aux paramètres juridiques des questions de relations de travail et d'emploi voudront vraiment dire pour le fonctionnaire? Tout d'abord, il deviendra plus difficile et plus coûteux pour les

Suite à la page 15 ►

Cours de formation pour les délégués

Si vous êtes délégué(e) syndical(e) ou dirigeant(e) de section locale et que vous désiriez participer à l'un des programmes suivants (sous réserve de ne pas l'avoir fait au cours des cinq dernières années), veuillez le faire savoir au bureau national de l'ACEP.

Programmes en anglais :

Formation de délégués : 12 et 13 mai 2004
 Connaissance de la convention collective EC : 14 mai 2004
 Connaissance de la convention collective TR : 14 mai 2004

Programmes en français :

Formation de délégués : 26 et 27 mai 2004
 Connaissance de la convention collective EC : 28 mai 2004
 Connaissance de la convention collective TR : 28 mai 2004

la modernisation..., suite de la page 14

agents négociateurs de protéger les droits des employés et de promouvoir leurs intérêts. Le travail accru dans les secteurs de la consultation, du soutien aux sections locales, des soi-disant initiatives d'amélioration conjointe, des nouveaux types de griefs, etc., taxeront les ressources du syndicat. Le thème sous-jacent de la LMFP, c'est l'engagement sans pouvoir. Pour éviter d'être absorbés par la justification de l'Employeur, les agents négociateurs devront réviser leur affectation de ressources et l'efficacité de leurs processus de contrôle interne.

Le rôle de l'agent négociateur doit en rester un de défenseur. L'agent négociateur a pour raison d'être de protéger, de défendre et de promouvoir ses membres. S'il peut jouer ce rôle dans le cadre de tribunes ou le dialogue est encouragé, tant mieux. Cependant, la preuve reste encore à faire si la LMFP favorisera, ou à tout le moins permettra, ce genre de relations positives. L'ACEP estime que la LMFP encourage l'engagement, mais au détriment de la défense, à moins que les agents négociateurs ne se dotent des ressources professionnelles voulues pour compenser le déséquilibre des relations résultant de la nouvelle loi.

De plus, il existe de graves raisons de s'inquiéter au sujet des perspectives de perfectionnement professionnel dans la fonction publique. Il y aura énormément de mesures de dotation. Mais, qui pourra accéder aux postes? Si les concours se font rares et que la grande majorité des nominations reposent sur le mérite individuel plutôt que sur le mérite relatif,

comme tous les observateurs le prédisent, qui aura une occasion équitable de faire carrière dans la fonction publique? Les carrières dépendront-elles de la bonne volonté, ou des intérêts à court terme des gestionnaires?

Cette dernière question n'est pas simplement une réaction cynique de la part des syndicats. La LMFP apporte aussi des modifications à la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Le principal changement à la LGFP est une délégation générale de pouvoirs des organismes centraux, comme le Conseil du Trésor, aux administrateurs généraux qui, eux, sont habilités à sous-déléguer ces pouvoirs aux gestionnaires. Dans la nouvelle fonction publique fédérale, le gestionnaire pourrait détenir beaucoup de pouvoirs, beaucoup plus que dans le passé. La LMFP vise, selon l'expression qu'on entend souvent, à « laisser les gestionnaires gérer ». La formation du personnel n'est pas nécessairement avantageuse pour le gestionnaire, quoiqu'elle apporte une contribution importante au mieux-être général de la fonction publique. Les cadres hiérarchiques sauront-ils tenir compte de cette contribution dans leurs décisions de gestion, tout en gérant les opérations immédiates dont ils sont responsables et en fonction desquelles ils sont évalués?

Les fonctionnaires devront se prévaloir des occasions de formation, notamment les cours de langue et de gestion. Il deviendra de plus en plus important que les fonctionnaires profitent des fonds réservés au perfectionnement des compétences. D'une part, ils deviendront plus intéressants pour les gestionnaires qui dotent de nouveaux postes et, d'autre part, l'Employeur sera moins porté à recruter à l'extérieur de la

fonction publique, car il devra prouver que ses investissements dans la formation du personnel portent fruit. De fait, les concours dans l'avenir ne porteront peut-être pas sur des nominations. Il se pourrait que les fonctionnaires se présentent à des « concours » pour des occasions de formation.

Même si l'ACEP a de graves réserves au sujet de plusieurs modifications apportées à la LRTFP, elle n'en appuie pas moins en général le résultat définitif qu'elle considère, tout bien pesé, comme positif.

Comme il fallait s'y attendre, la quatrième mesure législative visée par la LMFP est la *Loi sur le Centre canadien de gestion*, qui devient la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*. La nouvelle Loi crée une nouvelle école, l'École de la fonction publique du Canada, qui a pour mission d'offrir des programmes d'apprentissage taillés sur mesure pour les divers organismes de la fonction publique. Il s'agit ici de centraliser l'apprentissage dans toute la mesure du possible, non seulement pour les gestionnaires mais aussi pour tous les fonctionnaires. Les ministères évalueront leurs besoins de formation et les communiqueront à l'école qui, contre des frais, planifiera et donnera la formation. Il va sans dire que les frais rendront le coût de la formation plus visible et

Suite à la page 16 ►

la modernisation..., suite de la page 15

qu'il faudra mieux en rendre compte. En outre, il en ressortira clairement que la formation est un avantage, non pas un droit, un objectif à atteindre, une gracieuseté du gestionnaire, non pas un droit acquis.

Le rôle de l'agent négociateur doit en rester un de défenseur. L'agent négociateur a pour raison d'être de protéger, de défendre et de promouvoir ses membres.

La LMFP est une réalité. Les diverses pièces du casse-tête entreront en vigueur d'ici environ un an. Le milieu de travail de la fonction de travail changera. Cela veut dire que, comme il est arrivé si souvent dans le passé, les agents négociateurs de la fonction publique devront s'adapter pour continuer à protéger, à défendre et à promouvoir leurs membres respectifs le plus efficacement possible.

Voilà l'engagement que nous prenons. ●

Association canadienne des employés professionnels
Conseil exécutif national

Bill Krause	Président	Bureau national ACEP 613-236-9181
José Aggrey	Vice-président EC - BdP	Santé Canada
Anne Catalano	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada
Sandra Chatterton	Membre EC du Conseil exécutif	Santé Canada
Suzanne Dumas	Membre TR du Conseil exécutif	Bureau de la traduction, Travaux public et Services gouvernementaux Canada
Ellen Garmaise	Membre TR du Conseil exécutif	Bureau de la traduction, Travaux public et Services gouvernementaux Canada
Luc Gervais	Membre TR du Conseil exécutif	Bureau de la traduction, Travaux public et Services gouvernementaux Canada
Deirdre Gillieson	Membre EC du Conseil exécutif	Santé Canada
Allan Gordon	Membre EC du Conseil exécutif	Santé Canada
Maurice Korol	Membre EC du Conseil exécutif	Agriculture et Agroalimentaire Canada
Robert McVicar	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada
Janet Mrenica	Membre EC du Conseil exécutif	Travaux public et Services gouvernementaux Canada
Line Niquet	Membre TR du Conseil exécutif	Bureau de la traduction, Travaux public et Services gouvernementaux Canada
Philip Rosen	Membre de la Bibliothèque du Parlement	Bibliothèque du Parlement
Anna Sipos	Membre EC du Conseil exécutif	Affaires étrangères et Commerce international
Nicoleta Woinarosky	Membre EC du Conseil exécutif	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Michael Zinck	Membre EC du Conseil exécutif	Anciens Combattants Canada

Association canadienne des employés professionnels
Personnel du Bureau national

Bill Krause	Président	bkrause@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur des services professionnels	cdanik@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Adjointe à la recherche	srichard@acep-cape.ca
Neville Vincent	Coordonnateur de la réforme de la classification	nvincent@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Claude Archambault	Agent des relations de travail	carchambault@acep-cape.ca
Isabelle Borré	Agente des relations de travail	iborre@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Catherine O'Brien	Agente des relations de travail	cobrien@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Agent des relations de travail	jouellette@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Commis d'administration	sfrancoeur@acep-cape.ca
Liana Griffin	Commis d'administration	lgriffin@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration	swilson@acep-cape.ca