

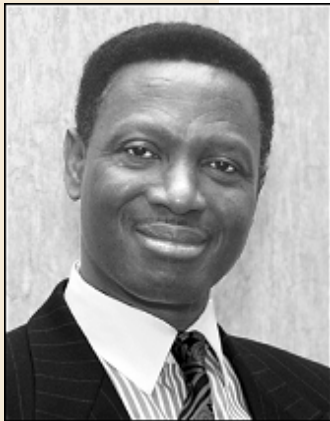
Message du président

Jun 2006

Des progrès significatifs!

Toute une première année!

Ma première année à titre de président a été consacrée à régler notre situation financière. Toutefois, avec l'aide du Conseil exécutif national, de notre Comité des finances, des dirigeants des sections locales et surtout de vous les



membres, nous avons réussi à renforcer l'état de nos finances. De fait, nous prévoyons éliminer notre déficit au cours du présent exercice financier. Je remercie tous ceux qui ont contribué à cet effort énorme.

Communiquer davantage avec les membres

Nous avons amélioré les communications avec nos membres grâce à

Suite à la page 2 ►

Dans ce numéro

- **Message du président** p.1
- **Séance du Conseil exécutif** ... p.1
- **Négociation collective** p.4
- **Consultation EC** p.7
- **Loi C-2, Responsabilité** p.9
- **Sondage (SAFF)** p.11
- **Les relations de travail** p.13
- **Ergonomie** p.15
- **Formation des délégués** p.17

Première séance de planification nationale annuelle du Conseil exécutif

AMÉLIORER LE SERVICE AUX MEMBRES

Cette année, la séance de planification s'est déroulée dans les installations mêmes du Bureau national de l'ACEP sur la rue Queen. Pendant cette séance de réflexion, l'Exécutif national et la direction de l'ACEP ont examiné de près notre mode de fonctionnement et ont exploré de nombreuses possibilités en vue d'améliorer la façon dont l'ACEP dirige ses affaires. On s'est penché sur pratiquement tous les aspects des opérations de l'Association.

Après un long exercice visant à relever les forces et les défis de l'organisation, l'Exécutif national a pris plusieurs engagements :

- Améliorer les communications – avec les membres, avec l'employeur, avec le gouvernement et avec les autres agents négociateurs.
- Examiner la structure de gouvernance de l'ACEP – revoir les Statuts, créer davantage de sections locales, analyser le mode de fonctionnement du CEN.
- Étudier le ratio professionnel/membres et donner suite aux besoins relevés.

- Passer au peigne fin les services de l'ACEP et déceler ceux qui peuvent être ajoutés, modifiés ou supprimés.
- Améliorer et favoriser la participation des membres.
- Examiner le processus d'établissement de politiques et de prise de décisions de l'ACEP.
- Cerner les possibilités de croissance de l'ACEP.

Chacune de ces questions a été discutée, et des solutions ont été proposées. L'Exécutif national est sorti de la séance de réflexion avec nombre de bonnes idées pour le développement et les opérations de l'ACEP à court, moyen et long termes. ●

Message du président, suite de la p.1

l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de communication approuvée. Cette stratégie, préparée par notre dynamique et enthousiaste Comité des communications et à laquelle vous les membres avez contribué, s'est traduite par une meilleure information sur les opérations de l'Association, les enjeux d'importance dans votre travail et vos relations avec l'employeur.

Jusqu'à maintenant, nous sommes heureux de vos réactions positives. Nous continuerons d'améliorer le volume et la qualité de nos communications.

J'examine actuellement la possibilité d'offrir aux membres des options Internet leur permettant de voter en ligne ou de répondre en ligne aux sondages préparatoires à la négociation collective.

Améliorer le service aux membres

À plusieurs occasions, j'ai affirmé avec fierté que nous avons un excellent personnel, notamment nos professionnels des relations de travail qui font partie des meilleurs du milieu des relations de travail. Par contre, j'ai aussi affirmé que nous avons le plus bas ratio personnel membres, c'est-à-dire qu'un membre de notre personnel dessert beaucoup plus de membres que ses homologues des autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale.

Pour régler ce problème, j'ai pris la responsabilité d'accroître l'effectif dans trois secteurs essentiels afin d'améliorer le traitement de la charge de travail.

Tout d'abord, pour faire face à la

charge de travail administrative, nous avons embauché une commis à l'administration et une ajointe à l'agente des finances. En deuxième lieu, afin de renforcer l'équipe des ART, nous avons engagé un agent des relations de travail et avons créé le poste de directeur des Relations de travail afin d'assurer une gestion plus solide de l'équipe des ART. Finalement, nous avons créé le poste de directeur exécutif, qui est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de défense et promotion des droits, et de négociation avec l'employeur.

Faire participer davantage les membres

Une de mes priorités en tant que président a été de susciter une plus grande participation des membres dans notre organisation. Il s'agit d'un défi permanent pour nous et pour la plupart des syndicats. Nous avons réalisé des progrès à cette fin au cours de la dernière année en établissant trois nouvelles sections locales à Élections Canada, Bibliothèque et Archives Canada, et Ressources naturelles Canada.

Nous avons formé de solides sous-comités qui répondent aux besoins et aux préoccupations des membres, notamment le Comité des communications, le Comité des Statuts et Règlements, le Comité consultatif des jeunes membres et le Comité sur l'égalité des chances et la diversité.

Rôle des dirigeants des sections locales

Dans notre organisation, les dirigeants des sections locales assument des rôles variés et essentiels. En plus de desservir directement leurs mem-

bres au niveau local, ils sont appelés à contribuer aux discussions menant à l'élaboration de notre budget bi-annuel. Au même titre, on les consulte au sujet de modifications proposées aux Statuts et Règlements avant que ces modifications ne soient soumises aux membres lors des AGA.

En outre, ayant sollicité conseil et orientation de la part des dirigeants des sections locales, j'ai reçu d'eux une mine d'informations et d'indications. Ils font la fierté de l'Association et je profite de cette occasion pour les féliciter de leur engagement, de leur fiabilité et du service qu'ils donnent à leurs confrères et consœurs.

Intervention proactive

Sous ma présidence, nous avons adopté une stratégie d'intervention proactive, c'est-à-dire que nous effectuons les démarches voulues afin d'aborder les problèmes que nous voyons poindre à l'horizon. Par exemple, nous avons rencontré le président du Conseil du Trésor et discuté de l'inquiétude qu'a suscitée la suggestion de déménager les TR à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce fut une rencontre productive. L'assurance qu'il m'a donnée à ce sujet me mène à penser qu'un tel déménagement n'est pas envisagé dans un avenir prévisible.

Nous avons également rencontré le président de la Commission de la fonction publique afin de discuter de problèmes touchant de très près nos membres : formation linguistique, perfectionnement professionnel, processus de dotation et ainsi de suite. J'ai trouvé ces discussions fructueuses et je suis

Message du président, suite de la p.2

fier d'être votre représentant dans toutes ces démarches.

Rehausser notre visibilité

Ces rencontres que je viens de mentionner sont un moyen d'accroître notre visibilité. Une autre façon est d'être actif au sein du Conseil national mixte. Bien que j'en apprenne encore sur les rouages de cet organisme extrêmement important et puissant, je suis heureux de faire partie de l'Équipe de négociation du Régime de soins de santé de la fonction publique.

Cette expérience m'a permis de faire partie du comité des partenaires, chargé de préparer des documents tels les lettres patentes nécessaires à l'établissement du conseil d'administration de l'autorité qui en viendra à s'occuper des prestations versées en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique.

J'ai assisté à plusieurs événements où la contribution de l'ACEP a été reconnue. Par exemple, j'ai assisté au 14^e Congrès national triennal de l'AFPC.

Négociation collective

Ce sujet est largement traité ailleurs dans ce numéro, mais qu'il suffise de dire que l'année a été très active au chapitre de la négociation collective.

La convention collective de la Bibliothèque du Parlement a été ratifiée au début de janvier de cette année. Les négociations du Régime d'incitatif monétaire des TR sont arrivées à terme à la fin de mars 2006. Au moment d'écrire ces lignes, nous préparons un vote de ratifica-

tion de la convention collective du groupe TR et les négociations viennent tout juste de commencer pour les EC.

À tous les volontaires qui ont consacré leur temps à ces exercices exigeants, soyez assurés que les membres apprécient énormément votre travail.

Représentation professionnelle

Nos agents des relations de travail continuent de représenter nos membres de la meilleure façon possible. Leurs réalisations sont évoquées plus loin dans ce numéro.

Il convient de mentionner que notre agente de recherche, Hélène Paris, a joué un rôle clé dans un effort de collaboration entre les syndicats et l'employeur afin de s'assurer que les prestations de maternité et les prestations parentales découlant du Régime québécois d'assurance parentale étaient intégrées non seulement dans les conventions collectives négociées par l'ACEP, mais également dans celles négociées par tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale.

Regard sur l'année

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la dernière année a été extrêmement active! Elle l'a été bel et bien, mais également productive, et ce, malgré le peu de temps disponible et la crise financière à laquelle l'organisation a échappé de justesse.

À l'horizon

Alors que nous progressons vers l'avenir, permettez-moi de vous présenter quelques idées intéressantes et importantes dont vous entendrez davantage parler au fur et à

mesure que nous nous attaquons à notre principale priorité – l'amélioration du service aux membres.

Séance de planification annuelle du CEN

Cette année, le CEN a tenu une séance de réflexion dans les locaux de l'ACEP afin de se pencher sérieusement sur la façon d'améliorer le service aux membres. Ce fut un exercice très utile qui a fait surgir nombre de bonnes idées. J'ai hâte d'approfondir ces idées en collaboration avec le CEN dans le but d'améliorer le service aux membres.

Équipe d'intervention de l'ACEP

C'est une première : l'Association projette d'établir une Équipe d'intervention. Cette équipe élaborera des stratégies afin d'intervenir auprès du nouveau gouvernement au sujet de ses politiques et projets de loi qui pourraient avoir un impact négatif sur nos membres. Je suis persuadé qu'avec cette équipe nous pourrions intervenir de façon efficace au nom de nos membres.

Enjeux propres aux TR

Nous travaillons à régler les problèmes suivants, qui sont propres aux TR.

- i. « Traducteur au noir » ou « traducteur fantôme » – Voilà un problème très sérieux et inacceptable qui perdure depuis un certain temps déjà.
- ii. Embauche de TR par les ministères – Je communiquerai avec le Conseil du Trésor pour lui rappeler son obligation d'appliquer la directive selon laquelle les ministères ne doivent pas embaucher leurs propres traducteurs.

Message du président, suite de la p.3

Comité de vérification

Compte tenu des comportements contraires à l'éthique observés par exemple chez Enron et Arthur Anderson, votre CEN a, pour la première fois, jugé utile d'établir un comité de vérification ayant une fonction de surveillance de vos

finances, afin de veiller à la transparence et à la probité.

Année d'élections

Plusieurs postes au Conseil exécutif national seront soumis au vote – président, vice-présidents TR et EC/BdP, cinq administrateurs EC et un administrateur BdP, tous pour un mandat de deux ans. Vous recevrez bientôt plus d'information à ce sujet.

Je vous incite fortement à vous intéresser activement aux affaires de votre Association. Portez-vous candidat ou encouragez vos collègues à le faire.

Je l'ai déjà dit et je le répète : ce n'est que grâce à votre participation que l'Association est en mesure de demeurer une organisation vivante et productive. ●

La négociation collective dans la fonction publique fédérale – Vers 2007

L'ACEP a récemment terminé la négociation d'une nouvelle convention collective pour ses membres de la Bibliothèque du Parlement. Au moment d'écrire ces lignes, elle préparait le vote de ratification d'une convention collective pour ses membres TR. Parallèlement, elle entreprenait une nouvelle ronde de négociations pour ses membres EC. La négociation collective est au cœur des activités de l'organisation.

L'Association canadienne des employés professionnels tire sa définition de l'activité même de la négociation de contrats de travail : à titre d'entité juridique, l'ACEP est définie comme un agent négociateur dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Sa raison d'être, pour ainsi dire, est de négocier des contrats et de s'assurer ensuite de leur respect.

Le présent article a pour but d'expliquer le contexte dans lequel l'Association doit négocier les salaires et les conditions de travail de ses membres EC et TR, soit plus spécifiquement les membres travaillant pour un employeur désigné comme le Conseil du Trésor

du Canada. La première partie de l'article traite du caractère spécifique de la négociation dans la fonction publique et souligne les limites de la négociation avec un employeur qui est politique et a le pouvoir d'adopter des lois. La deuxième partie de l'article

explique les paramètres généraux que l'employeur du secteur public tente d'appliquer à la table de négociation. La troisième partie de l'article présente la réaction des agents négociateurs.

L'employeur de la fonction publique et la table de négociation

L'ACEP et bien d'autres observateurs ont déjà écrit que la négociation collective dans le secteur public ne correspond en rien à l'image traditionnelle que l'on se fait de la négociation de conventions collectives dans le secteur industriel, ni même dans le secteur privé en général.

Le premier trait distinctif de la négociation dans la fonction publique est l'absence du profit comme enjeu important à la table de négociation. Contrairement à son homologue du secteur privé, l'employeur du secteur public ne doit pas son existence à la réalisation de profits pour les propriétaires d'une entreprise. Il existe pour défendre l'intérêt public conformément à la

Suite à la page 5 ►

Négociation collective, suite de la p. 4

volonté d'un gouvernement, lui-même soumis à la volonté de l'électorat.

Une importante conséquence du caractère politique de l'employeur sur la négociation collective, par opposition à la perspective du profit, c'est l'instabilité. Tous les quatre ans, souvent plus rapidement, des changements fondamentaux peuvent se produire dans l'orientation de la fonction publique et même dans sa structure. Cette instabilité continue rend la fonction publique intrinsèquement inefficace sur le plan des coûts. Cela ne veut pas dire que les gestionnaires du secteur public sont inefficaces, bien au contraire. Les gestionnaires du secteur privé pourraient en apprendre beaucoup des gestionnaires du secteur public qui doivent assurer la continuité et l'efficacité des opérations dans un tourbillon de changements constants des orientations. Mais cela signifie que les forces objectives du marché, pour ainsi dire, ne se font sentir qu'indirectement sur l'employeur du secteur public à la table de négociation par l'intermédiaire d'un filtre où la politique infléchit les politiques.

Un deuxième trait distinctif de la négociation dans la fonction publique est le fait que l'une des deux parties peut changer les règles du jeu en cours de route. Dans le secteur privé, lorsque l'employeur et les employés ne s'entendent pas à la table de négociation, ils doivent se soumettre à des règles énoncées dans une législation, une loi sur le travail, qui a été établie par une tierce partie, un législateur. Mais dans le cas de la

négociation dans la fonction publique, les règles sont définies par l'une des parties, l'employeur. L'employeur de la fonction publique est également législateur.

Si l'une des parties peut forcer l'autre à revenir au travail en lui imposant une convention collective, en adoptant un loi sur le retour au travail, l'ensemble du processus de négociation s'en trouve faussé.

La négociation se fait bel et bien de façon légitime et de bonne foi dans la fonction publique. Des grèves ont lieu pour faire pression sur l'employeur et des décisions arbitrales sont prises pour régler les litiges soumis à un conseil arbitral. Cependant, au bout du compte, si l'une des parties peut forcer l'autre à revenir au travail en lui imposant une convention collective, en adoptant un loi sur le retour au travail, l'ensemble du processus de négociation s'en trouve faussé.

Ceci est vrai également lorsque l'on choisi l'arbitrage comme mécanisme de règlement des impasses conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Assurément, les décisions arbitrales récentes ne peuvent pas

être interprétées comme innovatrices. Les dispositions de la *Loi* fixant les responsabilités du conseil arbitral tendent à être interprétées étroitement. Les décisions arbitrales suivent les « tendances » et sont fonction de celles-ci. Or, c'est l'employeur qui fixe les tendances à l'extérieur de la salle d'audience, dans cet univers biaisé où l'employeur est législateur.

La politique ou le profit

Tout comme pour les employés, la priorité de l'employeur à la table de négociation a été le rajustement des salaires. Les autres enjeux sont monnayés en fonction des rajustements salariaux. Ils peuvent faire l'objet d'échanges contre des augmentations salariales plus ou moins élevées. Toutefois, l'importance des rajustements salariaux dans la gestion globale de la fonction publique ne vient pas du coût immédiat des salaires comme élément du coût des opérations ou encore moins comme une partie des dépenses gouvernementales. Les rajustements salariaux dans la fonction publique tirent leur importance de leur incidence sur les rajustements salariaux dans le secteur privé et en fin de compte sur le taux d'inflation en général. Leur importance revêt un caractère politique.

Les gouvernements fédéraux successifs suivent depuis un certain temps (et avec beaucoup de constance depuis le début des années quatre-vingt-dix) une politique cherchant à freiner l'augmentation des salaires dans le secteur privé par le biais du contrôle des salaires dans le secteur public. Le but visé est de contrôler l'inflation et de créer un

Négociation collective, suite de la p.5

marché plus stable non seulement pour les Canadiens, mais aussi pour attirer davantage d'investissements étrangers. Appuyés par les gouvernements provinciaux, qui ont adopté une stratégie salariale semblable mais avec moins de constance, les gouvernements fédéraux des deux partis politiques qui se sont succédés au pouvoir ont appliqué avec succès une politique de contrôle des salaires dans le but de créer des conditions propices à un taux d'inflation bas, stable et prévisible. La politique salariale n'a été que l'un des nombreux outils s'ajoutant à la politique monétaire dans le but de maîtriser l'inflation. Mais cette politique particulière a eu un effet direct sur les négociations collectives dans la fonction publique.

Ainsi, les négociateurs du Conseil du Trésor se présentent à la table de négociation avec des mandats de rajustement des salaires correspondant à la prédiction de fluctuation du taux d'inflation faite par Finances Canada. Outre les impasses qui peuvent se produire à la table, les mandats ont été protégés par la menace d'une loi imposant le retour au travail et par une interprétation étroite de la *Loi*.

Réaction des agents négociateurs

Forcés de négocier dans le cadre des contraintes imposées par la politique salariale du gouvernement, les agents négociateurs de la fonction publique ont fait face à tout un défi à la table de négociation. L'objectif des agents négociateurs d'obtenir davantage d'argent est passé des

simples revendications salariales à une gamme de propositions économiques qui étaient là dans le passé mais découlaient des rajustements salariaux. En outre, l'accent a davantage été mis au cours des récentes rondes sur la négociation de clauses sur les congés dans les conventions collectives.

Quel type de propositions économiques ont été poussées au devant de la scène? D'abord, les agents négociateurs ont préconisé de plus en plus la restructuration des échelles de salariales pour régler les problèmes de « paye ». La restructuration a pris diverses formes récemment, entre autres l'ajout d'un échelon ici ou la suppression d'un échelon ailleurs ou la transformation complète des échelles. La restructuration des échelles a un impact moindre que les rajustements salariaux, mais peut avoir un impact positif pour une partie sinon l'ensemble des membres d'une unité de négociation.

En deuxième lieu, les agents négociateurs ont proposé, parfois avec succès, des gains économiques ponctuels telles des primes à la signature. Ceci donne plus d'argent aux individus, mais l'impact à terme de ces primes est moindre car il ne s'agit pas de coûts salariaux récurrents pour l'employeur. Troisièmement, lorsque la conjoncture crée une situation où le recrutement ou la conservation du personnel est devenu un problème pour l'employeur, les agents négociateurs ont réussi à obtenir des allocations temporaires. En résumé, tout en étant contraints par les mandats salariaux du Conseil du Trésor qui sont dictés par la politique, les agents négociateurs se sont efforcés d'améliorer la situation économique

de certains, de la plupart ou de tous les membres par des propositions comportant des gains individuels significatifs mais ayant un impact moins grand sur le tableau d'ensemble.

Viennent ensuite les clauses sur les congés. On pourrait avancer que les améliorations les plus importantes apportées dans les dernières rondes aux conventions collectives concernent les clauses sur les congés. Les divers types de congés ont connu des améliorations progressives par l'augmentation de la somme de congés accordée. Les améliorations sont aussi venues de la négociation de l'élargissement des conditions en vertu desquelles des congés de diverses formes peuvent être pris. Ces améliorations sont très importantes – presque aussi importantes que les hausses salariales. Sondages après sondages démontrent que les congés, qu'il s'agisse de congés annuels, de congé de deuil ou d'un des nombreux autres types de congés obtenus par les agents négociateurs de la fonction publique, arrivent au deuxième rang des priorités des employés de la fonction publique, immédiatement après les salaires.

Bref, guidés par les intérêts exprimés par leurs membres, les agents négociateurs ont concentré leurs efforts sur des revendications salariales créatives et l'amélioration des clauses sur les congés à la table de négociation. On peut s'attendre à ce que ces questions demeurent en tête de liste des priorités mises de l'avant par les agents négociateurs à la table de négociation avec le Conseil du Trésor.

En conclusion, si on se permet d'avancer certaines hypothèses, on pourrait supposer que la réaction de l'employeur à la réaction des agents

Négociation collective, suite de la p.6

Les négociateurs seront de faire certaines concessions en matière de salaires et de congés, mais aussi de chercher d'autres domaines où faire des concessions significatives. Il est peut-être temps pour les agents négociateurs de recentrer leurs efforts sur l'habilitation de leurs membres en milieu de travail. Les conventions collectives renferment de nombreuses dispositions qui donnent aux employés de la fonction publique le contrôle sur certains aspects de leur vie professionnelle. Mais nous entrons peut-être dans une ère où ces dispositions prendront plus d'importance à la table de négociation. On pourra voir qu'un accent plus grand est mis sur l'établissement d'une nouvelle rela-

tion patronale-syndicale en milieu de travail. Nous pourrions assister à un passage à l'autogestion des clauses sur les congés par les employés, ceux-ci étant davantage perçus et traités comme des professionnels. On pourra voir des améliorations aux dispositions axées sur la carrière telles le droit à la formation et au perfectionnement professionnel. La formation linguistique qui dans bien des cas est essentielle à l'avancement professionnel pourrait devenir le prochain grand enjeu à la table de négociation.

L'objectif des agents négociateurs d'obtenir plus d'argent n'est rien d'autre que l'expression la plus simple de l'objectif d'habiliter les membres en leur donnant davantage de ressources. Davantage d'argent se traduit par un plus grand contrôle

sur les difficultés de la vie personnelle. Pour faire face aux contraintes salariales, les agents négociateurs ont réagi en abordant la table de négociation avec une imagination renouvelée : ils ont adopté une approche multidisciplinaire pour améliorer les clauses économiques des conventions collectives. Ils ont également centré leur attention sur une forme secondaire de ressources, le temps; les clauses sur les congés ont ainsi pris le devant de la scène à la table de négociation. Sans négliger la priorité accordée à l'argent et au temps, on pourra voir au cours de la prochaine décennie les agents négociateurs consacrer une énergie nouvelle à l'objectif de longue date qu'est l'habilitation des membres en milieu de travail. ●

Consultation et nouvelle norme de classification EC

Pendant environ quatre ans, l'AESS puis l'ACEP ont pris part à des consultations avec l'employeur sur l'élaboration, par l'employeur, d'une nouvelle norme de classification EC. Le Conseil du Trésor et à son tour l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) ont refusé de se prévaloir des dispositions habilitantes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de permettre à l'ACEP de se présenter à la table à titre de partenaire égal pour l'élaboration de la nouvelle norme. Le présent article tente d'expliquer ce qui était en jeu lorsque l'ACEP et l'AGRHFPC sont venus bien près de rompre les pourparlers sur la classification.

Le texte qui suit est divisé en cinq sections. La première traite de la distinction entre la consultation et une relation de négociation entre égaux. La deuxième section relate les événements qui ont mené de la NGC (Norme générale de classification) à la norme de classification EC. La troisième est consacrée aux événements qui ont conduit de l'apparente proposition de l'employeur de pro-

céder à l'élaboration conjointe de la norme EC à la réalité d'une consultation en la matière. La quatrième section décrit les consultations entre l'ACEP et l'AGRHFPC dans le dossier de la nouvelle norme de classification. La conclusion constitue la cinquième section. Le présent article est une réflexion sur les efforts déployés par l'ACEP pour défendre les droits des employés SI et ES de

l'ensemble de la fonction publique dans un domaine où elle n'a aucun pouvoir légal, la classification.

Les relations patronales-syndicales dans la fonction publique

Il existe deux types de relations de travail qui peuvent être établies entre un agent négociateur et l'employeur

Consultation, suite de la p.7

dans la fonction publique fédérale. Le premier type est pourvu d'une méthode de règlement des impasses suivant laquelle les désaccords fondamentaux sont déferés à une tierce partie indépendante. Le meilleur exemple est la relation établie à la table de négociation où la loi autorise l'arbitrage des impasses. Ce type de relation est une relation d'égalité devant la loi, d'égalité relative dans la pratique, de prise de décision séparée et autonome, et d'égale responsabilité de rendre la relation productive. Il s'agit d'une relation où les deux parties sont traitées d'égal à égal, dans laquelle la décision finale n'est pas prise, par défaut, par l'une des deux parties lorsqu'elles n'arrivent pas à s'entendre. Un désaccord fondamental est traité de manière à ce que la relation continue; celle-ci se poursuit même s'il y a des désaccords importants ou même en cas de conflit. La décision de l'arbitre peut ne pas satisfaire l'une des parties, mais l'insatisfaction ne met pas fin à la relation. L'existence des méthodes de règlement des impasses et le droit de déferer les impasses à un arbitre créent la continuité et, ce qui compte le plus, l'égalité.

Un deuxième type de relations, qui *ne* prétend *pas* être d'égal à égal, se produit quand le pouvoir de décision est, par définition, la prérogative de l'une et uniquement de l'une des parties. Il s'agit d'une relation dans laquelle l'autre partie ne peut qu'exprimer ses préoccupations et espérer que la partie en autorité en tiendra compte. Dans ce type de relation, un désaccord mène à la rupture, car la partie « la plus

faible » ne peut réagir aux désaccords importants qu'en se retirant de la relation. Il n'existe pas de méthode de règlement des impasses sur laquelle l'égalité peut s'appuyer, car il n'existe aucune intention de créer l'égalité dans la relation. Le but de la relation est de raffermir le plein pouvoir de l'une des parties dans un enjeu particulier ou dans un domaine d'intervention en lui permettant de décider de quelle façon et dans quelle mesure elle utilisera l'information ou les observations que lui donne l'autre partie.

La consultation est un processus légitime dans lequel la direction s'efforce d'anticiper les problèmes majeurs en milieu de travail en faisant appel aux représentants des employés afin de connaître un autre point de vue sur les enjeux.

En relations de travail, ce deuxième type de relation s'appelle consultation. La direction ou l'employeur consulte les agents négociateurs, utilise la connaissance ou l'expertise des agents négociateurs dans la mesure où il le juge utile pour atteindre les objectifs qu'il fixe et définit. La consultation est un

processus légitime dans lequel la direction s'efforce d'anticiper les problèmes majeurs en milieu de travail en faisant appel aux représentants des employés afin de connaître un autre point de vue sur les enjeux. Toutefois, les agents négociateurs deviennent de simples « conseillers » dans ce genre de processus.

Les articles 9, 10 et 11 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* permettent à l'employeur de procéder à des améliorations conjointes* du milieu de travail avec les agents négociateurs. Toutefois, la loi omet délibérément toute mention d'une méthode de règlement des impasses; elle n'interdit ni n'impose de méthode de règlement des impasses pour les initiatives d'élaboration conjointe. Il semble que l'intention du législateur était de laisser à la direction le pouvoir de choisir l'un ou l'autre modèle. Elle peut, d'une part, choisir un modèle consultatif d'élaboration conjointe, dans lequel elle conserve le pouvoir de prise de décision et utilise simplement les agents négociateurs pour approfondir les problèmes qu'elle n'arrive pas à cerner dans la perspective patronale. La direction peut aussi opter pour un modèle de négociation dans lequel le pouvoir de prise de décision est partagé et les impasses sont déferées à une tierce partie.

À plusieurs occasions, l'ACEP a cherché à faire accepter par les représentants de l'employeur, tant les

* NDT – Le texte de la loi parle « d'amélioration conjointe ». Dans le langage courant, on utilise aussi l'expression « élaboration conjointe ».

Projet de loi C-2, *Loi fédérale sur la responsabilité* : Protection des employés du secteur public qui divulguent des actes répréhensibles au sein du gouvernement

Respectant sa promesse électorale, le gouvernement conservateur a fait de la Loi fédérale sur la responsabilité la première affaire à son ordre du jour. Pour la fonction publique fédérale, la Loi établit un régime de dénonciation protégeant les fonctionnaires fédéraux qui divulguent des actes répréhensibles et la mauvaise gestion.

La *Loi fédérale sur la responsabilité* (projet de loi C-2) modifie le projet de loi C-11 des Libéraux (*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*), qui avait été adopté, mais non promulgué, lorsque le gouvernement libéral est tombé en novembre 2005. Le gouvernement libéral avait déposé son premier projet de loi sur la dénonciation (C-25) en 2004, mais ce dernier était resté en plan au feuilleton lors du déclenchement des élections de juin.

La *Loi* projetée fera du commissaire à l'intégrité du secteur public un mandataire du Parlement et élargira son mandat. Edward Keyserlingk a été nommé commissaire à l'intégrité du secteur public en novembre 2001 lorsque le Conseil du Trésor a introduit sa Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail. La politique prévoit, au besoin, l'institution d'examen et d'enquêtes menés par une tierce partie neutre sur les actes fautifs, de même que la protection contre les représailles.

Dans la foulée du scandale des commandites, bien des voix se sont élevées pour remettre en question l'efficacité du mécanisme existant de divulgation, car les fonctionnaires fédéraux semblaient hésiter à signaler les cas de conduites inappropriées ou contraires à l'éthique. Le commissaire à l'intégrité du secteur public, après deux ans d'expérience du régime de dénonciation, a conclu dans son rapport annuel 2002-2003 que des réformes structurelles majeures étaient requises, y compris à la législation sur la dénonciation.

La *Loi fédérale sur la responsabilité* permettra aux fonctionnaires de communiquer directement avec le commissaire pour lui signaler des actes répréhensibles en milieu de travail et de porter plainte s'ils sont victimes de représailles pour avoir divulgué des actes répréhensibles. La *Loi* accordera au commissaire le pouvoir d'autoriser le libre accès aux conseillers juridiques pour obtenir des avis pour les fonctionnaires qui envisagent de divulguer un acte répréhensible, de témoigner ou de signaler des représailles. Le commis-

saire aura le pouvoir de récompenser les fonctionnaires qui divulguent des actes répréhensibles en instituant un prix de reconnaissance spécial d'une somme maximale de 1 000 \$.

Le commissaire pourra agir face aux plaintes, faire enquête et tenter de négocier un règlement entre les parties à la plainte. En cas d'impasse, le commissaire pourra décider d'en saisir le nouveau *Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Le Tribunal, composé de juges ou d'anciens juges, aura le pouvoir de déterminer s'il y a eu représailles ou non et d'ordonner que la situation soit corrigée et que des mesures disciplinaires soient prises contre les auteurs des représailles.

La *Loi* prévoira des peines précises pour les infractions à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, y compris des peines plus sévères à ceux qui entravent sciemment les enquêtes sur les actes répréhensibles. Ces infractions seront passibles d'amendes maximales de 10 000 \$ ou de peines d'emprisonnement maximales de deux ans, ou des deux.

Position de l'ACEP face au projet de loi C-2

Peu après le dépôt du projet de loi C-2, les syndicats fédéraux ont fait front commun pour inciter le gouvernement à promulguer le projet de loi C-11, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, avant de reprendre l'étude du projet de loi C-2, la *Loi fédérale sur la responsabilité*.

Les syndicats reconnaissent que le projet de loi C-11 n'est pas parfait. L'ACEP a fait valoir au comité parlementaire chargé d'étudier le projet

Loi C-2, suite de la p.9

de loi C-11 que la loi doit créer une instance vraiment distincte et indépendante pour enquêter sur les actes répréhensibles. La pierre angulaire de la loi doit être l'établissement d'un organisme responsable de faire enquête sur les allégations d'actes répréhensibles et de représailles, organisme qui soit indépendant hors de tout doute des personnes ou des organisations ayant un intérêt dans le résultat des enquêtes.

Le texte initial du projet de loi C-11 attribuait la responsabilité des enquêtes à la Commission de la fonction publique (CFP), un des organismes centraux de la fonction publique vus par les fonctionnaires comme représentant les intérêts de la direction. En outre, il donnait à l'autre organisme central représentant les intérêts de la direction, le Conseil du Trésor, la responsabilité de faire enquête sur les allégations d'actes répréhensibles faites par des employés de la Commission de la fonction publique.

L'ACEP a soutenu qu'il était peu probable que les fonctionnaires seraient convaincus de la neutralité et de l'indépendance de ces deux organisations. Il est tout aussi improbable que les fonctionnaires seraient portés à signaler des actes répréhensibles à la Commission de la fonction publique ou au Conseil du Trésor. Un changement a été apporté au projet de loi C-11.

L'ACEP a aussi insisté, sans succès, pour que l'application de la loi soit étendue aux employés de la fonction publique travaillant sur la colline parlementaire. Dans sa forme actuelle, le projet de loi C-11 n'inclut qu'un tout petit nombre de fonctionnaires travaillant sur la colline parlementaire. Par exemple, le projet de loi inclut les traducteurs et les interprètes parce que ceux-ci sont des employés du Bureau de la traduction, qui fait partie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Toutefois, la loi exclut les employés du Sénat, ceux de la Chambre des communes et, ce qui est le plus important pour l'Associa-

tion canadienne des employés professionnels, les employés de la Bibliothèque du Parlement. L'exclusion des fonctionnaires qui travaillent au Parlement exacerbera le cynisme de ces Canadiens et Canadiennes qui ne sont pas du tout persuadés que leurs politiciens cherchent vraiment à implanter des pratiques éthiques non seulement dans la fonction publique elle-même, mais aussi dans le réseau politique de la fonction publique. En outre, il y a des motifs raisonnables de croire que les employés de la Bibliothèque du Parlement n'auront pas accès au commissaire à l'intégrité du secteur public.

D'une certaine façon, le projet de loi C-11 est en soi un test d'intégrité pour toutes les parties en cause – politiciens, gouvernement, fonctionnaires et représentants syndicaux. La loi qui sera adoptée constituera la preuve de notre engagement collectif à instaurer des pratiques éthiques dans l'administration publique. ●

Consultation, suite de la p.8

organismes centraux que les ministères, le recours à un modèle de négociation pour l'élaboration conjointe. Ces efforts ont été vains. Étant donné que les changements législatifs apportés par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* seront revus en 2008, la façon dont l'employeur invoque les articles 9, 10 et 11 n'est pas que théorique. L'invitation de l'employeur

lancée aux agents négociateurs d'élaborer conjointement de nouvelles normes de classification, notamment la norme EC, en constitue un bon exemple, exemple qui a d'énormes conséquences pour les membres de l'ACEP.

De la NGC à la réforme de la classification

Le projet d'élaboration d'une norme de classification EC qui remplacerait les normes ES et SI a pris forme

lorsqu'il est devenu évident que l'employeur n'arriverait pas à régler la contradiction fondamentale que comporte une norme générale de classification. La contradiction fondamentale réside entre l'équité salariale interne et l'inéquité salariale externe. La NGC avait pour but de créer une norme unique qui (1) assurerait l'équité salariale au sein de la fonction publique et (2) donnerait à l'employeur et aux agents négociateurs un outil de comparaison des salaires avec le secteur privé aux fins

Comité consultatif de recherche (CCR) sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

Le Sondage auprès des fonctionnaire fédéraux 2005 a été administré par Statistique Canada en novembre 2005 au nom de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC). Statistique Canada compile présentement les données du questionnaire. Les résultats devraient être rendus publics au début de l'été 2006. Un total de 106 495 personnes sur 180 824 ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 58,9 %.

La Direction de la recherche et de l'analyse de l'AGRHFPC a transmis aux ministères, aux organismes et aux agents négociateurs de la fonction publique une invitation à participer au Comité consultatif de

recherche (CCR) sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. L'ACEP a accepté de siéger à ce comité.

Les réunions du CCR seront coprésidées par Ruth Martin, direc-

trice de la recherche et de l'analyse à AGRHFPC, et Doug Rimmer, SMA, Secteur des programmes et services à Bibliothèque et Archives Canada. Les activités du CCR comporteront deux phases distinctes. La première phase consistera à déterminer et à prioriser les thèmes ou enjeux de recherche sur lesquels pourra se pencher la Direction de la recherche et de l'analyse de l'AGRHFPC à partir des résultats du SAFF 2005. La deuxième phase portera sur l'élaboration d'un plan d'action en vue de relever les principaux défis identifiés au cours de cette recherche. Le CCR servira aussi de forum de sensibilisation aux initiatives ministérielles de suivi du sondage.

L'AGRHFPC publiera un rapport exhaustif présentant les constatations de la recherche et le plan d'action recommandé. ●

Consultation, suite de la p.10

de la négociation collective. Deux objectifs étaient visés : l'équité salariale et la comparabilité des salaires. Toutefois, l'équité salariale n'était pas et n'est toujours pas un principe organisateur important de relativité salariale dans le secteur privé. Ainsi, réaliser la comparabilité salariale avec le secteur privé est devenu tout un problème. De fait, il est devenu manifeste que l'absence relative d'équité salariale dans le secteur privé rendait la NGC impossible. Ceci n'est apparu que dans les dernières étapes d'élaboration de la norme lorsqu'est venu le temps de pondérer les seize éléments de la norme NGC.

Ainsi, l'échec du projet NGC n'est pas dû à un manque de compétence ou de volonté, ni n'est un exemple d'échec bureaucratique. Il serait difficile d'égaliser le haut niveau de compétence et de volonté de l'équipe NGC et en réalité de tous ceux qui ont pris part au projet NGC. L'échec découle simplement de la contradiction fondamentale entre les objectifs de la NGC. Soit dit en passant, il convient de noter que l'AESS avait soulevé le problème de contradiction dès les premières étapes. La réaction de l'employeur a été de reconnaître que ce serait tout un défi, mais que ce défi devait être relevé pour qu'une norme générale existe...

Exit la NGC. Voici les normes

spécifiques des groupes. Voici la norme EC. Dans la foulée immédiate de la fin du projet NGC, le Conseil du Trésor annonce en mai 2002 qu'il poursuit l'objectif de la réforme de la classification en élaborant des normes spécifiques. Il annonce aussi qu'il a identifié les quelques premières normes à refondre. Parmi les quelques élues, on retrouve celles des ES et des SI qui doivent être remplacées par une norme EC unique.

Le Conseil du Trésor a invité les agents négociateurs représentant les employés des groupes professionnels touchés par la réforme de la classification à élaborer leurs normes respectives conjointement avec le Conseil. En juin 2002, l'AESS a répondu en invitant le Conseil du

Consultation, suite de la p.11

Trésor à une rencontre afin de discuter de la teneur d'un protocole d'élaboration conjointe et commencer à tracer un plan de match pour l'élaboration de la norme EC. Mais le Conseil n'était pas prêt. En août 2002, l'AESS a reçu une lettre expliquant que le Conseil du Trésor consacrerait les quelques mois suivants à préciser la logistique de la réforme de la classification. La priorité était accordée à la norme FS, qui était censée être plus facile à mettre à jour. Le tour de l'ACEP viendrait ensuite.

Lors d'une réunion convoquée pour faire le point à l'automne 2002, le Conseil du Trésor a informé l'ACEP qu'il rencontrerait les ministères afin de discuter des problèmes des normes ES et SI existantes. L'ACEP n'était pas invitée. Le Conseil a refusé la demande de l'ACEP d'assister aux réunions en disant que les agents des ministères ne seraient pas à l'aise de discuter des problèmes des deux normes existantes en présence de représentants de l'ACEP.

À la suite de ces rencontres entre les fonctionnaires des ministères et le Conseil du Trésor, les ministères ont procédé à des examens organisationnels depuis décembre 2002 jusqu'à l'automne 2003. Ces examens avaient pour but de produire des monographies devant renseigner le Conseil du Trésor sur les enjeux organisationnels propres aux groupes ES et SI à travers la fonction publique. Les monographies devaient établir la relativité des postes ES et SI par rapport à des postes de groupes professionnels d'autres classifications.

L'AGRHFPC, qui a remplacé de Conseil du Trésor comme responsable de la classification, a partagé avec l'ACEP en décembre 2003 les monographies établies par les principaux ministères utilisateurs des ES et SI. Les résultats réunis des monographies n'ont pas surpris l'ACEP. Dans une large mesure, les monographies confirmaient les observations faites par l'AESS puis l'ACEP au cours du projet NGC et à la table de négociation sur les questions salariales.

À plusieurs occasions, l'ACEP a cherché à faire accepter par les représentants de l'employeur, tant les organismes centraux que les ministères, le recours à un modèle de négociation pour l'élaboration conjointe. Ces efforts ont été vains.

Ces observations portaient entre autres sur la ventilation de la relativité entre les classifications PM-06 et ES-05; les postes problématiques du niveau SI-03; l'érosion générale de la comparabilité entre les groupes CS et MA et les groupes ES et SI; le chevauchement des niveaux SI-07/ES-06 et SI-08/ES-07; la relativité du groupe SI par rapport aux groupes HR et LS.

Les monographies ont été remises à l'ACEP, à la condition que le

bureau national les garde confidentielles. La condition de confidentialité a compliqué la tâche de l'ACEP en vue de confirmer les renseignements sur les ministères qui semblaient contredire ce que l'Association savait sur les ministères respectifs. Le bureau national a été obligé de recourir à un système compliqué où il devait chercher l'information presque subrepticement par l'entremise de ses dirigeants de sections locales. L'AGRHFPC n'a levé le caractère confidentiel que beaucoup plus tard lorsque la direction des ministères a consulté ces mêmes dirigeants de sections locales au sujet des problèmes d'élaboration de la norme EC et que l'ACEP a soulevé l'incongruité d'un processus de consultation disjoint. À ce moment-là, le processus d'élaboration était passé de la phase dite de découverte à la phase suivante, la phase de rédaction.

Élaboration de la norme de classification EC : définir une relation

À cette époque, en 2004, toute la question du processus et de la nature des relations entre l'ACEP et l'AGRHFPC était arrivée à un point critique. Les représentants de l'ACEP avaient espéré dès le départ en 2002 que le Conseil du Trésor puis l'AGRHFPC seraient disposés à accepter un modèle de négociation pour l'élaboration conjointe de la norme EC. Avec le recul, cette attente peut sembler naïve. Mais l'AESS puis l'ACEP avaient manifesté le désir d'établir un dialogue de caractère professionnel avec l'employeur au sujet de la NGC; tout le monde

Les agents des relations de travail de l'ACEP sont à votre service

L'ACEP a actuellement le plus faible ratio d'agents des relations de travail par rapport au nombre de membres parmi les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Malgré ce fait, le taux de satisfaction de nos membres à l'égard du service reçu est élevé. Pour ce faire, cependant, les agents des relations de travail de l'ACEP doivent constamment assumer une énorme charge de travail et sont donc dans l'obligation de travailler de la façon la plus efficace et productive possible. Tel est notre personnel professionnel. Dans le cadre de leur travail, les agents des relations de travail doivent consulter des représentants des ministères sur des questions touchant tous les membres au sein d'un ministère; leur charge de travail les amène aussi à donner aux membres des informations sur leurs droits et à leur prodiguer des conseils. Toutefois, l'élément de leur travail qui a sans doute l'effet direct le plus important sur les conditions de travail des membres est la représentation individuelle. Voici quelques-uns des cas traités récemment.

Certains griefs sont valables

Un agent des relations de travail a déposé quatre (4) griefs au sujet de la décision de la direction de ne pas accorder de période de traitement rétroactif à la suite d'un examen de la classification. Une entente a été conclue au deuxième palier accordant un traitement rétroactif aux membres sous forme de salaire intérimaire, et ce, rétroactivement au mois de janvier 2005.

Un membre a communiqué avec un agent des relations de travail au sujet de problèmes entourant les plans de travail et la formation. Avant que l'affaire ne puisse être

examinée, l'employeur a indiqué que l'employé avait des problèmes d'absentéisme et a exigé que celui-ci motive ses absences. L'employé, soumis à un horaire de travail hebdomadaire variable, n'avait pas à expliquer ses absences. L'agent des relations de travail a déposé une plainte de discrimination au nom du membre. Après plusieurs rencontres avec l'employeur, l'affaire a été réglée à l'amiable et la plainte a été retirée.

Le règlement de certains griefs exige plus de temps

Dans un grief de classification de longue date mettant en cause un

membre, l'ACEP n'obtenait que peu de collaboration de la part de la Division des ressources humaines. L'agent des relations de travail a finalement dû intervenir au niveau du sous-ministre et ce dernier a obligé les Ressources humaines à amorcer un examen de la classification. Le grief a été reçu, rétroactif à 2001.

Dans un autre différend portant sur une description de fonctions, un membre a demandé une copie de la description de fonctions et des documents de classification concernant son poste d'attache. La direction tardait à répondre. Sur la recommandation de l'agent des relations de travail, le membre a demandé officiellement la description de fonctions et les cotes de classification par facteurs. La direction n'a pas fourni les documents. Un grief a été déposé.

La direction a enfin fourni les documents avant qu'une audience ne soit fixée. Après examen des documents, l'agent des relations de travail a déposé des griefs en matière de description de fonctions et de classification au nom du membre.

Les appels ne sont pas tous valables

Un membre de l'ACEP en a appelé d'un processus de sélection et a ensuite déposé des allégations sans d'abord consulter son agent des relations de travail. Le membre a communiqué par la suite avec l'ACEP et a demandé que l'Association le représente devant le Comité d'appel à la Commission de la fonction publique. L'Association a accepté d'étudier les allégations soulevées. Après étude par l'agent

Relations de travail, suite de la p.13

des relations de travail et en consultation avec les autres agents des relations de travail et le Directeur des relations de travail, l'Association a conclu que les allégations ne pouvaient être corroborées et a décidé de ne pas représenter le membre à l'audition de l'appel.

Tous les griefs non plus

Un membre voulait se faire rembourser certains honoraires immobiliers en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM. L'agent des relations de travail a étudié les documents pertinents que le membre lui

a envoyés. Il a ensuite vérifié dans la Directive sur la réinstallation du CNM et a constaté que les honoraires en question étaient exclus par la directive. Un grief n'a donc pas été déposé.

Et certains griefs relèvent du simple bon sens

Un membre avait occupé par intérim un poste d'un niveau plus élevé pendant plus de deux ans, les nominations d'intérim étant renouvelées tous les six mois. La personne est tombée malade et a demandé des prestations d'assurance invalidité. Le ministère a calculé ce à quoi elle avait droit en vertu de l'AI quelques jours avant l'expiration de sa nomi-

nation intérimaire et la Sun Life a calculé les prestations en conséquence. Plus d'un an plus tard, il a été établi que le délai de carence de treize semaines s'était terminé après la fin de la nomination intérimaire. Puisque la nomination intérimaire n'avait pas été prolongée, la Sun Life a estimé que le membre avait reçu un trop-payé de plus de 10 000 \$ et a entrepris les procédures pour récupérer la somme. Le membre et l'ACEP ont communiqué avec le ministère pour demander que l'intérim soit prolongé, comme il l'aurait probablement été si le membre n'avait pas été malade et était resté au travail. L'affaire a été réglée au premier palier de la procédure de règlement des griefs, éliminant par le fait même le problème de trop-payé, à la grande satisfaction du membre. ●

Consultation, suite de la p.12

parlait de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et en particulier des articles sur l'amélioration conjointe; l'employeur connaissait la position claire et très publique de l'AESS sur le modèle de négociation à adopter pour l'élaboration conjointe. Si le modèle de négociation était écarté définitivement pour l'élaboration conjointe, l'ACEP se serait alors attendu à recevoir une invitation à la consultation et non à l'élaboration conjointe. Mais le Conseil du Trésor et par la suite l'AGRHFPC ont continué d'affirmer publiquement qu'ils élaboraient une norme conjointement avec l'ACEP et les ministères.

Après plusieurs semaines de discussion, au cours desquelles les nombreuses conversations télépho-

niques, réunions et projets de mandat rejetés ont montré hors de tout doute que l'ACEP et l'AGRHFPC n'étaient pas sur la même longueur d'onde, les pourparlers s'enlisaient.

B*ref, le processus de consultation a été ponctué de mises à jour générales et de nouvelles versions occasionnelles qu'il fallait revoir en un temps de plus en plus court.*

L'ACEP a expliqué à l'AGRHFPC qu'elle était disposée à discuter des préoccupations de l'employeur au sujet du renvoi des impasses à une tierce partie. En 2003, l'ACEP avait réussi à conclure un protocole d'élaboration conjointe avec Industrie Canada, qui prévoyait que les impasses ne seraient pas déferées à une tierce partie. En acceptant le fait que les questions élaborées conjointement au sein d'un ministère feraient normalement l'objet de consultations, l'ACEP a amené les autres agents négociateurs à adopter la position que les impasses seraient réglées par l'administrateur général du ministère, le sous-ministre. L'ACEP a proposé un modèle semblable à l'AGRHFPC, qui l'a immédiatement rejeté. L'ACEP a alors expliqué que, faute d'un accord, l'Association

ERGONOMIE – Nous avons tous une obligation

Saviez-vous que le Conseil du Trésor avait une norme sur les claviers? Pourquoi est-elle importante? Parce que dans les milieux de travail d'aujourd'hui, les claviers et toute une gamme d'équipement de bureau, leur configuration et l'organisation physique des postes de travail ont une grande influence sur le mieux être, la santé et la sécurité des travailleurs de bureau.

La très grande majorité, si ce n'est la totalité, des membres de l'ACEP travaillent dans un bureau où l'on utilise du matériel informatique. Par conséquent, la conception ergonomique de votre bureau et/ou de votre poste de travail est importante, et l'est de plus en plus avec l'utilisation croissante du matériel informatique.

Quels sont mes droits?

Vous avez droit à un lieu de travail sûr et sécuritaire. Ceci comprend le droit de disposer de machines, d'appareils et d'outils qui sont sécuritaires et répondent aux normes ergonomiques.

À titre de fonctionnaire fédéral, vous êtes soumis au Code canadien du travail, Partie II (<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/lcrt/parte2/loi/code.shtml>). Cette partie du Code traite de la santé et de la sécurité au travail. Elle prescrit vos droits et obligations, de même que les droits et obligations de l'employeur. Le Code stipule ce qui suit :

- ▶ 125. (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'article 124, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son

entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

- ▶ t) de veiller à ce que l'équipement – machines, appareils et outils – utilisé par ses employés pour leur travail soit conforme aux **normes** réglementaires de santé, de sécurité et d'**ergonomie**, et sécuritaire dans tous les usages auxquels il est destiné;
- ▶ u) de veiller à ce que le lieu de travail, les postes de travail et les méthodes de travail soient conformes aux **normes** réglementaires d'**ergonomie**. (C'est nous qui soulignons.)

Votre employeur a l'obligation légale de vous fournir des machines, appareils et outils et un lieu de travail qui se conforment aux normes ergonomiques. C'est la loi!

Comme employé, ai-je aussi des obligations?

Oui. Nous vous recommandons de consulter la brochure *Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux de*

Ressources humaines et Développement Social Canada; celle-ci explique en détail vos droits, vos obligations et la procédure à suivre (<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/sst/publications/4.shtml>). Vos obligations sont énoncées à l'article 126 du Code (<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/lcrt/parte2/loi/code.shtml>).

Que dois-je faire pour m'assurer que les normes ergonomiques réglementaires sont respectées?

La première étape est de faire évaluer les machines, appareils et/ou outils que vous utilisez, de même que votre lieu de travail. La plupart des ministères et organismes ont établi des procédures pour répondre aux demandes d'évaluations ergonomiques des employés. Nous vous recommandons d'en discuter avec votre superviseur et de demander, de préférence par écrit, que soit effectuée une évaluation ergonomique professionnelle des machines, appareils et/ou outils que vous utilisez, de même que de votre lieu de travail.

Une fois l'évaluation effectuée, vous et votre superviseur serez en mesure de donner suite aux recommandations qui y sont faites. Votre employeur doit acheter l'équipement et/ou réorganiser la disposition physique de votre poste de travail et lieu de travail conformément aux recommandations formulées dans le rapport d'évaluation ergonomique. Il est possible que vous deviez modifier certaines de vos méthodes de travail. Parfois, après avoir pris toutes ces mesures, il faudra procéder à une évaluation de suivi afin de s'assurer que les changements apportés sont satisfaisants.

Ergonomie, suite de la p.15

Il est important, même à la première étape, de documenter, de préférence par écrit, vos demandes et les réactions et/ou réponses de l'employeur, etc.

Que dois-je faire si mon superviseur refuse de faire exécuter une évaluation ergonomique professionnelle? S'il ou elle refuse d'appliquer les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation ergonomique? S'il ou elle ne fait pas diligence?

Avant d'entamer un recours formel en vertu du *Code canadien du travail, Partie II*, nous vous recommandons de communiquer avec le Comité de santé et de sécurité au travail de votre ministère et de demander que celui-ci intervienne. Vous devez

demander à être mis en contact avec un représentant des employés membre du comité. Il ou elle interviendra en votre nom.

Si le problème n'est pas réglé à votre satisfaction suite à l'intervention du Comité de santé et de sécurité au travail de votre ministère, nous vous recommandons de communiquer avec votre agent des relations de travail (ART) de l'ACEP. Votre ART déterminera avec vous la meilleure ligne de conduite à suivre. Il peut s'agir du Processus de règlement interne des plaintes prévu à l'article 127.1 du *Code canadien du travail, Partie II*. Avant d'entamer un recours formel, votre ART tentera de résoudre le problème de façon informelle.

Qu'en est-il de mon droit de refuser d'exécuter un travail dangereux?

Le *Code* vous donne effectivement le droit de refuser d'exécuter un travail dans des situations bien spécifiques. Si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'une condition de travail

constitue un danger pour vous ou que l'utilisation d'une machine ou qu'une chose présente un danger pour vous ou un autre employé, vous pouvez invoquer ce droit. Si vous envisagez d'invoquer le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux ou si vous l'avez déjà fait, nous vous recommandons fortement de communiquer avec votre ART.

Conclusion

Comme vous pouvez le constater, l'employeur a des obligations, vous avez des droits et des obligations, et l'ACEP peut vous aider à défendre votre droit à un lieu de travail ergonomiquement sain et sécuritaire. Si vous avez des questions à ce sujet, veuillez communiquer avec votre ART.

* La Norme de clavier du gouvernement du Canada pour le matériel informatique englobe la norme de clavier de l'Association canadienne de normalisation (http://www.tbs-sct.gc.ca/its-nit/standards/tbits05/crit05_f.asp). ●

Consultation, suite de la p.14

acceptait d'être consultée sur l'élaboration de la norme, qu'elle ferait des observations, mais qu'elle n'appellerait pas ces consultations « élaboration conjointe ». L'ACEP a aussi demandé à l'employeur de cesser de qualifier le processus « d'élaboration conjointe ».

La question de la nomenclature peut sembler oiseuse à l'observateur non averti. Toutefois, aux yeux d'un

praticien des relations de travail et des membres de l'unité de négociation EC, elle était et demeure un enjeu important. À l'époque et, dans une certaine mesure, encore aujourd'hui, l'expression « élaboration conjointe » revêtait des connotations d'égalité, de partage du pouvoir et de responsabilité commune. Ainsi, si l'ACEP avait accepté que l'on qualifie ces consultations « d'élaboration conjointe » elle aurait accepté la responsabilité con-

jointe de la teneur d'une norme sur laquelle elle n'a absolument aucun contrôle. L'ACEP refusait d'amener ses membres et les observateurs à croire qu'elle avait un certain contrôle sur un dossier que l'employeur contrôlait entièrement. L'employeur voulait le plein contrôle. L'ACEP est d'avis que l'employeur devrait également en être responsable et en rendre compte entièrement.

À la fin de juillet 2004, les pourparlers sont venus sur le point d'être

Suite à la page 18 ►

La formation des délégués syndicaux, un succès retentissant

Ce printemps, la formation des délégués a connu un vif succès : 75 participants en tout ont suivi six programmes différents, soit Formation de délégués dans les deux langues officielles, Connaissance de la convention collective EC dans les deux langues officielles, Connaissance de la convention collective TR en français et Santé et sécurité au travail en anglais. (Les cours comptant moins de cinq inscriptions ont été annulés, dont Santé et sécurité au travail en français et Connaissance de la convention collective TR en anglais.)

La Division des services professionnels de l'ACEP a formé 73 membres de l'ACEP à mieux représenter leurs collègues tant par le biais de consultations informelles que par le processus officiel de règlement des griefs. Félicitations!

Pour la première fois, le personnel administratif de l'ACEP a été invité à assister aux cours, afin de mieux comprendre le milieu des relations de travail dans lequel évoluent les agents de l'ACEP. Plusieurs ont manifesté de l'intérêt, mais seulement deux ont pu y prendre part en raison des nécessités du service. Au total, 75 participants!

Interrogés sur ce qui les a motivés, voici quelques-unes de leurs réponses :

- ▶ « Puisque j'ai accepté la tâche de délégué syndical, j'ai estimé nécessaire de me renseigner sur mes rôles et responsabilités. »
- ▶ « Assumer les fonctions de délégué avec plus d'assurance. »

- ▶ « Mieux desservir les membres de l'ACEP comme délégué. »
- ▶ « Approfondir mes connaissances sur le travail de délégué syndical. »
- ▶ « M'engager davantage et aider mes collègues à résoudre leurs problèmes de relations de travail. »
- ▶ « Comprendre mon rôle et mes responsabilités à titre de membre du Comité de santé et sécurité au travail. »
- ▶ « Mieux saisir ce qu'est le Comité de santé et sécurité et me familiariser avec les préoccupations des membres. »

Commentaires des membres sur les cours :

- ▶ « Impressionnant! »
- ▶ « Superbes aptitudes de présentation! »
- ▶ « Les deux facilitateurs sont excellents – ils maîtrisent

leur matière et savent maintenir l'intérêt. »

- ▶ « Excellent cours – bon travail! »
- ▶ « J'ai bien apprécié – je serais perdu sans ce cours! »
- ▶ « Très impressionné par le niveau de connaissance et d'assurance dans la façon d'exposer les problèmes. »
- ▶ « Merci beaucoup d'offrir ces cours! Ils sont très instructifs et utiles! »
- ▶ « Excellent travail! – J'ai beaucoup appris! »

L'ACEP est très fière de ses dirigeants des sections locales et est bien desservie par ceux-ci. Nous encourageons tous nos membres à manifester un intérêt plus actif dans l'Association, que ce soit comme membre d'un comité ou de l'exécutif de leur section locale, ou encore en devenant dirigeant d'une section locale. ●

Consultation, suite de la p.16

rompus. L'AGRHFPC a informé l'ACEP qu'elle devait consulter tous les agents négociateurs afin d'en arriver à un accord commun sur le mandat d'élaboration conjointe de la norme de classification. L'ACEP pouvait anticiper l'issue de cette démarche puisqu'elle avait été le seul agent négociateur à adopter, dès 2002, une position ferme et non équivoque sur l'élaboration conjointe. Le geste posé par l'AGRHFPC d'obtenir l'accord des autres agents négociateurs prenait l'allure d'une manœuvre visant à isoler l'ACEP et à faire pression sur celle-ci. L'ACEP a réitéré sa position et a refusé de participer à des consultations conjointes. Étant donné que la plupart des agents négociateurs ne participaient pas à l'époque à un exercice d'examen de la classification et parce que l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) avait pris une position semblable à celle de l'ACEP sur le dossier de l'élaboration conjointe, l'initiative de l'AGRHFPC a échoué.

À la fin de l'été 2004, l'AGRHFPC terminait la version 1 de la norme EC et n'avait fait aucun progrès en vue d'un protocole sur un modèle consultatif d'élaboration conjointe. Le dialogue entre l'ACEP et l'AGRHFPC était pourri, résultat de discussions longues et parfois âpres qui soulignaient l'importance de ce qui était en jeu.

À ce moment-là, on a pris conscience que la contribution de l'ACEP était nécessaire pour que l'AGRHFPC évite que la norme ne soit marquée de graves problèmes. Les parties se sont donc entendues

pour ne pas s'entendre et ont accepté que le processus de réforme de la classification se fonde sur des consultations, et que les consultations soient appelées consultations.

L'ACEP refusait d'amener ses membres et les observateurs à croire qu'elle avait un certain contrôle sur un dossier que l'employeur contrôlait entièrement.

Les parties ont établi des relations clairement définies aux fins de l'élaboration de la norme EC. L'AGRHFPC a refusé le modèle de négociation pour l'élaboration conjointe. L'ACEP a laissé la porte ouverte en acceptant les consultations, tant qu'elles s'appelleraient consultations.

Norme de classification EC et consultations

Une première ébauche de la norme de classification EC a été présentée à l'ACEP le 21 septembre 2004. Des représentants de l'ACEP et de l'AGRHFPC se sont réunis le 7 octobre. Les représentants de l'ACEP ont formulé des observations et ont partagé leurs préoccupations sur la version 1 de la norme EC. Plusieurs observations ont été prises en compte dans la version 2 de la norme rédigée plus tard à l'automne. Au mois de mai 2006, sept versions de la norme auront été rédigées. Les

tests effectués par l'AGRHFPC entre les versions ont souvent confirmé les changements suggérés par l'ACEP. Toutefois, la contribution de l'ACEP se limitait à commenter les versions de la norme, sans qu'elle ait accès aux données des tests ou à l'analyse. Le processus aurait pu être plus efficace, mais l'inefficacité relative était le coût que l'AGRHFPC était prête à payer pour s'assurer du contrôle de l'employeur sur l'élaboration de la norme.

En novembre, l'AGRHFPC a invité les représentants de l'ACEP et des ministères à former un Comité consultatif sur le groupe EC dans le but de revoir l'élaboration de la norme et les questions connexes et de conseiller l'AGRHFPC. Un représentant du Conseil du Trésor s'est ajouté au comité parce que la nouvelle norme exigerait la négociation de nouvelles échelles salariales, une responsabilité du Conseil du Trésor. Le comité s'est réuni pour la première fois le 12 décembre 2004.

Au cours de l'année et demie qui a suivi, plusieurs réunions du Comité consultatif sur le groupe EC ont été convoquées afin d'examiner divers aspects de l'élaboration de la nouvelle norme, dont les tests, la communication avec les employés, l'avancement des diverses étapes du processus d'élaboration, la formation et la rédaction des descriptions de travail. Périodiquement, le comité était informé qu'une nouvelle version de la norme EC avait été rédigée pour tenir compte des observations ou des résultats des tests. Le 4 septembre 2005, l'AGRHFPC en était à la

Consultation, suite de la p. 18

version 4 de la norme. La version la plus récente de la norme n'était pas toujours fournie aux membres du comité avant les réunions, ce qui leur laissait peu de temps pour l'étudier et faire des commentaires. La version 4 a été la dernière version remise en temps opportun. De fait, l'ACEP a disposé de moins en moins de temps pour faire des commentaires sur chacune des versions. Ceci n'aurait pas posé de problème si la norme n'avait été l'objet que de peaufinages. Ce n'était pas le cas : en réalité, des changements significatifs ont été apportés à partir de la version 4. De plus, la version 7, la version finale, est la première à inclure toutes les cotations numériques des éléments, ce qui constitue la seule façon d'obtenir un tableau clair du bon fonctionnement des diverses versions. Bref, le processus de consultation a été ponctué de mises à jour générales et de nouvelles versions occasionnelles qu'il fallait revoir en un temps de plus en plus court.

Les représentants des sections locales de l'ACEP ont également participé aux consultations avec les représentants des ministères, surtout en ce qui touche les questions organisationnelles de relativité des groupes et des champs de travail. Un bon exemple est le travail effectué par la section locale de l'ACEP à Statistique Canada de concert avec les experts de la classification de Statistique Canada. Bientôt, les ministères seront profondément engagés dans la rédaction des descriptions de travail et auront besoin de la participation des

employés EC et des représentants des sections locales.

Au crédit de l'AGRHFPC, celle-ci a incorporé certaines des observations de l'ACEP au fil du processus et s'est montrée disposée à écouter. Malheureusement, d'importantes recommandations ont été ignorées. L'AGRHFPC a communiqué volontiers l'information comme on est en droit de s'y attendre dans un processus de consultation. Mais il ne s'agissait que de consultation. L'AGRHFPC a eu le dernier mot du début à la fin.

**L'élaboration
conjointe authentique
existera-t-elle un jour
dans la fonction
publique, qu'il s'agisse
d'une norme de classi-
fication ou d'une
politique en milieu de
travail?**

Conclusion

Au printemps 2002, le Conseil du Trésor a annoncé sa décision d'abandonner l'élaboration d'une norme générale de classification pour se consacrer à la rédaction de normes spécifiques pour des groupes précis, notamment pour le groupe EC. Dès le départ, l'ACEP s'est efforcée d'obtenir de l'employeur un accord en vertu duquel l'Association participerait à un

processus d'élaboration conjointe véritable dans lequel les deux parties seraient des partenaires égaux. Le refus du Conseil du Trésor et par la suite de l'AGRHFPC n'a pas permis à l'ACEP de contribuer à fond à l'élaboration de la norme EC.

L'élaboration conjointe authentique existera-t-elle un jour dans la fonction publique, qu'il s'agisse d'une norme de classification ou d'une politique en milieu de travail? Dès le stade embryonnaire de *La Loi sur la modernisation de la fonction publique*, moment où l'employeur « consultait » les agents négociateurs, l'AESS a soulevé des objections sur la façon dont la nouvelle loi traitait d'amélioration conjointe. L'AESS a fait valoir que la loi devait inclure dans la définition de l'amélioration conjointe l'exigence de recourir à une méthode de règlement des impasses prévoyant le renvoi à une tierce partie indépendante. L'Association soutenait qu'il ne suffisait pas de simplement « permettre » de recourir à une méthode de règlement des impasses; l'employeur n'y trouverait jamais l'incitatif voulu pour passer de la consultation à un véritable dialogue entre partenaires égaux. C'est triste, l'AESS puis l'ACEP avaient raison. ●

Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

José Aggrey	Président	Association canadienne des employés professionnels
Derek Brackley	Vice-président EC-BdP	Ressources humaines et développement social
Richard Oslund	Vice-président TR	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Carol Card	Membre TR du Conseil exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Marcy Holyk	Membre EC du Conseil exécutif	Défense nationale
Maurice Korol	Membre EC du Conseil exécutif	Agriculture et agroalimentaire Canada
Carl Lakaski	Membre EC du Conseil exécutif	Agence de santé publique du Canada
Robert McVicar	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada
Julienne Patterson	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada
André Picotte	Membre TR du Conseil exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Philip Rosen	Membre de la Bibliothèque du Parlement du Conseil exécutif	Bibliothèque du Parlement
Stan Spak	Membre EC du Conseil exécutif	Agriculture et agroalimentaire Canada
Clayton Therrien	Membre EC du Conseil exécutif	Statistique Canada
Michael Zinck	Membre EC du Conseil exécutif	Anciens combattants Canada
Claude Danik	Directeur exécutif	Association canadienne des employés professionnels
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	Association canadienne des employés professionnels

Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

José Aggrey	Président	jaggrey@acep-cape.ca
Claude Danik	Directeur exécutif	cdanik@acep-cape.ca
Jean Ouellette	Directeur des relations de travail	jouellette@acep-cape.ca
Donna Martin	Gestionnaire des services d'administration	dmartin@acep-cape.ca
Deborah Fiander	Agente de communications	dfiander@acep-cape.ca
Hélène Paris	Agente de recherche	hparis@acep-cape.ca
Sylvie Richard	Adjointe à la recherche	srichard@acep-cape.ca
Liana Griffin	Adjointe aux services professionnels	lgriffin@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
Karen Brook	Agente des relations de travail	kbrook@acep-cape.ca
Bertrand Myre	Agent des relations de travail	bmyre@acep-cape.ca
Catherine O'Brien	Agent des relations de travail	cobrien@acep-cape.ca
Lionel Saurette	Agent des relations de travail	lsaurette@acep-cape.ca
Claude Vézina	Agent des relations de travail	cvezina@acep-cape.ca
Sandra Wensink	Agente des finances	swensink@acep-cape.ca
Sylvie Francoeur	Adjointe à l'agente des finances	sfrancoeur@acep-cape.ca
Anita Bangiricenge	Commis d'administration	abangiricenge@acep-cape.ca
Francine Lachance	Commis d'administration	flachance@acep-cape.ca
Chantale Lebel	Commis d'administration	clebel@acep-cape.ca
Julie Parisien	Commis d'administration	jparisien@acep-cape.ca
Sharon Wilson	Commis d'administration	swilson@acep-cape.ca