

## Pourquoi donc sommes-nous syndiqués?

En voilà une question me direz-vous. Y avez-vous réfléchi récemment? Une ex-collègue aimait bien faire valoir qu'un syndicat, ce n'est une préoccupation de tous les jours que pour ceux et celles qui y sont actifs. C'est quelque chose que l'on veut avoir en cas de besoin. Si on n'en a pas besoin, on ne veut pas en entendre parler. Elle se trompait.

Nous sommes en 2009 et les grands combats, semblent-ils, ont

*Suite à la page 2 ►*

## Dans ce numéro

- **Message du président** ..... p.1
- **Le Rapport Fryer** ..... p.1
- **Le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines** ..... p.4
- **La Loi sur la modernisation de la fonction publique et la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** ..... p.5
- **La Loi d'exécution du budget** ..... p.7
- **La correspondance Poirier-Toews** ..... p.8
- **Le jugement sur les Services de santé de la CB** ..... p.9
- **Conclusion : au-delà des lois spéciales et des actions en justice** ..... p.11
- **Conseil exécutif national** p.12
- **Personnel du Bureau national** ..... p.12



## Le Rapport Fryer : Un plan d'action Travailler ensemble dans l'intérêt public – 2001

*Le Comité consultatif des relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale a publié son rapport final le 13 juin 2001. Intitulé Travailler ensemble dans l'intérêt public, le « Rapport Fryer » était l'aboutissement de mois de consultation et de réflexion sur le mauvais état des relations de travail dans la fonction publique fédérale. Le comité s'annonçait bien, puisqu'il a cherché l'engagement et le ralliement entier de tous ses membres; d'autant plus que la composition du comité constituait un équilibre parfait des parties intéressées – la partie syndicale, la partie patronale et de nombreux experts reconnus des relations de travail, sans oublier monsieur Fryer lui-même. Le comité s'est mis immédiatement au travail d'évaluer dans quelle mesure le système de relations patronales-syndicales créé par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique était utile aux Canadiens.*

Certains éléments du Rapport Fryer inquiétaient les agents négociateurs, mais dans l'ensemble les recommandations présentaient une

structure de relations de travail potentiellement bien améliorée. Les recommandations suivantes du Rapport Fryer étaient les plus

*Suite à la page 3 ►*

*Message du président*, suite de la page 1

tous eu lieu au siècle dernier : la semaine de 40 heures, le droit au repos le week-end, le droit à la retraite, les jours fériés, les congés de maladie, le congé de maternité, le congé parental, les soins médicaux et dentaires. N'allez surtout pas croire que l'un ou l'autre de ces droits nous a été consenti volontairement et facilement par notre employeur. D'autres avant nous ont dû revendiquer et, dans certains cas, faire la grève pour arracher des concessions du patronat.

Nous semblons aujourd'hui bien loin de ces luttes syndicales. La réalité est toute autre. Nous assistons depuis quelques années à une détérioration des rapports patronaux-syndicaux. La saine négociation ne semble pas une priorité du gouvernement en place. Les lois adoptées en matière de relations de l'État avec ses fonctionnaires semblent toutes n'avoir qu'un seul but, rogner progressivement les droits acquis dans l'histoire syndicale canadienne. On a rarement vu un gouvernement adopter une loi de

mise en œuvre budgétaire et profiter de l'occasion pour attaquer directement les droits de ses employés. D'un même souffle, on met fin à des années d'efforts et à des investissements colossaux pour arriver à une nouvelle norme de classification; on s'en prend également au droit de négocier librement et au droit d'être représenté par son syndicat en cas de plainte en équité salariale.

Ce n'est donc pas un hasard si nous devons maintenant nous présenter devant des comités de la Chambre ou du Sénat pour faire valoir vos droits, ou même devant les tribunaux pour contester le virage extrême adopté par nos politiciens, avec la complicité hargneuse d'une certaine haute fonction pu-

blique. Si nos rapports doivent être redéfinis, nous prendrons des mesures pour faire valoir votre point de vue.

Le présent numéro de *Dialogue professionnel* vise donc à vous aider à mieux comprendre, par un survol de notre histoire récente, le contexte des relations entre l'ACEP et le gouvernement. Ainsi, espérons-nous, vous aurez le sentiment qu'un syndicat, ce n'est pas un mal nécessaire mais bien un service essentiel dans un contexte de plus en plus difficile. Bonne lecture! ●

Le président de l'ACEP,  
Claude Poirier



Suite de la page 1

prometteuses : la reconnaissance dans la législation du travail des droits collectifs dans la fonction publique fédérale; la reconnaissance que toute affaire soulevée dans le milieu de travail exige une interaction syndicale-patronale; l'amélioration conjointe de la classification et de la dotation; un mécanisme de règlement des différends pour les initiatives d'amélioration conjointe; la simplification des mécanismes de recours pour les droits individuels; l'accès à un tiers pour tous les recours; l'accès aux griefs de principe pour les syndicats (c.-à-d. que les syndicats n'auraient pas à attendre qu'un membre dépose un grief sur l'interprétation de la convention collective, par exemple); la transférabilité des avantages entre le Conseil du Trésor (CT) et les employeurs distincts.

Le mécanisme suggéré de règlement des différends dans la négociation collective était une question importante. La plupart des parties voyaient la suspension répétée de l'arbitrage obligatoire comme un indicateur que l'arbitrage obligatoire ne reviendrait jamais dans la négociation à la fonction publique. Le Rapport Fryer recommandait toutefois que la Commission de règlement des différends d'intérêt public (CRDIP) proposée ait le pouvoir d'imposer un règlement aux parties, tout comme une commission d'arbitrage. Alors le Rapport Fryer s'attaquait essentiellement à la détérioration des relations patronales-syndicales, que les modifications unilatérales apportées par l'employeur à la *Loi sur les relations de travail dans la*

*fonction publique* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* avaient davantage dégradées, depuis l'instauration de la négociation collective et des droits syndicaux dans la fonction publique fédérale en 1967. Au fil du temps, ces modifications avaient faussé la relation entre l'employeur et les agents négociateurs à tel point qu'elle était devenue dysfonctionnelle, ne servant ni les intérêts des syndicats ni ceux de l'employeur. Des couches superposées de rapiécages, visant à régler des problèmes particuliers, avaient créé un amoncellement de règles qui paralysaient les gestionnaires et contraignaient les représentants syndicaux. Selon le Comité Fryer, pour amener un changement positif, il fallait éviter cette approche unilatérale et à courte vue qui nuisait au processus depuis 1967.

***Le présent numéro de Entre professionnels vise à vous aider à mieux comprendre, par un survol de notre histoire récente, le contexte des relations entre l'ACEP et le gouvernement.***

Il faut noter que le Rapport Fryer suivait une période des années 1990 au cours de laquelle la négociation collective avait été suspendue et 50 000 emplois avaient été supprimés dans l'administration publique fédérale centrale. Les relations de travail semblaient être au plus bas. Quelques années plus tôt, en 1997, le Forum des politiques publiques (FPP) avait entrepris

d'établir un partenariat avec des spécialistes des relations de travail de diverses origines tant de l'intérieur que de l'extérieur du milieu gouvernemental fédéral. Le but du partenariat était d'examiner ce qui avait été reconnu comme étant la source des nombreux problèmes dans les relations entre l'employeur et les agents négociateurs : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTP)*. Le Rapport du FPP a beaucoup contribué à amener l'employeur et les syndicats à discuter des relations de travail; et, c'est ainsi que le Comité consultatif des relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, présidé par John Fryer, est né en grande partie dans la foulée du Rapport du FPP.

Lorsque monsieur Fryer a rencontré les agents négociateurs en présence de Frank Claydon (secrétaire du CT) et de Marcel Nouvet (agent des RH en chef du CT) en juin 2001, il affirma sans équivoque que la condition préalable d'un changement positif était que l'employeur partage le pouvoir avec les agents négociateurs. Selon monsieur Fryer, l'employeur devait gagner la confiance des agents négociateurs en réglant le déséquilibre des pouvoirs défini dans la *LRTP*.

En tout, le rapport présentait trente-trois recommandations (que l'on peut lire dans le rapport final à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca/report/fryer/wtpi-teip-1-fra.asp>). Les recommandations du rapport formaient un plan d'action indivisible. Tant John Fryer que les syndicats ont exprimé de sérieuses préoccupations au sujet de toute mise en œuvre sélective des recom-

Suite à la page 4 ►

Suite de la page 3

mandations. Le Conseil du Trésor a étudié les recommandations, a à peine consulté les syndicats et a communiqué son point de vue final sur le rapport au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique (le Groupe de travail Quail), qui était chargé d'intégrer ce point de vue dans son mandat de changement.

À l'époque, nous avons écrit : « Ce qu'il advient des recommandations Fryer sera probablement déterminé par le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, présidé par Ranald Quail (...) », et en réalité l'optimisme prudent que nous avons manifesté alors a été rudement mis à l'épreuve.

## **Le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique – 2002**

Pendant que la partie II du Rapport Fryer était sous presse, nous apprenions que l'employeur avait mis sur pied un Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, que devait diriger Ranald Quail, ancien sous-ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Ce groupe de travail avait pour mandat de recommander une politique moderne de gestion des ressources humaines, de même qu'un cadre législatif et institutionnel,

dans l'espoir de mettre à niveau le système et de faire de la fonction publique fédérale un employeur de choix. Le groupe de travail prévoyait le dépôt d'un projet de loi à la Chambre des communes au plus tard à l'été 2002. Il était clair que la « vision » du groupe de travail ne devait pas être limitée par le cadre législatif existant ou les précédents qui régissaient la gestion des ressources humaines. En fait, le groupe de travail avait pour but de proposer une nouvelle législation régissant la gestion des RH dans la fonction publique fédérale. Le cadre législatif existant à l'époque était constitué de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Toutes ces lois devaient être soumises à l'examen attentif du Groupe de travail Quail.

Des représentants syndicaux ont rencontré des membres du groupe de travail le 10 avril afin d'exprimer leurs préoccupations : bien que l'em-

ployeur adoptait une approche dynamique à l'égard de ces réformes aucun représentant des employés ne faisait partie de ce groupe de travail. Soi-disant, cette rencontre avait pour but d'informer les agents négociateurs de la trajectoire que le groupe de travail entendait suivre.

*Les lois adoptées en matière de relations de l'État avec ses fonctionnaires semblent toutes n'avoir qu'un seul but, rogner progressivement les droits acquis dans l'histoire syndicale canadienne.*

Les syndicats ont demandé une plus grande participation et la nomination de dirigeants syndicaux au sein du groupe de travail et de son comité consultatif. D'autres pourparlers ont eu lieu au début de juin



et le 19 juin avec le greffier du Conseil privé, Mel Cappe, ses représentants et Randal Quail.

Malheureusement, aucune de ces rencontres n'a débouché sur la nomination de représentants syndicaux au groupe de travail ou au comité consultatif ou même à une quelconque forme de consultation significative. Ces pourparlers ont cependant permis de préciser que l'employeur donnerait aux syndicats une occasion de s'adresser au comité et/ou de lui présenter des rapports au plus tard le 31 août 2001. En outre, le groupe de travail accepterait les contributions des syndicats et de la direction au colloque du Conseil national mixte devant se dérouler en septembre de cette année-là. Mais le groupe de travail avait fixé des limites aux « consultations » : un seul représentant par syndicat pourrait assister aux réunions; aucun spécialiste de la partie syndicale; les documents seraient distribués pour la durée des réunions et repris à la fin. Beaucoup de questions sont demeurées sans réponse.

Le groupe de travail s'était fixé des objectifs prometteurs et au bout du compte a annoncé les changements suivants :

### **Dotation**

Le Groupe de travail Quail a annoncé des projets de modernisation du système de dotation, notamment déplacer l'accent de la sélection du candidat le plus qualifié vers une approche davantage fondée sur les compétences. Le principe du mérite relatif céderait le pas au principe du mérite absolu – et la gestion des ressources humaines devait être réformée en conséquence. Selon le groupe de travail, les gestionnaires n'avaient pas les pouvoirs suffisants pour gérer

efficacement les ressources humaines. En outre, le système de dotation était lent, coûteux et rigide. Le groupe de travail a annoncé ses intentions de remodeler ce système.

### **Recours**

Le groupe de travail a décrit les possibilités de recours dans la fonction publique comme étant fragmentées, complexes et prêtant à confusion. Il avait déjà reconnu, tout comme le Rapport Fryer, que les futurs mécanismes de recours pouvaient très bien être simplifiés et intégrés en un processus unique pour tout ce qui touche la gestion des ressources humaines. Cela signifiait que les avenues de recours, incluant dans le cadre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, devraient être intégrées en un seul système à l'échelle de la fonction publique. Ceci allait exiger d'importantes modifications législatives.

### **Relations de travail**

Le groupe de travail a reconnu que les relations entre les syndicats et l'employeur avaient été sapées par un système ouvrant la voie à des interventions unilatérales du gouvernement, telles que des gels de salaires et la suspension de la négociation et de l'arbitrage. Le but du groupe de travail était d'élaborer un modèle de relations de travail qui favoriserait une relation employeur-syndicats plus coopérative.

### **Valeurs**

Le groupe de travail fit connaître ses intentions de s'éloigner du système en cours axé sur les règles et les procédures et de promouvoir un ré-

gime de gestion des ressources humaines fondé sur les valeurs.

Bref, on peut dire que la principale préoccupation du groupe de travail était de rédiger un projet de loi qui obtiendrait l'assentiment des sous-ministres. C'est donc en prenant en considération de façon minimale les points de vue et les préoccupations des syndicats que le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique a produit son rapport. Comme prévu, ce qui a suivi a été des modifications rapides à la législation en vue de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail.

## **La Loi sur la modernisation de la fonction publique et la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique – 2003**

Le 2 septembre 2003, le président de l'ACEP Bill Krause a comparu devant le Comité permanent des finances nationales du Sénat et a présenté le point de vue de l'Association sur le projet de loi C-25, *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), qui avait pour but de « moderniser l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique ».

Une des organisations fondatrices de l'ACEP, l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS), était intervenue devant le Comité de la Chambre des communes sur le projet de loi C-25 plus tôt cette année-là. Pour cette raison,



L'ACEP a plus tard été invitée à comparaître devant le Comité permanent des finances nationales du Sénat au sujet du projet de loi C-25 et à partager les préoccupations qu'elle avait exprimées devant le Comité de la Chambre des communes.

Nous avons de nombreuses préoccupations. Mais l'ACEP a mis l'accent sur celles qui touchaient le plus ses membres et a recommandé 11 amendements à la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sept à la partie créant une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et quatre aux changements proposés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Des amendements ont été recommandés aux articles portant sur la consultation et l'élaboration conjointe. Des amendements ont été recommandés aux articles portant sur le processus d'arbitrage et le processus d'exclusion. Des recommandations s'opposaient à des changements que le projet de loi proposait au processus de dotation. Un bon exemple de recommandation est la question de l'élaboration conjointe. L'ACEP fit valoir que la forme émaciée du concept d'élaboration conjointe énoncé dans la *Loi sur la*

*modernisation de la fonction publique*, qui découlait du rapport du Groupe de travail de la modernisation de la gestion des ressources humaines, était un écran de fumée. Le processus de responsabilité partagée et de pouvoir partagé dans l'élaboration de politiques, formulé par le Comité Fryer, en était réduit à une simple formule de consultation. Mais ce qui était le plus choquant était que cette nouvelle forme de consultation allait exiger énormément de ressources de la part des agents négociateurs, sans aucun partage du pouvoir de décision sur les questions litigieuses. La *LMFP* rendait plus difficile et plus coûteux pour les agents négociateurs de protéger les droits des employés et de favoriser leurs intérêts. La *LMFP* appelait à un engagement sans pouvoir.

Les modifications proposées au système de dotation suscitaient, elles aussi, de vives préoccupations pour l'ACEP et ses membres : la *LMFP* soulevait des inquiétudes au sujet de l'avancement professionnel dans la fonction publique. Non seulement le projet de loi proposait-il d'éliminer l'obligation pour l'employeur de

considérer les ressources internes avant de recruter à l'extérieur de la fonction publique, il passait du principe de nommer le plus méritant à la nomination d'une personne compétente. En d'autres mots, il établissait un système suivant lequel les concours deviendraient rares et la majorité des nominations seraient faites en fonction du mérite individuel plutôt que du mérite relatif. Ainsi, qui aurait une chance équitable de progresser dans sa carrière au sein de la fonction publique? Au lieu d'utiliser des critères objectifs pour encourager la promotion du plus qualifié, il semblait que C-25 fonderait tout le système de nomination sur des notions subjectives telle l'idée du « candidat qui s'intègre le mieux au milieu de travail ».

L'ACEP a tenté de convaincre les membres du Comité sénatorial que la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* comprise dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et les modifications proposées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* n'allaient pas améliorer les relations. Elles réaligraient les relations de telle manière que les progrès réalisés par les syndicats au cours des 36 années précédentes seraient complètement perdus.

Malgré les efforts de l'ACEP et d'autres agents négociateurs, dont l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, la sanction royale a été accordée à la *LRTFP* en novembre 2003 sans qu'aucun des amendements proposés par les syndicats au projet de loi de l'employeur ne reçoivent l'assentiment. Le déséquilibre des pouvoirs qu'avaient noté le Forum des politiques publiques et le Comité Fryer

n'avait pas disparu pour autant. En fait, il a été mis en lumière lors de la préparation du projet de loi par le groupe de travail, par les débats sur la colline parlementaire et l'absence d'effet syndical sur la législation. De plus, les nouvelles dispositions du droit du travail contenues dans la *LRTFP* accentuaient ce déséquilibre des pouvoirs.

## Un bond dans le temps : Loi d'exécution du budget, Loi sur le contrôle des dépenses et Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public – 2009

Restructurer le rapport de pouvoirs afin d'accentuer et d'inscrire dans la loi le pouvoir prépondérant de l'employeur n'est qu'une des façons dont l'employeur et législateur impose sa volonté. Tout comme il l'a fait dans les années 1990 avec la suspension de la négociation, le Conseil du Trésor a décidé encore une fois en 2009 d'abolir le droit de négocier, un peu plus subtilement cette fois, avec la *Loi sur le contrôle des dépenses (LCD)*, la partie 10 du projet de loi C-10 ou *Loi d'exécution*

*du budget*. Et comme si la *LCD* ne suffisait pas, la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, la partie 11 du projet de loi C-10, a été ajoutée pour faire bonne mesure.

La *LCD* a été rédigée de telle manière que, même si elle n'interdit pas la négociation de toutes les questions, elle définit effectivement les hausses salariales des fonctionnaires syndiqués pour une période de cinq ans sans possibilité de négocier. La *LCD* fait qu'aucune convention collective ni décision arbitrale ne peut accorder de hausses des taux de salaire dépassant :

- 2,5 % pour l'exercice 2006-2007;
- 2,3 % pour l'exercice 2007-2008;
- 1,5 % pour l'exercice 2008-2009;
- 1,5 % pour l'exercice 2009-2010;
- 1,5 % pour l'exercice 2010-2011.

Pour couronner le tout dans le cas de l'ACEP, la *LCD* élimine à toutes fins pratiques l'entente concernant l'impact salarial de la mise en œuvre de la conversion EC sur les membres EC de l'ACEP. L'ACEP s'était entendu avec l'employeur afin que les échelles salariales EC fassent l'objet de nouvelles négociations lorsque l'impact de la conversion EC deviendrait plus clair. Cet accord remonte à 2003 lorsque

l'ACEP et le Conseil du Trésor avaient convenu que la conversion EC exigerait à un moment donné la négociation des échelles salariales. La ronde de négociations collectives de 2006 devait être la ronde de la conversion EC avec la négociation des échelles EC. Mais, en 2006, les parties n'ont pu négocier parce que l'employeur n'avait pas finalisé les données pertinentes.

**On a rarement vu un gouvernement adopter une loi de mise en œuvre budgétaire et profiter de l'occasion pour attaquer directement les droits de ses employés.**

À cette époque, l'ACEP avait menacé l'employeur de porter plainte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique parce que l'employeur avait informé l'Association qu'il n'était pas en mesure de négocier les taux de salaire pour la conversion EC. Il en a résulté une convention collective d'un an qui allait donner à l'employeur le temps de se préparer à négocier les taux pour la conversion EC.

À la ronde de négociation suivante, en 2008, l'ACEP a déposé ses revendications salariales pour la conversion. Le Conseil du Trésor a fait une offre « finale » à toutes les unités de négociation et a depuis prétendu que la question de la conversion des échelles EC n'existait plus depuis 2001. Pour régler l'af-



Suite de la page 7



faire à sa propre satisfaction, il a adopté la *Loi sur le contrôle des dépenses* qui ne prévoit aucune restructuration salariale découlant de la conversion de la classification pour l'ACEP. Elle le prévoit cependant pour les services frontaliers du Canada, autorisant là une restructuration des taux de salaire suite à la conversion de la classification.

### **La Chambre des communes a adopté la Loi d'exécution du budget sans amendements.**

Jusqu'à ce moment là de notre histoire avec l'employeur, nous étions touchés de la même façon que de nombreux, sinon tous les autres agents négociateurs du gouvernement fédéral. Mais dès lors, le group EC est devenu le seul groupe faisant l'objet d'une conversion sans avoir le droit de négocier la restructuration des taux de salaire. Dans ce cas particulier, nous avons droit à la désagréable distinction d'être le premier agent négociateur à subir

une conversion de la classification sans que soit réglée la question salariale à la table de négociation.

Avant l'adoption de la loi, l'ACEP s'est présentée devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes. Le président de l'ACEP Claude Poirier a comparu devant le comité le 23 février et a fait valoir que la conversion EC devait être traitée de la même façon que la conversion de la classification à l'Agence des services frontaliers. Monsieur Poirier a proposé au comité un amendement qui exempterait des restrictions la conversion de la classification EC. Le président intérimaire du comité était d'avis que l'amendement proposé introduisait de nouveaux éléments dans le projet de loi C-10 et l'a donc jugé irrecevable.

### ***Nous assistons depuis quelques années à une détérioration des rapports patronaux-syndicaux.***

Le lendemain, la représentante du Conseil du Trésor Hélène Laurendeau a profité de l'ouverture et a affirmé : « *J'ai regardé très rapidement l'amendement et je puis confirmer aux membres du Comité qu'il n'y a pas eu d'erreur dans la description des groupes. Il peut y avoir des revendications en provenance de différents groupes, mais il n'y a aucune méprise quant aux groupes décrits actuellement dans la loi. Les exceptions s'appliquent uniquement à l'Agence des services frontaliers parce qu'on devait y procéder à une réforme de la classification.* »

Après la deuxième lecture au

Sénat, le projet de loi fut renvoyé au Comité permanent des finances nationales du Sénat. L'ACEP a envoyé une demande en vue de comparaître devant le comité. Le comité choisira de n'inviter aucun témoin, sauf quelques représentants choisis du gouvernement, dont Hélène Laurendeau. L'ACEP n'a pas été invitée à comparaître. La sanction royale a été accordée le 12 mars.

### **La correspondance Poirier-Toews – 2009**

Entre-temps, en janvier 2009, un échange de correspondance a été amorcé entre le président de l'ACEP Claude Poirier et le président du Conseil du Trésor Vic Toews. L'ACEP voulait alors s'attaquer en priorité à l'interdiction anticipée en vertu de la loi de la négociation des taux de salaire pour la conversion EC. Les lettres échangées présentent succinctement les positions de l'ACEP et du Conseil du Trésor. L'échange a commencé par une lettre du président de l'ACEP le 15 janvier, à laquelle Vic Toews a répondu le 13 février. Le président de l'ACEP répondit à cette dernière le 23 mars 2009. Dans cette dernière missive, monsieur Poirier ne mâchait pas ses mots :

*Monsieur Toews, je regrette que vous ayez ignoré mon invitation à une rencontre en début de janvier et que votre lettre nous soit arrivée sur le tard. Nous aurions pu discuter sérieusement, en temps opportun, du problème de la négociation des salaires pour la conversion EC. Vous auriez été mieux informé des faits. Vous auriez pu subséquemment poser des questions plus pointues à vos conseillers. Vous auriez pu ajouter la conversion EC*



à la liste des restructurations de taux de salaires permises par la Loi sur le contrôle des dépenses. Et nous aurions pu éviter une grave injustice qui semble fondée sur une très sérieuse négligence dont vous êtes ultimement responsable, peu importe la source de vos informations.

Il nous semble évident que le contenu de la Loi sur le contrôle des dépenses a été élaboré à partir de directives du Conseil du Trésor puisque c'est le Conseil du Trésor qui est responsable de la négociation des conventions collectives. Il nous semble tout aussi évident que vous avez choisi délibérément de ne pas exclure des mesures de contrôle la négociation des échelles de salaire pour la conversion EC. Par contre, vous avez choisi délibérément d'exclure des contrôles la négociation des échelles de salaire pour la conversion des employés de l'Agence des services frontaliers.

Votre représentante Hélène Laurendeau a choisi très judicieusement ses mots quand elle a comparu devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes. Madame Laurendeau a dit au Comité que l'exemption pour les employés de l'Agence s'expliquait par la réforme de leur classification durant la période de contrôle, et que le Conseil du Trésor n'avait pas oublié d'exemption lors de l'élaboration du projet de loi. Elle n'a pas abordé directement la question de la conversion EC qui était le sujet de l'amendement pour lequel madame Laurendeau avait été invitée à donner des explications. Que fait madame Laurendeau de la ré-

forme de classification EC? Est-ce une autre erreur sous votre tutelle?

Ultimement, vous êtes responsable, monsieur Toews, des dires de madame Laurendeau et de la loi dans ses conséquences injustes pour le groupe EC. La justification sur laquelle vous fondez votre position dans votre lettre me paraît aujourd'hui une rationalisation a posteriori qui frôle la mauvaise foi et la malhonnêteté. (...) »

## Le jugement sur les Services de santé de la CB et l'avenir des relations de travail dans la fonction publique fédérale – 2007

Le 8 juin 2007, la Cour suprême du Canada rendait un jugement-clé concernant les Services de santé de la Colombie-Britannique. La Cour reconnaissait pour la première fois que le droit à la négociation collective était protégé par la liberté d'association en vertu de l'al. 2c) de la Charte canadienne des droits et libertés. Comme l'a conclu la Cour, le droit de négociation collective ne saurait se limiter à la simple possibilité de présenter des revendications. Les agents négociateurs doivent pouvoir soulever à la table de négociation des questions d'importance en milieu de travail. Par conséquent, si certains sujets ne peuvent faire partie du contenu d'une convention collective valide, le processus de négociation collective perd tout son sens à leur égard.

En conséquence du jugement de la Cour, l'ACEP a conclu et fait valoir que les restrictions imposées par la

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique sur la négociation violaient la garantie de liberté d'association prévue dans la Charte. Selon l'ACEP, le Conseil du Trésor ne peut plus refuser de négocier des questions importantes pour les fonctionnaires pour la simple raison que la Loi l'interdit. L'employeur ne peut pas non plus légiférer pour apporter unilatéralement des changements à la nature même de sa relation avec les agents négociateurs.

Historiquement, les employés du secteur public fédéral se sont fortement opposés aux restrictions imposées à leur capacité de négocier les pensions, les classifications et la

Suite à la page 10 ►



Suite de la page 9



dotation, et à l'inclusion de ces questions dans les conventions collectives négociées. En fait, ils ont souvent dû se battre pour empêcher l'employeur d'étendre arbitrairement la définition des sujets restreints à la table de négociation.

Au cours de la dernière ronde de négociations, malgré la décision de la Cour suprême du Canada, le gouvernement refusait encore de négocier des questions essentielles, telles que les pensions et les systèmes de classification des emplois et a plutôt prétendu s'appuyer sur les restrictions existantes énoncées dans la loi. En conséquence, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'ACEP sont arrivés à la conclusion qu'il était nécessaire de s'adresser aux tribunaux pour faire valoir les droits constitutionnels de leurs membres.

En mai 2008, l'IPFPC et l'ACEP ont amorcé une contestation constitutionnelle visant à invalider les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui interdisent aux employés fédéraux de négocier des protections et des

améliorations dans divers domaines, dont les pensions, les classifications des employés et la dotation.

***Le groupe EC est devenu le seul groupe faisant l'objet d'une reclassification sans avoir le droit de négocier la restructuration des taux de salaire.***

Dans leurs affidavits respectifs, les syndicats soutiennent que les restrictions de la loi affectent fondamentalement leur capacité d'exercer des activités associatives protégées et que le gouvernement a nuí considérablement à la capacité des membres de l'IPFPC et de l'ACEP de négocier collectivement en adoptant ces restrictions. Les articles 7, 113, 150 et 161 de la *LRTFP* sont précisément en cause.

L'article 7 de la *LRTFP* traite de classification. Il se lit comme suit : *La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.* L'article 7 de la *LRTFP* affecte directement la négociation collective en éliminant de la table de négociation toutes questions concernant l'organisation de la fonction publique fédérale, l'attribution des fonctions et l'établissement de classifications, laissant ces questions au

choix unilatéral de l'employeur.

L'article 113 interdit, entre autres choses, la négociation de conditions qui ont été ou peuvent être établies aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La dotation et les questions connexes sont donc exclues, et tout ce qui touche directement ou indirectement les pensions. Imaginons un moment un régime différent, qui respecte les droits énoncés dans la Charte, un régime plus rationnel. Imaginons que l'ACEP fasse valoir à la table de négociation que les membres TR et EC tendent à arriver dans la fonction publique à un âge plus avancé pour diverses raisons qui servent les intérêts de l'employeur. Imaginons que l'ACEP propose de modifier la façon de calculer le service ouvrant droit à pension de telle sorte que ses membres bénéficient du régime de pension autant qu'une personne qui se joint à la fonction publique à l'âge de 18 ans. Qu'une telle proposition en vienne à faire partie des conventions collectives négociées de l'ACEP est une chose; c'en est une autre que la simple possibilité de soulever la question à la table de négociation et de tenir une discussion rationnelle qui pourrait mener à une amélioration des modalités du régime de pensions pour les membres de l'ACEP qui soit inscrite dans leurs conventions collectives. Mais actuellement, c'est impossible.

Les articles 150 et 161 interdisent de soumettre à la conciliation et à l'arbitrage les questions de pension, de classification et de dotation. Ensemble, ces dispositions de la *LRTFP* imposent plusieurs restrictions aux droits des membres de l'ACEP prévus dans la *Charte*, de

même qu'à ceux de tout fonctionnaire fédéral. La relation des syndicats avec l'employeur énoncée dans l'ancienne et la nouvelle *LRTFP* est biaisée en faveur de l'employeur. L'employeur détermine unilatéralement les conditions sur d'importants sujets touchant le milieu de travail parce que les enjeux en cause ne peuvent être discutés à la table de négociation. La *Loi* doit donc changer, d'où la contestation en vertu de la *Charte*.

### Conclusion : au-delà des lois spéciales et des actions en justice

La contestation en vertu de la *Charte* vise les conditions mêmes qui définissent la relation de l'employeur avec les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Elle vise la structure de la relation qui existe essentiellement dans sa forme actuelle depuis le début en 1967. De plus, les récentes modifications apportées par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* n'avaient pas pour but d'établir l'équilibre et l'équilibre n'a pas été réalisé. En réalité, elles ont exacerbé le biais de la relation en faveur de l'employeur et renforcé la structure de pouvoir qui donne à l'employeur le contrôle sans entrave sur de nombreux aspects importants du milieu de travail. Mais en plus du problème fondamental d'une relation biaisée, l'employeur s'adresse de temps à autre au Parlement et lui demande de prendre des mesures extraordinaires pour régler des problèmes touchant la relation de l'employeur avec les employés de la fonction publique et leurs représentants.

Un regard sur le passé récent nous permet de constater que la *Loi*

*d'exécution du budget* n'est qu'une initiative parmi tant d'autres prises par l'employeur pour imposer unilatéralement des conditions aux fonctionnaires depuis 16 ans. Depuis 1993, l'employeur s'est adressé au Parlement et a réussi à le convaincre de légiférer, successivement, sur l'exclusion du droit de négocier des employés du secteur public, un gel des salaires, la suspension de la négociation collective, la suspension de l'arbitrage, le retour au travail des fonctionnaires en grève, l'appropriation de l'excédent de trente milliards de dollars des régimes de retraite de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces armées et des employés de la fonction publique, l'élimination de diverses protections en vertu de la *LRTFP*, l'affaiblissement des recours touchant les mesures de dotation, des rajustements salariaux fixés unilatéralement et l'imposition d'un système d'équité salariale qui condamne à l'amende les syndicats qui aident leurs membres. Et ainsi de suite. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, incapable d'établir et d'entretenir des relations de travail saines avec les agents négociateurs de la fonction publique,

s'est servi du Parlement et de la loi pour imposer son régime de gestion.

La seule façon d'améliorer les relations en ce moment de notre histoire est d'affirmer les droits reconnus en vertu de la *Charte*, conformément au jugement sur les Services de santé de la CB. Le « régime » doit être contesté au moyen d'actions en justice stratégiquement choisies qui créeront tour à tour un environnement nouveau et une relation nouvelle et équilibrée. Une fois l'équilibre établi, il deviendra possible pour les agents négociateurs et l'employeur de s'asseoir ensemble et de travailler comme de réels partenaires, de parler des problèmes, de cerner les intérêts convergents, de respecter les différences et de trouver des solutions qui sauront traverser les crises inévitables du milieu de travail de la fonction publique. ●



## Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur le site Web à [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca).

<b>Claude Poirier</b>	Président	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Maria Mascaro</b>	Vice-présidente EC – BdP	Conseil du Trésor du Canada	613-946-9809
<b>Ian Dawson</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	604-775-9356
<b>Bonnie Gauvin</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Pêches et Océans Canada	709-772-4974
<b>Carl Lakaski</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Agence de la santé publique du Canada	613-954-8645
<b>Damian Londynski</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Ressources humaines et Développement des compétences Canada	819-953-7555
<b>Sean Maguire</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Affaires indiennes et du Nord	819-997-9139
<b>André Picotte</b>	Membre TR du Conseil exécutif	Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bureau de la traduction	819-994-1288
<b>Marc-André Pigeon</b>	Membre de la Bibliothèque du Parlement du Conseil exécutif	Bibliothèque du Parlement	613-992-6935
<b>Stan Spak</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	204-983-5640
<b>Geneviève Thibault Gosselin</b>	Membre TR du Conseil exécutif	Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bureau de la traduction	450-361-9485
<b>Lee Whitmore</b>	Membre EC du Conseil exécutif	Défense national	613-995-6244
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	ACEP	613-236-9181, 1-800-265-9181

## Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

<b>Claude Poirier</b>	Président	<a href="mailto:cpoirier@acep-cape.ca">cpoirier@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	<a href="mailto:cdanik@acep-cape.ca">cdanik@acep-cape.ca</a>
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	<a href="mailto:jouellette@acep-cape.ca">jouellette@acep-cape.ca</a>
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	<a href="mailto:dmartin@acep-cape.ca">dmartin@acep-cape.ca</a>
<b>Hélène Paris</b>	Agente de recherche	<a href="mailto:hparis@acep-cape.ca">hparis@acep-cape.ca</a>
<b>Deborah Fiander</b>	Agente de communications	<a href="mailto:dfiander@acep-cape.ca">dfiander@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Richard</b>	Agente de l'information	<a href="mailto:srichard@acep-cape.ca">srichard@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Borré</b>	Agente d'éducation	<a href="mailto:iborre@acep-cape.ca">iborre@acep-cape.ca</a>
<b>Liana Griffin</b>	Adjointe aux services professionnels	<a href="mailto:lgriffin@acep-cape.ca">lgriffin@acep-cape.ca</a>
<b>Sandra Wensink</b>	Agente des finances	<a href="mailto:swensink@acep-cape.ca">swensink@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Francoeur</b>	Adjointe à l'agente des finances	<a href="mailto:sfrancoeur@acep-cape.ca">sfrancoeur@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Archambault</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:carchambault@acep-cape.ca">carchambault@acep-cape.ca</a>
<b>Karen Brook</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:kbrook@acep-cape.ca">kbrook@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Germain</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:igermain@acep-cape.ca">igermain@acep-cape.ca</a>
<b>Luc Gervais</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:lgervais@acep-cape.ca">lgervais@acep-cape.ca</a>
<b>Bertrand Myre</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:bmyre@acep-cape.ca">bmyre@acep-cape.ca</a>
<b>Lionel Saurette</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:lsaurette@acep-cape.ca">lsaurette@acep-cape.ca</a>
<b>Allan Stead</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:astead@acep-cape.ca">astead@acep-cape.ca</a>
<b>Aleisha Stevens</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:astevens@acep-cape.ca">astevens@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Vézina</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:cvezina@acep-cape.ca">cvezina@acep-cape.ca</a>
<b>Anita Bangiricenge</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:abangiricenge@acep-cape.ca">abangiricenge@acep-cape.ca</a>
<b>Mark Courty</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:mcourty@acep-cape.ca">mcourty@acep-cape.ca</a>
<b>Chantale Lebel</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:clebel@acep-cape.ca">clebel@acep-cape.ca</a>
<b>Julie Parisien</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:jparisien@acep-cape.ca">jparisien@acep-cape.ca</a>
<b>Sharon Wilson</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:swilson@acep-cape.ca">swilson@acep-cape.ca</a>

This document is also available in English. If you wish to receive an English version of *Professional Dialogue*, please contact the CAPE national office.