

Ratification des conventions collectives TR et EC – Questions et réponses

Voici les réponses du négociateur en chef, Claude Danik, aux questions des membres au sujet de la ratification des conventions collectives TR et EC.

1. Les processus de négociation TR et EC ont-ils été interrompus de façon significative par l'offre finale, ou les parties étaient-elles sur le point de terminer la présente ronde de négociations?

Malgré près d'une année et demie de négociations, lorsque le Conseil du Trésor a fait son offre finale il restait toujours des points importants sur les tables. Il est donc juste de dire que les négociations ont été interrompues.

2. Où en étaient les négociations à la table EC lorsque l'offre finale a interrompu le processus?

Les négociations à la table EC avaient été très productives. Cependant, nous allions entreprendre la négociation des congés et des salaires. La fin prématurée des négociations nous a empêché de discuter sérieusement de ces questions. Par exemple, lors de la dernière rencontre de l'ACEP et du Conseil du Trésor à la table en septembre 2008, ce dernier n'avait toujours pas obtenu de mandat de ses mandataires au sujet des enjeux financiers très importants de la conversion EC.

3. Où en étaient les négociations à la table TR lorsque l'offre finale a interrompu le processus?

Les négociations à la table TR avaient été beaucoup moins productives malgré de longues heures de discussions devenues stériles. Peu de progrès ont été réalisés, car l'équipe de négociation de l'employeur hésitait à tenter les solutions proposées par l'ACEP. Par exemple, l'employeur avait accepté une solution à un problème soulevé par l'ACEP – la diffusion Web – et l'a ensuite retirée de l'offre finale parce qu'elle comportait un coût et ne concordait apparemment pas avec les directives concernant l'offre finale émises par leurs mandataires. En outre, plusieurs problèmes demeuraient sur la table sans avoir été discutés lorsque l'offre finale a été remise à l'ACEP. Par exemple, à la fin de la négociation raisonnée, les parties reprennent la négociation sur positions des questions dites de tendance dans cette ronde, à savoir les questions de normalisation. Les parties n'avaient pas abordé la négociation des questions de normalisation lorsque l'offre finale a été livrée à l'ACEP.

4. Pourquoi parler d'un vote de ratification sur l'offre finale de l'employeur plutôt que d'un vote sur un accord de principe?

Un accord de principe suppose que les parties ont accepté les conditions du règlement dans le cours normal des négociations. Dans ce cas-ci, l'employeur a livré l'offre finale aux bureaux de l'ACEP dans une enveloppe brune, sans même convoquer les parties à la table de négociation. De plus, il a fait l'offre finale sous la menace d'une loi non définie : le cadre législatif de l'offre finale n'a pas été expliqué ni n'avait-il été défini à la fin de la semaine du budget – le 27 janvier. Donc, seul l'employeur connaît toutes les conséquences d'un vote oui ou d'un vote non. Il serait inexact de dire qu'il s'agit d'une entente au sens véritable du mot.

5. Est-il juste de dire que l'employeur a menacé les équipes de négociation de l'ACEP et, par l'entremise des équipes de négociation, les membres de l'ACEP?

Il est important de distinguer le Secrétariat du Conseil du Trésor et ses employés du Conseil du Trésor et ses ministres. Le Secrétariat exécute le mandat fixé par les ministres. Ces mêmes ministres ou politiciens sont conseillés par le Secrétariat. La décision sur la rémunération a été prise par les politiciens, conseillés par les fonctionnaires du SCT.

Les politiciens fixent les objectifs et s'appuient sur leurs propres raisons en matière de budget et de rémunération des fonctionnaires. L'idée d'une loi imposant les conditions du règlement a probablement été formulée dans les discussions entre politiciens et conseillers. Au bout du compte, c'est la décision des politiciens. Par conséquent, il serait injuste de dire que le Secrétariat du Conseil du Trésor, ou l'employeur, a menacé l'ACEP et ses membres. Le SCT a bel et bien communiqué à l'ACEP l'intention du gouvernement d'imposer par une loi des restrictions à la négociation collective, y compris la suspension du droit de grève et de l'arbitrage.

Mais ce sont les politiciens qui ont créé les conditions de menace en prévoyant une loi spéciale et en annonçant qu'une loi spéciale sur la rémunération limiterait la négociation de plusieurs façons. Encore une fois, vous payez pour le fait que votre employeur a le pouvoir de légiférer et de modifier les règles de la négociation collective en cours de route. De plus, il est très irresponsable de la part du gouvernement d'avoir gardé le secret sur le détail de la loi, même à ce jour. Essentiellement, le gouvernement vous force à voter sans que vous connaissiez toutes les conséquences de votre vote.

6. Le gouvernement a pris des mesures extraordinaires pour agir en gouvernement responsable en préparant une loi spéciale sur la rémunération. Il est très possible que les partis d'opposition appuient le gouvernement. La loi spéciale est-elle nécessaire, présentement, pour s'assurer de la prévisibilité des dépenses gouvernementales?

Non.

Présentement, les conventions signées et les décisions arbitrales prouvent que la loi n'est pas nécessaire. Espérons que l'ACEP et les autres agents négociateurs réussiront à faire comprendre au gouvernement ou à la Chambre des communes que la loi n'est pas nécessaire. Le 23 janvier, les 18 syndicats représentant les fonctionnaires fédéraux ont envoyé une lettre à Michael Ignatieff, chef de l'Opposition officielle, Gilles Duceppe, chef du Bloc Québécois, Jack Layton, chef du Nouveau Parti Démocratique, et Elizabeth May, chef du Parti Vert, leur demandant de s'opposer à la loi spéciale sur la rémunération envisagée.

Le 26 janvier, les 18 syndicats ont écrit [une lettre au premier ministre Stephen Harper](#) demandant au gouvernement de reconsidérer sa décision de présenter une loi spéciale sur la rémunération.

Toutefois, aux fins du vote de ratification, nous devons procéder comme si la loi était un fait, même si le détail de la loi n'est pas connu.

7. Pourquoi ni l'une ni l'autre des équipes de négociation n'ont fait de recommandation sur la question du vote?

En bonne conscience, les équipes de négociation ne pouvaient pas signer l'offre finale et ensuite recommander de la rejeter. D'autre part, les équipes de négociation ne peuvent non plus recommander l'offre finale, étant donné que les négociations ont été interrompues avant que des questions importantes soient réglées.

Les circonstances du vote sortent du cours normal de la négociation collective. Jusqu'à maintenant, l'employeur a gardé l'ACEP et ses membres dans le noir quant au contenu du cadre législatif dans lequel vous votez.

8. Alors, pourquoi signer l'offre finale?

On nous a dit que la loi spéciale sur la rémunération pourrait suspendre la négociation, de même que le droit de grève et l'arbitrage, et peut-être même imposer un gel des salaires à 0 %. On nous a dit que si nous ne signions pas, nos membres vivraient avec les conséquences de l'un ou de l'autre de ces éléments, ou de tous.

9. Qu'est-ce que l'ACEP a signé?

L'ACEP a reçu un protocole d'entente à chaque table. Le protocole stipulait que toutes les questions sur lesquelles les parties s'étaient entendues à la table feraient partie de l'offre finale, sauf dans le cas de l'offre finale des TR. Le Secrétariat de Conseil du Trésor a exclu de l'offre finale aux TR une solution au problème de la diffusion Web que l'employeur avait acceptée à la table. En outre, le SCT a ajouté les modifications suivantes aux conventions collectives TR et EC dans le cadre de l'offre finale :

Dans l'offre finale EC, le SCT a ajouté les augmentations économiques annoncées par le ministre du Conseil du Trésor, la solution de l'employeur aux échelles salariales de la conversion EC (soit zéro dollar), une prolongation de la période de mise en œuvre de la convention collective de 90 à 150 jours, et des améliorations à l'article du congé de deuil.

Dans l'offre finale TR, le SCT a ajouté les augmentations économiques annoncées par le ministre du Conseil du Trésor. Il a aussi ajouté trois modifications que l'employeur aurait normalement proposées à l'étape de la normalisation : des modifications à l'article sur la retenue des cotisations, à la procédure de règlement des griefs et à la période de mise en œuvre. Finalement, l'employeur a inclus une modification que l'ACEP aurait cherché à obtenir si les négociations n'avaient pas été interrompues, à savoir des modifications à l'article sur le congé non payé pour soins à la famille immédiate.

Dans leur première version, les offres finales stipulaient que les équipes de négociation recommanderaient l'offre finale à leurs membres respectifs. L'ACEP a refusé de signer. L'ACEP a cependant accepté de signer un protocole d'entente stipulant qu'elle soumettrait l'offre finale au vote de ses membres.

Il nous a semblé, dans les circonstances, que la ligne de conduite la plus prudente était de signer les offres finales et de les soumettre au vote des membres.

10. Pourquoi le vote a-t-il lieu à la fin de janvier?

Depuis le jour où l'offre finale à chacune de ses deux tables a été livrée à l'ACEP à la fin novembre, chaque équipe de négociation s'est réunie plusieurs fois afin de prendre une décision sur l'offre finale et d'examiner des documents et d'autres questions concernant les circonstances inhabituelles entourant le vote. Ensuite et immédiatement après les Fêtes, plus de 10 000 trousse de scrutin ont été préparées, imprimées et expédiées en deux envois distincts. En outre, un délai raisonnable a été prévu pour la livraison des trousse et donner aux membres le temps nécessaire pour réfléchir et répondre par la poste.

Mais le fait que l'employeur ait évoqué la possibilité d'une loi, mais n'était pas disposé ou en mesure de révéler son contenu à l'ACEP, a aussi influé sur l'échéancier. Les équipes de négociation voulaient satisfaire à leurs obligations à l'égard du processus de négociation en organisant un vote en temps opportun tout en prévoyant les différentes étapes dans le processus afin d'accroître la probabilité que les membres puissent voter en ayant toutes les informations voulues au sujet de la loi spéciale sur la rémunération annoncée par le ministre des Finances.

11. Pourquoi les équipes de négociation ont-elles demandé aux membres d'attendre avant de voter?

Les équipes de négociation estiment qu'il est important de voir le détail de la loi sur la rémunération et être en mesure de bien comprendre les conséquences d'un vote oui ou d'un vote non.

12. Connaissions-nous, en date du mercredi 4 février, ce que contient la loi?

Non.

13. De quelle façon la loi touchera-t-elle l'offre finale?

Nous savons maintenant, mais nous ne savons pas il y a quelques semaines lorsque le ministre des Finances a annoncé la loi, que nous continuerons d'avoir accès à l'arbitrage. Nous savons que les ajustements salariaux seront de 2,3 % pour 2007 et de 1,5 % pour chacune des années suivantes (voir le *Budget 2009*, chapitre 4, rubrique *Changements structurels*, troisième point : www.budget.gc.ca/2009). Nous savons que les questions non monétaires ne sont pas bloquées par la loi et peuvent être soumises à l'arbitrage.

Ce que nous ne savons vraiment pas est si le libellé de la loi sera à ce point général que, dans le cas d'un vote non de la part des membres EC ou TR, elle interdira de ramener les questions importantes à la table ou à l'arbitrage. Le texte législatif interdira-t-il de négocier les échelles salariales de la conversion EC ou de les soumettre à l'arbitrage? Interdira-t-elle de négocier d'autres questions aux tables TR ou EC qui ont un coût, mais qui ne sont pas monétaires en soi, par exemple les différentes formes de congé? Nous ne le savons pas.

14. La loi touche-t-elle tous les employés de la fonction publique au même degré?

Peut-être que oui, peut-être que non. Nous le saurons quand nous verrons le texte même de la loi. Nous savons qu'elle pourrait avoir une incidence unique dans toute la fonction publique fédérale sur les membres des groupes ES et SI parce qu'elle pourrait leur imposer une conversion de la classification sans aucune négociation des échelles salariales. D'où [la lettre du président de l'ACEP au ministre des Finances et au président du Conseil du Trésor, et à vos députés.](#)

15. Quand verrons-nous le texte de loi comme tel?

Nous nous attendions que l'avis de 48 heures pour le dépôt d'une loi soit donné la semaine dernière lorsque le budget a été présenté. Il semble s'être produit un retard. Nous espérons que l'avis et le dépôt du texte de loi auront lieu dans la semaine du 2 février. Dès que le texte sera rendu public, l'ACEP l'examinera et affichera sur son site Web son analyse de la loi spéciale sur la rémunération et ce que signifierait un vote oui ou un vote non.

16. À quel point est-il important de tenter de négocier les échelles salariales de la conversion EC?

La dernière conversion pour le groupe ES s'est produite en 1981, il y a 28 ans. Les conversions de la classification se produisent rarement dans la carrière d'un fonctionnaire. La conversion touche la rémunération au moment où elle se produit et pour toutes les années qui suivent. Elle influe sur la pension. C'est important.

L'ACEP ne peut garantir aucun résultat dans la négociation des nouvelles échelles salariales EC. Mais il est important que l'employeur vienne à la table avec un mandat au sujet de la rémunération de la conversion EC et que les parties aient l'occasion de négocier les échelles salariales de bonne foi.

17. Que se produira-t-il si les membres d'une unité de négociation, l'unité EC ou l'unité TR, votent en faveur de l'offre finale?

Chaque unité de négociation qui vote en faveur de l'offre finale verra les modifications comprises dans l'offre finale ajoutées à sa convention collective. Les nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de la signature de la convention collective, probablement en mars. Les ajustements salariaux sont habituellement effectués en deçà de deux ou trois périodes de paye. Le salaire rétroactif est versé avant la fin de la période de mise en œuvre. Toutefois, étant donné que l'employeur a ajouté une modification de la période de mise en œuvre dans l'offre finale, il aura 150 jours plutôt que 90 pour remettre les chèques des ajustements salariaux dus à partir du 22 juin 2007 jusqu'à la date d'ajustement.

18. Que se produira-t-il si les membres d'une unité de négociation, l'unité EC ou l'unité TR, votent contre l'offre finale?

Il y aura une impasse et l'ACEP demandera à l'employeur de revenir à la table et de reprendre les négociations où elles en étaient à cette table particulière avant l'offre finale. L'employeur peut refuser de négocier, ce qui forcerait l'ACEP à soumettre les questions non réglées à l'arbitrage. L'employeur peut choisir de contester le pouvoir de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de décider de certaines de ces questions. L'ACEP peut soutenir le contraire, en fonction du libellé de la loi. L'ACEP peut également contester la loi spéciale sur la rémunération en vertu de la *Charte*. Le déroulement réel des événements dépend du désir des parties de négocier de bonne foi, ce que l'ACEP demande au nom de ses membres.

19. Vous avez reçu des centaines d'appels de membres posant des questions et exprimant leurs sentiments sur l'offre finale et le vote, depuis novembre dernier. Que disent mes collègues à travers la fonction publique fédérale?

Deux sentiments sont souvent exprimés : l'indignation et la lassitude. Certains membres sont renversés par l'offre finale et la façon d'agir de l'employeur; d'autres souhaitent tout simplement en finir.

20. À titre de négociateur en chef, êtes-vous inquiet quant aux résultats du vote, dans un sens ou dans l'autre?

Nous ne prenons pas toujours des décisions en pleine connaissance de cause. Je sais que les équipes de négociation de l'ACEP ont fait tout ce qu'elles pouvaient pour négocier au nom des membres et pour les informer dans des conditions extrêmement difficiles. Mais il y a des questions que les équipes de négociation ne contrôlent pas. L'ACEP

poursuit ses efforts afin d'obtenir davantage d'informations et pour défendre les droits des membres sur ces questions. Cependant, au bout du compte, les membres prendront leur décision sur l'offre finale à l'aide des informations que nous avons réussi à obtenir. Mon expérience renforce ma conviction que les membres agiront sagement et à la fin feront le bon choix, quel qu'il soit.

21. Et ensuite?

L'ACEP attend la loi afin de donner d'autres orientations aux membres sur le vote.