

La Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) 45 minutes pour respecter les droits des travailleuses et des travailleurs!

Nous avons préparé ces notes en vue des déjeuners causeries que nous voulons organiser en milieu de travail à l'intention de nos membres. Il est possible de préparer des séances plus longues en développant l'étape 3 et l'étape 4. Ces étapes portent sur l'élaboration d'une stratégie locale ou régionale face à la mise en oeuvre de la *LMFP* (voir suggestions à la fin des notes).

Objectifs

À la fin de la séance, les participant-e-s comprendront :

- le contexte dans lequel la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* a été élaborée ainsi que celui dans lequel elle sera mise en oeuvre;
- les aspects clés de la *LMFP* et discuteront de la réaction de l'AFPC à cette *Loi*;
- le bien-fondé de se tenir au courant des progrès accomplis au chapitre de la mise en oeuvre de la *LMFP*;
- les prochaines mesures que l'AFPC entend prendre pour que la mise en oeuvre de la *LMFP* se fasse dans le respect des droits de nos membres.

Outils:

- quatre feuilles de papier par participant-e-s et marqueurs (étape 1)
- feuille de papier longue pour l'exercice sur la chronologie des faits (étape 2)
- fiches des « moments clés » à utiliser pendant l'exercice sur la chronologie des faits (étape 2)
- « Aperçu de la *LMFP* » - tiré à part ou guide d'animation (étape 3)
- tiré à part « De quoi s'agit-il? » (étape 3)
- « La prochaine étape? » - tiré à part à distribuer ou guide d'animation (étape 4)

Avant la séance

- préparer et afficher le tableau chronologique « Restructuration... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits »;
- préparer les fiches « moments clés » (choisir les moments; déterminer lesquels doivent être préparés d'avance et lesquels seront présentés par les animateurs);
- faire des copies des tirés à part;
- consulter, dans le site Web de l'AFPC, les dernières nouvelles sur la *LMFP*; faire des copies des comptes rendus pour les distribuer pendant la séance.

Méthode

1. Ce premier exercice, qui comprend les présentations des participant-e-s, vise à offrir à ces derniers l'occasion de mettre en commun leur expérience et leur réaction aux différents énoncés formulés à l'égard de la fonction publique fédérale dans le contexte de la *LMFP*, de la récente restructuration, de l'examen des programmes et de la suite donnée à la demande de l'adoption d'une loi sur la protection des dénonciateurs.

Distribuer quatre feuilles de papier et des marqueurs à chaque participant-e. Les participant-e-s seront invités à attribuer une note à chaque énoncé, après que l'animatrice ou l'animateur l'aura lu à haute voix. Le barème va de 1 (« tout à fait en désaccord avec l'énoncé ») à 5 (« tout à fait d'accord avec l'énoncé »). Pour le premier énoncé, demander aux participant-e-s de se présenter (en donnant leur nom) avant de faire connaître leur appréciation.

Lire les énoncés tirés du document « Qu'en dites-vous? ». Après chaque énoncé, s'arrêter pour laisser aux participant-e-s le temps d'y attribuer une note, puis résumer la réaction du groupe à l'énoncé. Ne pas oublier de lire les notes de vive voix s'il y a des malvoyantes ou des malvoyants parmi les participant-e-s.

Résumer l'« état d'esprit » dans la salle. Voici d'autres questions que l'animatrice ou l'animateur peut poser pour animer la discussion :

PENSEZ-VOUS QUE L'ÉTAT D'ESPRIT QUI RÈGNE DANS LA SALLE REPRÉSENTE CE QUE LA PLUPART DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX RESSENTENT?

POUVEZ-VOUS PENSER À D'AUTRES MOMENTS OÙ LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE A FAIT L'OBJET D'UNE RESTRUCTURATION OU D'UN IMPORTANT EXAMEN?

QUEL EST LE LIEN? POURQUOI CELA MINE-T-IL NOTRE MORAL? EST-CE SIMPLEMENT PARCE QUE LES EMPLOYÉ-E-S DE LA FPF N'AIMENT PAS LE CHANGEMENT?

Il serait utile que l'animatrice ou l'animateur résume les commentaires formulés et s'assure que les points suivants sont abordés :

- Dans la plupart des cas, les objectifs des examens de la FPF ne visent pas à faire la promotion de la fonction publique fédérale ou des services que nous fournissons. Le gouvernement ne s'est pas réellement efforcé de contrecarrer l'image de « rond-de-cuir » attribuée aux fonctionnaires fédéraux. Au contraire, il semble se servir de ce stéréotype contre nos membres à la table de négociation!
- Il est difficile d'avoir des consultations constructives entre syndicats et employeurs à la FPF. Pire encore, on laisse entendre que les cadres supérieurs ont besoin de plus d'autorité sans être nécessairement tenus responsables de leurs décisions.
- La démarche entreprise par le gouvernement pour créer une main-d'œuvre « souple » à la FPF peut être liée à son désir de faciliter les discussions commerciales (mondialisation) et de conclure des ententes multilatérales sur le commerce et les **services**. Cela n'est pas de bon augure d'autant plus que les dirigeants politiques semblent épouser l'idée que le gouvernement est mauvais pour les affaires!

2. Établir les liens

Au cours de la prochaine séance, on cherche à définir le contexte dans lequel l'actuel gouvernement a présenté la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

L'animatrice ou l'animateur utilisera, comme toile de fond, le tableau chronologique « Restructuration ... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits » pour présenter les moments clés au cours desquels le gouvernement a pris des mesures qui ont eu des incidences sur la FPF.

L'animatrice ou l'animateur présentera chaque moment (ou des moments clés, selon le cas) en affichant la fiche d'information correspondante sur le tableau « Restructuration... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits » et en expliquant brièvement les moments clés. L'exercice doit être interactif, mais se dérouler rapidement. **Remarque :** Pour gagner du temps, l'animateur peut afficher au préalable les fiches de certains moments clés et ne présenter que ceux-ci. Voici, à titre d'exemples, quelques questions à poser :

COMBIEN D'ENTRE VOUS TRAVILLAIENT À LA FPF À CE MOMENT LÀ?

QUELLES SONT LES INCIDENCES SUR VOTRE MILIEU DE TRAVAIL?

L'animatrice ou l'animateur peut afficher les commentaires des participant-e-s sur le tableau chronologique. Il les résumera ensuite en rappelant que la LRTFP est en vigueur depuis 1967. Un certain nombre de problèmes ont rendu nécessaires la modification et la mise à jour de la loi régissant la fonction publique fédérale. Voici certains de ces problèmes :

- dossier fédéral de l'équité salariale
- examen de la classification

- multiplication des critiques provenant de différentes sources au sujet de l'équité du système de dotation à la FPF
 - réexpédition des griefs en matière de droits de la personne à une étape préalable et dépôt de plusieurs plaintes à grande incidence en matière de droits de la personne contre la FPF
 - promesses faites lors de discours du Trône antérieurs (promesses de réformer la FPF, ex. : Livre rouge du parti libéral)
 - enquêtes auprès des employés qui laissent voir un manque de confiance dans la volonté de l'employeur de régler les problèmes
 - scandales financiers (DRHC, Radwanski; programme des commandites) et nombre croissant de députés qui demandent que la FPF soit « réformée » et qu'elle soit comptable de ses actes.
3. Le prochain exercice vise à permettre aux membres d'examiner de plus près les aspects clés de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* ainsi que la position de l'AFPC par rapport à ces aspects. L'animatrice ou l'animateur indique qu'il est difficile de savoir comment la *LMFP* sera mise en oeuvre et quel sera son impact.

L'animatrice ou l'animateur doit préciser que la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* a servi à modifier et à créer plus d'une loi. Il ou elle doit expliquer comment au moyen du document « Aperçu de la *LMFP* ». D'autres renseignements à ce sujet se trouvent dans le site Web de l'AFPC.

Former de petits groupes et attribuer à chacun des sections du document « De quoi s'agit-il? ». Pour les besoins de l'atelier, les domaines clés sont : **dotation/recours (deux groupes); comités consultatifs et amélioration conjointe; négociation collective; grief et protection des droits des dénonciateurs**. Inviter chaque groupe à discuter de la question suivante et à y répondre : (afficher cette question)

- **Quelles sont les principales différences entre les dispositions de la *LMFP* et la position de l'AFPC?**

Chaque groupe présente son compte rendu. Pour donner la chance à chacun de prendre la parole, l'animatrice ou l'animateur peut proposer que

l'on fasse le compte rendu d'**UNE** question avant de passer à la deuxième.
Voir à ce que les points suivants soient soulevés :

- **LE RÈGLEMENT N'EST PAS ENCORE ÉLABORÉ. CE RÈGLEMENT PRÉCISERA LE CADRE DE FONCTIONNEMENT DE LA DOTATION, DES RECOURS, DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DES CONSULTATIONS.**
- **L'AFPC A TRAVAILLÉ EN COLLABORATION AVEC LE NPD ET LE BLOC QUÉBÉCOIS À LA PRÉPARATION DE 170 AMENDEMENTS POSSIBLES À LA *LMFP*. LE GOUVERNEMENT LIBÉRAL A NON SEULEMENT BLOQUÉ LES AMENDEMENTS MAIS IL A ÉGALEMENT FORCÉ LA CLÔTURE DU DÉBAT SUR LE PROJET DE LOI C-25 APRÈS LA DEUXIÈME LECTURE.**
- **La *LMFP* COMPORTE DES DISPOSITIONS CONSTRUCTIVES. PAR EXEMPLE, LA QUESTION DE LA RÉEXPÉDITION DES GRIEFS EST RÉGLÉE, ET LES MEMBRES POURRONT RECOURIR DIRECTEMENT À LA PROCÉDURE DE DÉPÔT DE GRIEFS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE.**
- **IL POURRAIT Y AVOIR D'IMPORTANTES AMÉLIORATIONS DANS LE PROCESSUS DE CONSULTATION ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR. IL FAUDRA FAIRE ATTENTION À CE QUE CES CONSULTATIONS NE SERVENT PAS À MINER LES DROITS DUREMENT ACQUIS.**

- **LA MISE EN OEUVRE DE LA *LMFP* AURA UN IMPACT CONSIDÉRABLE SUR LE MILIEU DE TRAVAIL. LA PLUPART DES NOMINATIONS SE FERA À LA SUITE D'UNE ÉVALUATION DU MÉRITE INDIVIDUEL, POUR N'EN CITER QU'UN EXEMPLE.**

4. LA PROCHAINE ÉTAPE?

Cette dernière séance offre aux participant-e-s l'occasion de déterminer les mesures qu'ils peuvent prendre à la lumière de ce qu'ils savent maintenant de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et des prochaines étapes de sa mise en oeuvre.

DEUX OPTIONS SONT POSSIBLES, SELON LE TEMPS DISPONIBLE ET LA TAILLE DU GROUPE

Pour le prochain exercice, l'animatrice ou l'animateur devrait utiliser, comme toile de fond, le tableau « Restructuration... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits ».

Il ou elle présente les « prochaines étapes » (en les expliquant brièvement) telles qu'elles sont décrites dans le document « Ce que l'avenir semble nous réserver » et les afficher sur le tableau chronologique.

Option A

Demander à de petits groupes (les mêmes que ceux de l'exercice précédent) de déterminer les mesures précises qu'ils peuvent prendre pour que la mise en oeuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* respecte les droits des fonctionnaires fédéraux.

L'animatrice ou l'animateur peut demander à chaque groupe de déterminer une mesure **en milieu de travail**, une mesure **politique** et une mesure **syndicale** qu'il peut prendre **OU** il peut répartir la salle en trois groupes, le premier se penchant sur les **mesures en milieu de travail**, le deuxième sur les **mesures politiques** et le troisième sur les **stratégies syndicales**.

Écouter le compte rendu des petits groupes et inviter chaque groupe à afficher sa « mesure » à l'endroit approprié sur le tableau « Restructuration... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits ».

OPTION B

Inviter les participants à suggérer par écrit une mesure en milieu de travail, une mesure syndicale ou une mesure politique qui pourrait contribuer à garantir que les droits des fonctionnaires fédéraux seront protégés dans la mise en oeuvre de la *LMFP*. Inviter les participants à afficher leurs suggestions sur la feuille de la chronologie.

5. Conclusion et synthèse

Indiquer aux membres comment ils peuvent se tenir au courant de l'évolution du dossier.

Faire faire l'exercice de clôture.

OPTIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR CETTE SÉANCE

Si l'on a plus de temps, modifier les notes/le déroulement de la séance comme suit :

Étape 2

Inviter les participants à dresser la liste des moments clés au cours desquels l'AFPC a lutté pour protéger les services publics ou les droits de ses membres. Ajouter ces moments sur la feuille « Restructuration... ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits ». (Exemples : plainte au sujet de l'équité salariale; grève nationale de l'AFPC en 1991; campagne de contestation de l'AFPC en matière de pension; améliorations à la directive sur le système de réaménagement des effectifs; étude conjointe de l'AFPC et du SCT sur l'emploi pour une période déterminée; programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT, etc.)

Étape 3

Former de petits groupes et attribuer à chaque groupe des sections du document « De quoi s'agit-il? ». Pour les besoins de l'atelier, les domaines clés sont : **dotation/recours (deux groupes); comités consultatifs et amélioration conjointe; négociation collective; grief et protection des droits des dénonciateurs**. Inviter chaque groupe à discuter des questions suivantes et à y répondre : (afficher ces questions)

- **Quels droits cet article prévoit-il?**
- **Comment se compare-t-il aux dispositions de la *LEFP* ou de la *LRTFP*?**
- **Que connaissez-vous de la position de l'AFPC sur ce point?**

Modifier l'**étape 4** afin de prévoir davantage de temps pour la discussion de stratégies futures et d'inviter les membres à faire part des questions et des préoccupations que l'AFPC doit faire valoir dans l'élaboration du *Règlement* prévu.

QU'EN DITES-VOUS?

- Le moral des fonctionnaires n'a jamais été aussi bon!
- Les fonctionnaires devraient savoir que leurs droits seront protégés par *la Loi sur la modernisation de la fonction publique!*
- *La Loi sur la modernisation de la fonction publique* rendra la dotation plus transparente!
- *La Loi sur la modernisation de la fonction publique* mènera à davantage de consultations constructives avec les syndicats!
- Le principe du mérite sera impartial et sans entraves!
- Bien sûr, les syndicats ont été consultés lors de la rédaction du projet de loi C-25!
- Les fonctionnaires peuvent dénoncer en toute confiance tout acte de favoritisme et tout écart de conduite sans crainte de représailles.

Restructuration ou dénigrement de la fonction publique?

Chronologie des faits

GUIDE D'ANIMATION

- 1967 La **Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** entre en vigueur. On y reconnaît les droits de négociation, mais la dotation, la classification et les pensions en sont exclus.
- 1989 Le SCT lance le projet *Les effectifs de la fonction publique fédérale en l'an 2000 (FP 2000)* par le SCT. Bien que de vastes consultations aient été menées et que le besoin de changement soit clairement indiqué, peu de résultats ont été obtenus par le groupe de travail.
- 1990 Le **Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique** publie son rapport . Celui-ci met en évidence les comportements et autres obstacles qui empêchent les femmes à être des membres à part entière de la FPF.
- 1993 Le gouvernement conservateur annonce **une coupe de 50 000 emplois dans la fonction publique fédérale** sur une période de cinq ans.
- 1999 Les résultats du **sondage auprès des fonctionnaires fédéraux** sont publiés. Ce sondage met en évidence l'augmentation constante de la charge de travail des fonctionnaires, qui doivent faire de plus en plus d'heures supplémentaires non payées pour en arriver à bout. Il fait également état de taux élevés de cas de harcèlement et de discrimination dans la FPF.
- 1999 Par suite de la **décision** rendue par la **Cour d'appel fédérale** dans l'affaire Mohammed (Boutilier), il est interdit aux employés visés par la *LRTFP* de déposer des griefs en matière de droits de la personne. Les membres visés par la *LRTFP* sont les

seuls employés syndiqués au Canada qui ne peuvent recourir directement à la procédure de règlement des griefs portant sur les droits de la personne.

- 2000 Rapport final du **Comité consultatif sur les relations de travail patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale** (la commission Fryer). Le comité a, entre autres, pour mandat d'examiner l'état des relations de travail patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, dont la loi fédérale sur les négociations collectives.
- 2000 Le rapport *Faire place au changement* du **Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale** confirme qu'il est nécessaire de prendre des mesures correctives en matière de dotation pour combler l'écart de la représentation causé par des obstacles structurels dans le processus de dotation.
- 2000 Le **rapport du vérificateur général du Canada** sur le Programme de recrutement postsecondaire souligne que de nombreux gestionnaires ont contourné les politiques de dotation pour embaucher des personnes qu'ils connaissent.
- 2001 Le **rapport du vérificateur général du Canada** remet en question le cadre législatif et le cadre de gestion du système de recrutement dans la fonction publique et réclame un changement radical.
- 2001 Le premier ministre annonce de la création du **Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique**. Ce groupe de travail a pour objectif de proposer une nouvelle loi sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.
- 2001 **L'AFPC** soumet un mémoire au groupe de travail (le groupe de travail Quail) en octobre 2001.

- 2002 Le **comité d'étude patronal-syndical sur l'emploi pour une période déterminée au gouvernement fédéral** présente son rapport et ses recommandations. L'étude préconise une plus grande transparence dans la dotation et recommande la réduction de la période exigée pour obtenir le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.
- 2003 Le gouvernement dépose le **projet de loi C-25, Loi sur la modernisation de la fonction publique**, à la suite des recommandations faites par le groupe de travail Quail.
- 2003 Des membres de l'AFPC et du SESG réclament la démission de M. George Radwanski, **commissaire à la protection de la vie privée**, alléguant les dépenses exagérées et les abus au Commissariat à la protection de la vie privée au Canada.
- 2003 Au total, 89 % des membres du public sondés par **Environics Research Group** appuient l'octroi des droits fondamentaux aux dénonciateurs qui sont fonctionnaires.
- 2003 L'**agent fédéral de l'intégrité** déclare qu'il est urgent de mettre en place une institution plus robuste pour s'occuper de la question de la protection des dénonciateurs.
- 2003 L'**AFPC soumet un mémoire** au comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires qui étudie le projet de loi C-25.
- 2003 L'**AFPC soumet un mémoire** au comité sénatorial permanent qui étudie le projet de loi C-25.
- 2003 L'entrée en fonctions de Paul Martin en tant que premier ministre est suivie d'une annonce de **restructuration, d'examen des programmes et de contrôle des dépenses**.

Restructuration ou dénigrement de la fonction publique? : la chronologie des faits

1967 ***La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*** entre en vigueur

1989 Le SCT lance le projet
*Les effectifs de la
fonction publique*
(FP 2000)

**1990 Le Groupe de travail
sur les obstacles
rencontrés par les
femmes dans la
fonction publique
publie son rapport**

1993 Le gouvernement conservateur annonce **une coup de 50 000 emplois dans la fonction publique fédérale sur une période de cinq ans**

1999 Les résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sont publiés

1999 La décision rendue par
la **Cour d'appel
fédérale** dans l'affaire
Mohammed (Boutilier)
a des incidences sur
les fonctionnaires visés
par la *LRTFP*

2000 Rapport final du Comité consultatif sur les relations de travail patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (la commission Fryer)

2000 Publication du rapport
*Faire place au
changement* du
**Groupe de travail sur
la participation des
minorités visibles
dans la fonction
publique fédérale**

2000 **Rapport du vérificateur général du Canada**

2001 **Rapport du vérificateur général du Canada**

2001 **Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique**

2001 L'AFPC soumet un mémoire au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines (le groupe de travail Quail)

**2002 Le comité d'étude
patronal-syndical sur
l'emploi pour une
période déterminée au
gouvernement fédéral
présente son rapport et
ses recommandations**

2003 Le gouvernement dépose
le projet de loi C-25, *Loi
sur la modernisation de
la fonction publique*

2003 Des membres de l'AFPC
et du SESG réclament la
démission de
M. George Radwanski,
**commissaire à la
protection de la vie privée**

2003 Au total, 89 % des membres du public sondés par **Environics Research Group** appuient l'octroi des droits fondamentaux aux dénonciateurs qui sont des fonctionnaires

2003 L'agent fédéral de l'intégrité déclare qu'il est urgent de mettre en place une institution plus robuste pour s'occuper de la question de la protection des dénonciateurs

2003 L'entrée en fonctions de Paul Martin en tant que premier ministre est suivie d'une annonce de **restructuration, d'examen des programmes et de contrôle des dépenses.**

**2003 L'AFPC soumet un
mémoire au comité
permanent des
opérations
gouvernementales et
des prévisions
budgétaires qui étudie
le projet de loi C-25**

**2003 L'AFPC soumet un
mémoire au comité
sénatorial permanent
qui étudie le projet de
loi C-25.**



APERÇU

Loi sur la modernisation de la fonction publique

GÉNÉRALITÉS

- Il s'agit d'une loi « omnibus » du fait qu'elle modifie et crée plus d'une loi, dont celles-ci :
- Une nouvelle loi sur relations de travail : *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.
 - Elle sera appliquée par une NOUVELLE commission des relations de travail : la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).
- Une loi entièrement NOUVELLE sur la dotation, mais qui gardera le même nom : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.
 - Le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique sera aboli et remplacé par le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP).
- *La Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)* a été modifiée parallèlement à la modification apportée aux définitions de la fonction publique et à l'attribution d'un pouvoir législatif direct aux ministères sur certaines questions qui relevaient auparavant du pouvoir du Conseil du Trésor.

- La *Loi sur le Centre canadien de gestion (LCCG)* a été modifiée pour que soient offertes des « activités d'apprentissage intégrées » dans la fonction publique par l'intermédiaire de la nouvelle École de la fonction publique du Canada, qui regroupe le CCG et Formation et perfectionnement Canada administré par la CFP.

DATES DE PROCLAMATION

- La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* a reçu la sanction royale en novembre 2003.
- Le gouverneur en conseil peut proclamer l'« entrée en vigueur » de différentes parties de la *Loi* à différents moments.

DOTATION

- La nouvelle Commission de la fonction publique sera nommée et aura deux fonctions : 1) administrer la LEFP actuelle et 2) mettre en place les mécanismes nécessaires au nouveau régime, c'est-à-dire :
 - Mettre sur pied le nouveau TDFP et rédiger un règlement propre à la nouvelle procédure de plaintes en matière de dotation.
 - Faire rédiger le règlement sur les questions de dotation, comme les exigences d'affichage pour les concours, les nominations prioritaires, les programmes d'équité en matière d'emploi, etc.
 - Fusionner les fonctions de formation de la CFP et d'enseignement du CCG.
 - Préparer la proclamation de l'entrée en vigueur des dispositions sur les activités politiques.
 - Veiller à ce que tous les systèmes de TI, la formation, etc., soient prêts avant la date d'entrée en vigueur du nouveau régime.

- Le gouvernement ne prévoit pas que le nouveau régime de dotation soit en place avant janvier 2005.
- La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* devrait recevoir la sanction royale et entrer en vigueur au printemps de 2005.

RELATIONS DE TRAVAIL

- La nouvelle LRTFP devrait entrer en vigueur dans l'année suivant la date de la sanction royale, c'est-à-dire en novembre 2004.
- Le gouvernement a l'intention de modifier les dispositions de la LGFP dans le même laps de temps.



« DE QUOI S'AGIT-IL? »

DOTATION ET RECOURS – Groupe 1

SELON LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mérite - La notion de mérite relatif ou du « candidat le plus méritant » sera chose du passé en 2005 : toutes les nominations doivent être fondées sur « le mérite et sont indépendantes de toute influence politique ».

Voici la nouvelle définition du mérite :

- (a) posséder les qualifications essentielles - notamment la compétence dans les langues officielles - établies par l'administratrice ou l'administrateur général pour le travail à accomplir;
- (b) toute qualification supplémentaire que l'administratrice ou l'administrateur général considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'*avenir*,

Ne constitue pas une infraction au nouveau principe du mérite le fait de ne prendre en compte qu'une seule personne pour faire une nomination.

Mise en disponibilité – Cette mesure n'est manifestement plus fondée sur l'ordre inverse du mérite. Les modalités des mises en disponibilité sont déterminées par la Commission.

Si certains des employé-e-s, mais pas tous, d'un secteur d'un organisme sont mis en disponibilité, ceux ainsi choisis peuvent déposer auprès du TDFP une plainte selon laquelle leur mise en disponibilité constitue un abus de pouvoir.

MAIS on *ne peut pas* se plaindre de la décision de procéder par mise en disponibilité, ni du secteur de l'organisme qui a fait l'objet des mises en disponibilité, ni du nombre de personnes qui doivent l'être.

Activité politique – Le concept est défini comme : « *toute activité au sein d'un parti politique ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer, ou, toute activité exercée pour soutenir un candidat à une élection ou pour s'y opposer, et le fait d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir.* »

La Loi établit que les employé-e-s ont le droit de se livrer à des activités politiques tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique.

Un règlement définissant les activités susceptibles de porter atteinte à cette capacité pourrait être élaboré.

Le règlement pourrait tenir compte des facteurs suivants :

- la nature de l'activité,
- la nature des fonctions d'un employé-e ou d'une catégorie d'employé-e-s,
- le niveau et la visibilité de leur poste.

L'employé-e désireux de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, ou désireux d'être choisi comme tel, doit demander à la Commission et d'obtenir d'elle un congé sans solde.

Une personne cesse d'être fonctionnaire le jour où elle est élue.

S'il s'agit d'élections municipales, l'employé-e doit également obtenir un congé de la Commission à des conditions semblables (congé sans solde ou démission si elle ou il est élu).

Les administratrices ou administrateurs généraux ne peuvent se livrer à aucune activité politique, à l'exception du vote dans le cadre d'une élection.

Il y aura **infraction à la Loi** si l'activité porte atteinte, ou est réputée porter atteinte, à la capacité de l'employé-e d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

L'employé-e peut être destitué ou faire l'objet d'une mesure corrective.

Possibilité pour une personne qui est ou a été candidate à une élection de déposer une plainte.

Remarques

- Les priorités sont maintenues dans la nouvelle Loi.
- Les concours ou les processus de sélection qui sont en cours ne sont pas touchés par l'entrée en vigueur du nouveau régime de dotation.
- Les listes d'admissibilité sont maintenues pendant un maximum de six mois.
- Les appels en vertu de l'article 21 et les plaintes relatives à des mutations qui sont en cours doivent être traités conformément à la Loi modifiée.
- Les vérifications et les enquêtes doivent également être traitées conformément à la Loi modifiée.

SELON L'AFPC

La *LMFP* continue à exclure la dotation des négociations collectives, ce qui empêche l'Alliance de régler, au nom de ses membres, les problèmes à ce chapitre.

La *LMFP* accorde beaucoup de souplesse à la direction, mais prévoit peu de protection pour les employé-e-s ou le principe du mérite.

Le pouvoir de doter des postes est délégué aux niveaux de direction les plus bas possibles. Cela, combiné à la dilution du principe du mérite relatif, pourrait marquer le début d'une ère de favoritisme et d'absence de responsabilité.

Selon la nouvelle définition du « mérite », une personne n'est plus obligée de posséder *toutes* les qualités requises, mais seulement les *qualités essentielles*.

À l'heure actuelle, le droit d'en appeler des nominations exige qu'un comité d'appel vérifie que la sélection s'est faite conformément au principe du mérite. Conjugée à un véritable droit de recours, l'application du principe du mérite sert à donner au Parlement, à la population et aux employé-e-s de la fonction publique l'assurance que la dotation dans la fonction publique demeure à l'abri des abus de pouvoir comme le favoritisme et le copinage.

En vertu de la *LMFP*, sauf en ce qui concerne le processus de nomination fondé sur les qualités du titulaire, il est possible de déposer des plaintes (y compris relativement à la procédure d'équité en matière d'emploi, une priorité pour l'AFPC). Toutefois, les contraintes imposées (l'abus de pouvoir doit être prouvé) rendent la procédure des plaintes inaccessible.

L'AFPC fait valoir depuis longtemps que le processus de sélection du personnel doit être simplifié et rendu plus transparent et cohérent dans l'ensemble des ministères et agences. L'AFPC soutient, en outre, que les personnes travaillant pour un organisme distinct doivent avoir droit à des niveaux de transparence et de cohérence identiques ou semblables à ceux qui existent pour les autres employé-e-s de la fonction publique.

Mises en disponibilité

Étant donné l'abolition du concept du mérite relatif dans la *LMFP*, il se crée un vide dans le domaine des mises en disponibilité, en ce sens que celles-ci ne seront plus effectuées selon une approche

claire et basée sur des principes. La *LMFP* ne prévoit aucun critère qui permette aux employé-e-s ou à l'AFPC de savoir quelle approche sera utilisée pour déterminer qui seront visés par les mises en disponibilité.

L'AFPC a recommandé l'application du principe de l'ancienneté exempte d'obstacles pour les mises en disponibilité. Non seulement cette approche cadre avec le devoir de l'employeur de gérer la fonction publique d'une manière conforme aux concepts de l'égalité matérielle, mais elle permet également de reconnaître la compétence que les fonctionnaires de l'administration publique centrale ont acquise et la loyauté qu'ils ont cultivée pendant leurs longues années de service auprès du public.

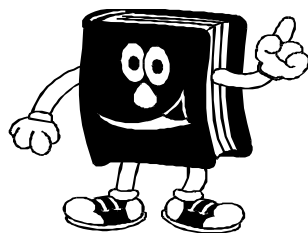
Activités politiques

L'AFPC s'attend à ce que le gouvernement proclame rapidement l'entrée en vigueur des articles de la *LMFP* sur les activités politiques.

Selon l'AFPC, les interdictions imposées par la *LMFP* relativement aux activités politiques visent clairement à faire passer au crible le maximum d'activités politiques ou de formes de participation politique dans lesquelles s'engagent les fonctionnaires.

Peu de clarifications ont été données au sujet de l'équilibre à établir entre une fonction publique impartiale et le droit constitutionnel des fonctionnaires de participer aux activités politiques ou d'exprimer leur point de vue sur les questions politiques auxquelles nous sommes confrontés dans notre vie quotidienne.

L'AFPC verra à ce que les personnes qui ont choisi de servir leur pays en se joignant à la fonction publique ne deviennent pas, par le fait même, des membres de seconde classe de la mosaïque politique canadienne.



DOTATION ET RECOURS – Groupe 2

SELON LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mobilité – Les employé-e-s d’organismes distincts, d’organismes désignés ou du Tribunal, pour lesquels la Commission n’a pas le pouvoir exclusif de nomination, PEUVENT participer :

- à un processus de nomination *annoncé pour lequel* le critère organisationnel vise tous les employé-e-s, pourvu qu’ils satisfassent aux autres critères fixés.

Emplois occasionnels – La durée de la nomination ne doit pas dépasser 90 jours ouvrables par année civile dans un même ministère ou une autre administration.

Mutations – On ne peut avoir recours à l’arbitrage que si la mutation se fait unilatéralement par l’employeur (c.-à-d. que la possibilité de mutation était une condition de l’offre ou qu’il s’agit d’une mesure corrective en cas de harcèlement). En outre :

- Les mutations *en provenance* d’un organisme distinct (et non à cet organisme) sont autorisées si la Commission les approuve après examen du régime de dotation.
- Il appartient encore au Conseil du Trésor d’établir la manière dont les mutations sont faites.
- Les mutations peuvent s’effectuer à l’intérieur d’un groupe professionnel ou entre groupes professionnels. Toutefois, une mutation ne peut constituer une promotion ni permettre à l’employé-e nommé pour une période déterminée d’être nommé pour une période indéterminée.

- La personne mutée n'est plus titulaire de l'ancien poste. La mutation ne constitue pas une nomination en vertu de la Loi et peut s'effectuer sans égard aux droits de priorité d'une autre personne.

La conversion automatique du statut d'employé-e nommé pour une période déterminée en statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée est maintenant un droit prévu par la *Loi*. Il reste à déterminer les conditions pour l'employeur. Cette disposition intègre en fait à la Loi la nouvelle politique sur l'emploi pour une période déterminée.

Remarques

- Les priorités sont maintenues dans la nouvelle Loi.
- Les concours ou les processus de sélection qui sont en cours ne sont pas touchés par l'entrée en vigueur du nouveau régime de dotation.
- Les listes d'admissibilité sont maintenues pendant un maximum de six mois.
- Les appels en vertu de l'article 21 et les plaintes relatives à des mutations qui sont en cours doivent être traités conformément à la Loi modifiée.
- Les vérifications et les enquêtes doivent également être traitées conformément à la Loi modifiée.

SELON L'AFPC

La *LMFP* continue à exclure la dotation des négociations collectives, ce qui empêche l'Alliance de régler, au nom de ses membres, les problèmes à ce chapitre.

La *LMFP* accorde beaucoup de souplesse à la direction, mais prévoit peu de protection pour les employé-e-s ou le principe du mérite.

Le pouvoir de doter des postes est délégué aux niveaux de direction les plus bas possibles. Cela, combiné à la dilution du principe du mérite relatif, pourrait marquer le début d'une ère de favoritisme et d'absence de responsabilité.

Selon la nouvelle définition du « mérite », une personne n'est plus obligée de posséder *toutes* les qualités requises, mais seulement les qualités *essentielles*.

À l'heure actuelle, le droit d'en appeler des nominations exige qu'un comité d'appel vérifie que la sélection s'est faite conformément au principe du mérite. Conjuguée à un véritable droit de recours, l'application du principe du mérite sert à donner au Parlement, à la population et aux employé-e-s de la fonction publique l'assurance que la dotation dans la fonction publique demeure à l'abri des abus de pouvoir comme le favoritisme et le copinage.

En vertu de la LMFP, sauf en ce qui concerne le processus de nomination fondé sur les qualités du titulaire, il est possible de déposer des plaintes (y compris relativement à la procédure d'équité en matière d'emploi, une priorité pour l'AFPC). Toutefois, les contraintes imposées (l'abus de pouvoir doit être prouvé) rendent la procédure des plaintes inaccessible.

L'AFPC fait valoir depuis longtemps que le processus de sélection du personnel doit être simplifié et rendu plus transparent et cohérent dans l'ensemble des ministères et agences. L'AFPC soutient, en outre, que les personnes travaillant pour un organisme distinct doivent avoir droit à des niveaux de transparence et de cohérence identiques ou semblables à ceux qui existent pour les autres employé-e-s de la fonction publique.

Mobilité des employé-e-s

La *LMFP* permet aux employé-e-s de tous les organismes distincts et organismes désignés de participer aux processus de nomination au sein de l'administration publique centrale pourvu qu'ils répondent à

certaines critères établis. Cette mobilité accrue est un changement constructif et opportun, qui, toutefois, ne va pas assez loin.

L'AFPC est préoccupée par le fait que les employé-e-s de l'administration publique centrale n'ont toujours pas obtenu en retour le droit de postuler pour des emplois dans des organismes distincts. L'administration publique fédérale est composée de travailleuses et travailleurs payés par le public pour offrir des services au public. L'accès à un maximum de possibilités d'emplois permet aux employé-e-s de la fonction publique d'acquérir une formation et une expérience précieuses. Ce serait un manque de prévoyance que de ne pas favoriser le mouvement du personnel de l'administration publique centrale vers les organismes distincts, notamment à la lumière des projections démographiques selon lesquelles il y aura pénurie de main-d'œuvre.

Mutations

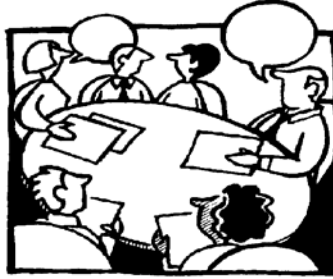
La *LMFP* fait considérablement reculer le processus de mutation. Les modifications apportées ont pour but et effet de soustraire les transferts à l'examen par un tiers et de restreindre la capacité des employé-e-s de contester les pratiques de gestion pour abus de pouvoir.

Les droits de recours à la procédure de règlement des griefs en matière de mutations sont établis en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Toutefois, l'examen par un tiers - renvoi à l'arbitrage (article 209 de la *LRTFP*) – est offert SEULEMENT aux employé-e-s mutés et UNIQUEMENT dans les cas où la mutation a été effectuée sans leur consentement.

Pour tous les autres employé-e-s, y compris ceux qui peuvent actuellement affirmer que leur mutation constituait un abus de pouvoir de la direction, le seul recours possible est de déposer un grief qui sera envoyé aux gestionnaires qui ont, dans un premier temps, autorisé la mutation. Ils n'ont pas le droit de renvoyer ces questions à l'arbitrage.

Conversion automatique

Pendant toute la période de travail du comité patronal-syndical sur l'emploi pour une période déterminée, l'AFPC a maintenu une position claire à ce sujet. Nous avons toujours demandé une réduction de la période exigée pour obtenir le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée. Bien que nous soyons contents que l'esprit de la politique concernant l'emploi pour une période déterminée soit intégré dans la *LMFPC*, il n'est pas clair quel mécanisme l'employeur mettra en place pour que les conversions se fassent après trois années de service.



« DE QUOI S'AGIT-IL ? »

CONSULTATION ET AMÉLIORATION CONJOINTE

SELON LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La **consultation** entre l'administratrice ou l'administrateur général et les agents négociateurs est maintenant obligatoire.

Les comités sont mandatés « en vue de l'échange d'information et de l'obtention d'opinions et de conseils sur des questions liées au milieu de travail qui touchent les fonctionnaires ».

Par **amélioration conjointe** s'entend la possibilité que l'employeur et les agents négociateurs conviennent d'« améliorer ensemble » le milieu de travail, c'est-à-dire de déterminer les problèmes relatifs au milieu de travail et d'élaborer et d'étudier les solutions à ces problèmes.

Ces initiatives peuvent aussi se dérouler sous l'égide du Comité national mixte (CNM), mais ce n'est pas obligatoire.

Étant donné que l'amélioration conjointe est facultative, il est impossible d'obliger les ministères à s'y engager.

SELON L'AFPC

L'AFPC se réjouit que le projet de loi reconnaisse officiellement l'existence des comités consultatifs déjà en place. Mais nous pensons que le gouvernement a raté l'occasion de rendre ces comités consultatifs et d'amélioration conjointe vraiment efficaces. Même s'il est désormais obligatoire de créer de tels comités, qui seront sans doute assujettis aux dispositions d'application de la *Loi*, rien n'oblige, toutefois, les parties à se consulter de bonne foi. En outre, le projet de loi ne prévoit pas la mise en oeuvre d'un mécanisme de règlement des différends, advenant une impasse au sein des comités consultatifs. En définitive, la loi oblige les parties à créer des comités qui pourront alors être ignorés en toute légitimité.

Pour que les comités consultatifs soient vraiment efficaces, l'AFPC recommande que ceux-ci aient le pouvoir de décider des thèmes de consultation, y compris en matière d'amélioration conjointe du milieu de travail. Nous recommandons aussi la mise en oeuvre d'un mécanisme de règlement des différends entre les parties.

Il convient, à notre avis, d'ajouter une nouvelle disposition en vertu de laquelle les comités consultatifs sont tenus d'établir annuellement leurs programmes de consultation, de se réunir et de se consulter de bonne foi et de faire tous les efforts possibles afin de s'entendre. Cette disposition devrait également obliger la Commission à étudier toute plainte selon laquelle l'employeur ou un agent négociateur n'a pas respecté l'obligation de consulter de bonne foi.



« DE QUOI S'AGIT-IL? »

NÉGOCIATION COLLECTIVE

SELON LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Adoption de la ***négociation à deux niveaux***. Cette négociation a lieu seulement s'il y a entente mutuelle, c'est-à-dire une entente entre le Conseil du Trésor, l'administratrice ou l'administrateur général et l'agent négociateur.

Il s'agit d'un moyen qui permet aux administratrices ou administrateurs généraux ou aux organismes d'élaborer des approches différentes sur les questions qui relèvent maintenant de leur pouvoir législatif direct. Toutefois, ces dispositions ne *limitent* pas nécessairement la négociation à deux niveaux à ces questions.

La nouvelle *LGFP* accorde aux administratrices ou administrateurs généraux les pouvoirs suivants :

- apprentissage, formation et perfectionnement;
- primes pouvant être accordées aux employé-e-s de la fonction publique ayant un rendement exceptionnel;
- normes de discipline et mesures disciplinaires, y compris le licenciement, la suspension, la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et sanctions pécuniaires (avec motif);
- licenciement ou rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur de toute personne employée dans la fonction publique dont le rendement est, de l'avis de l'administratrice ou l'administrateur général, insatisfaisant (avec motif);

- licenciement ou rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur de toute personne employée dans la fonction publique pour d'autres raisons qu'un manquement à la discipline ou l'inconduite (avec motif);
- licenciement de personnes à qui une offre d'emploi est faite en raison du transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à toute entité qui n'en fait pas partie.

La négociation à deux niveaux peut avoir lieu à l'égard de plus d'un ministère ou organisme dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Le gouvernement est d'avis que cet aspect de la *Loi* est « habilitante » et qu'il s'agit d'un moyen d'amener les ministères et les administratrices ou administrateurs généraux à s'habituer à traiter avec les agents négociateurs et à élaborer une culture de collaboration mutuelle.

S'il n'y a pas de négociation à deux niveaux, le Conseil du Trésor PEUT lier les administratrices ou administrateurs généraux sur des questions qui peuvent désormais relever directement de leur responsabilité en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) modifiée.

Si la négociation à deux niveaux est dans une impasse, le différend ou les points en litige sont renvoyés à la table de négociation principale.

SELON L'AFPC

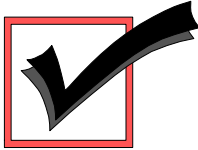
L'AFPC n'accepte pas les dispositions de la négociation à deux niveaux énoncées dans la *LMFP*. Selon le libellé actuel, les dispositions sont imprécises au point d'être inapplicables. L'AFPC est d'avis que toute question qui modifie de façon si importante le déroulement de la négociation collective ne peut simplement être éclaircie par voie de règlement.

Le syndicat s'inquiète particulièrement du fait que l'article ne précise pas de quelle façon ce processus interagit avec le processus de négociation collective prévu à d'autres articles.

Nous nous demandons si on a voulu que toute question, y compris les taux de rémunération, puisse faire l'objet d'une négociation à deux niveaux, et nous nous interrogeons sur la façon dont les différends seront réglés au deuxième niveau de la négociation. Peut-on dire que l'ensemble des droits, y compris celui de faire la grève, s'appliqueront au deuxième niveau? Sinon, comment les différends seront-ils réglés, particulièrement si les pourparlers au premier niveau de négociation, où seront abordées les questions touchant l'ensemble de l'administration fédérale, prennent fin avant que les questions ne soient réglées au second niveau? Étant donné ces préoccupations, l'AFPC hésiterait à participer à un tel processus. Nous appuyons cependant la partie de l'article qui stipule clairement que la participation à la négociation à deux niveaux est volontaire.

L'AFPC croit que le refus persistant du gouvernement d'élargir la portée de la libre négociation collective nuira à l'établissement de relations de travail efficaces et harmonieuses au sein de la fonction publique fédérale.

L'AFPC croit que le gouvernement a restreint encore davantage la libre négociation collective en introduisant deux facteurs, à savoir l'état de l'économie et la situation financière du gouvernement, qu'un conseil arbitral doit prendre en considération dans la prise de ses décisions.



« DE QUOI S'AGIT-IL? »

GRIEFS

SELON LA LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les arbitres peuvent maintenant interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ils peuvent AUCSI appliquer les **mêmes recours** qu'un tribunal des droits de la personne.

Le syndicat peut maintenant déposer des **griefs de principe**.

Les arbitres ont maintenant le pouvoir d'accorder des **dommages-intérêts** dans le cas des griefs portant sur le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire.

En cas de licenciement ou de rétrogradation pour rendement insatisfaisant, l'arbitre, lorsqu'il veut établir s'il y avait un « motif », peut uniquement décider si la décision de l'administratrice ou l'administrateur général est « raisonnable ».

Les **mutations** peuvent maintenant faire l'objet d'un grief, mais seulement au dernier palier, SAUF si une mutation a été faite sans le consentement de l'employé-e [exemples : l'offre d'emploi autorise les mutations unilatérales ou la mutation est imposée parce que l'employé-e est reconnu coupable de harcèlement et doit être retiré du milieu de travail.]

SELON L'AFPC

L'AFPC veut que le droit de renvoyer à l'arbitrage les licenciements de nature non disciplinaire soit accordé aux employé-e-s des employeurs distincts. Les employé-e-s du Conseil du Trésor détiennent ce droit, mais seul les employé-e-s d'employeurs distincts désignés par le gouverneur en conseil le détiennent également. Or, ces désignations sont rares. Il s'ensuit qu'un employé-e de Parcs Canada qu'on a licencié pour incapacité ou incompétence ne peut contester ce licenciement alors qu'un employé-e du Conseil du Trésor le peut. Cette situation est d'autant plus injuste quand on sait que les employé-e-s de Parcs Canada détenaient ce droit lorsqu'ils relevaient du Conseil du Trésor, mais qu'ils l'ont perdu lors de la création de l'organisme.



« DE QUOI S'AGIT-IL? »

DÉNONCIATION

Selon la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*

Comme il est prévu dans les dispositions sur la consultation de la *LMFP*, les comités consultatifs échangent leurs vues sur les politiques en matière de dénonciation.

SELON L'AFPC

L'AFPC constate que la politique du SCT sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail était déjà en place lorsque les événements se sont produits au Commissariat à la protection de la vie privée.

Nous continuons à demander l'adoption de deux textes législatifs distincts qui assurent à l'employé-e une protection pleine et entière contre toute forme de représailles si jamais elle ou il dénonce des actes fautifs. L'AFPC demande également la création d'un organisme indépendant disposant de fonds nécessaires, qui supervisera la mise en application de cette loi et qui relèvera directement du Parlement. De l'avis de l'AFPC, des mesures vigoureuses d'anti-représailles auraient dû être incluses dans la *LMFP*.



CE QUE L'AVENIR SEMBLE NOUS RÉSERVER

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique

Créée à la suite de la restructuration et de l'examen des programmes récemment annoncés. Le **Secrétariat à la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (SMGRH)** fait partie de la nouvelle agence. Le Secrétariat comportera :

- Un comité consultatif syndical-patronal (CCSP) composé de sept représentants syndicaux supérieurs et de sept représentants patronaux supérieurs. Le CCSP examinera toutes les politiques avant qu'elles soient soumises à l'approbation du SCT.
- Des sous-comités du sous-ministre (SM) (responsabilisation; relations syndicales-patronales; dotation et recours; apprentissage et communications). Deux représentants de l'AFPC feront partie de chacun de ces comités qui sont chargés de déterminer les défis et les priorités liés à la mise en œuvre de la *LMFP*.
- Des groupes de travail, chargés des questions techniques, travailleront sous la responsabilité de chaque comité. L'APFC sera représentée dans ces groupes de travail.
- Deux employés ont été détachés au Secrétariat à la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines pour une période d'un an.

**L'APFC ACCEPTE DE CONTRIBUER AU TRAVAIL DU
SECRETARIAT, MAIS SE RÉSERVE LE DROIT DE SE RETIRER
EN TOUT TEMPS.**

Règlement

Alors qu'on a clairement indiqué qu'il y aura consultation une fois le *Règlement* rédigé, aucun renseignement sur ce processus n'est disponible au moment de la préparation des présentes notes. L'AFPC diffusera l'information sur ces consultations en plus de ses commentaires sur le *Règlement*. L'AFPC utilisera le processus réglementaire pour essayer de combler les lacunes de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Dénonciation

Le groupe de travail sur la divulgation des actes fautifs a soumis son rapport en janvier 2004. Dans sa conclusion, le rapport énonce ce qui suit : « *un régime de divulgation d'actes fautifs est une composante nécessaire de toute démarche générale visant à améliorer la gestion dans le secteur public et à raffermir l'éthique gouvernementale. Un tel régime dote les fonctionnaires des outils et du soutien dont ils ont besoin pour dévoiler et corriger des situations où les comportements et les décisions des fonctionnaires ne sont pas conformes aux normes éthiques rigoureuses que l'on s'attend à voir respectées dans les institutions publiques. De plus, un régime de divulgation éprouvé confère de la crédibilité aux valeurs de la fonction publique et contribue grandement au bon moral des fonctionnaires, à la qualité de leur conduite et à la confiance qu'accordent les citoyens au gouvernement. Dans cette perspective, il est fort souhaitable que le Gouvernement du Canada apporte rapidement les changements nécessaires à l'amélioration de l'actuel régime. Le Groupe de travail croit que les mécanismes de divulgation à venir devraient être une composante d'un cadre législatif général sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique. »*

L'AFPC demande, depuis plusieurs années, la protection des droits des dénonciateurs. À la suite de la publication du récent rapport accablant de la vérificatrice générale, le gouvernement Martin a annoncé qu'il adopterait finalement la loi sur la dénonciation avant la fin de mars 2004.

Campagne de sensibilisation du public de l'AFPC

Cette campagne permettra à l'AFPC et à ses membres de sensibiliser davantage le public à l'important rôle des travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral dans la protection et l'amélioration de la qualité de vie des Canadiennes et des Canadiens.

L'AFPC et ses membres continueront à lutter pour des services publics de qualité et non lucratifs et à se battre contre les tentatives de privatisation ou de réduction de ces services.

Élections fédérales

Les employé-e-s du secteur public fédéral sont également des citoyens et des électeurs! Nous exhortons nos membres à se servir des élections comme une occasion de prendre une décision éclairée. Plus important encore, la prochaine campagne électorale fédérale représentera une occasion de parler aux députés de l'affaiblissement des droits des employé-e-s du secteur public!