



INFO-NÉGO

Alliance de la Fonction publique du Canada



Négociations avec le Conseil du Trésor

Un mandat de grève fort est nécessaire

Les membres de vos équipes de négociation des quatre groupes du Conseil du Trésor – Services des programmes et de l'administration; Services de l'exploitation; Services techniques; et Enseignement et Bibliothéconomie – ont tout mis en œuvre pour négocier des ententes. Ils ont dû se rendre à l'évidence : les négociations avec le Conseil du Trésor au cours des six derniers mois se sont avérées frustrantes et inutiles.

Lorsque les négociations ont commencé en septembre dernier, on avait convenu d'une série de séances devant se prolonger jusqu'en 2004. Votre syndicat espérait bien que l'attitude coopérative du gouvernement dans la planification de la présente ronde de négociations était de bon augure pour les pourparlers à venir.

Malheureusement, ce n'est pas le cas. Les quatre Tables du Conseil du Trésor ont rencontré l'employeur en septembre, octobre et novembre. Pratiquement aucun progrès n'a été réalisé sauf pour le renouvellement de certains articles que ni l'une ni l'autre des parties n'a cherché à modifier. Il est clair que dans les derniers jours du gouvernement Chrétien, le Conseil du Trésor n'avait qu'un mandat très limité, ou aucun mandat, pour négocier véritablement.

L'arrivée d'un nouveau premier ministre en décembre nous a permis d'espérer que l'employeur aurait le mandat de négocier. Cependant, le gouvernement a tout simplement annulé les négociations prévues en janvier pour toutes les Tables.

La réaction de l'AFPC a été d'exiger que soit accru le nombre de rencontres prévues en février. Par conséquent, chaque table a négocié pendant 10 jours, entre le 9 février et le 5 mars. Toutes les séances se sont déroulées en présence d'un conciliateur.

Le 25 février, les négociateurs du Conseil du Trésor ont présenté aux Tables 1, 2 et 3 une offre salariale de 1,75 %, 1,25 % et 1,25 % pour chacune des trois années. L'offre était ridicule, et l'employeur nous réservait d'autres mauvaises surprises.

À la Table 1, l'employeur n'a pas tenu compte de nos revendications portant sur l'harmonisation des salaires et la restructuration de l'échelle salariale et n'a rien proposé pour améliorer la sécurité d'emploi et la protection des travailleuses et travailleurs nommés pour une période déterminée. En fait, l'employeur cherche plutôt à réduire les conditions relatives au congé de mariage et, dans le cas des employé-e-s à temps partiel, aux heures supplémentaires.

Les négociateurs du Conseil du Trésor à la Table 2 ont fait abstraction des résultats d'une étude patronale-syndicale sur la rémunération effectuée par Morneau-Sobeco. L'étude révèle un écart moyen de 20 % entre les salaires de nos membres de la Table 2 et ceux de leurs homologues du secteur privé. L'employeur a également refusé d'examiner notre revendication portant sur les taux de rémunération nationaux pour ce groupe.

L'employeur a signalé à notre équipe de négociation de la Table 3 que toute amélioration d'ordre pécuniaire serait déduite de l'offre salariale que nous considérons déjà insuffisante. Il a non seulement refusé de transformer les indemnités provisoires en salaires et d'ajouter de nouvelles indemnités, mais il a également proposé de supprimer l'indemnité provisoire des inspecteurs et inspectrices PI à Prince-Rupert et à Vancouver et l'indemnité annuelle des agentes et agents des pêches.

Au moment d'aller sous presse, le Conseil du Trésor n'avait pas déposé d'offre salariale officielle à la Table 5. On ne s'attend pas à une offre différente de celle présentée aux trois autres équipes. D'autres dates de conciliation pour la Table 5 seront fixées pour permettre à l'employeur de présenter son offre. Si aucune entente n'est conclue, un Conseil d'arbitrage pourrait être mis sur pied pour cette Table.

Les Tables 1, 2 et 3 ont entrepris le processus de conciliation - grève. L'expérience des six derniers mois de négociation a amené vos équipes à penser que même avec l'aide de conciliateurs, des ententes sont impossibles.

C'est pourquoi le syndicat organise un vote de grève auprès des membres de ces Tables. Le vote se déroulera entre le 25 mars et le 28 avril. On encourage tous les membres à assister aux séances de scrutin de grève qui se tiendront dans leur région afin d'être directement informés de l'attitude du Conseil du Trésor durant les négociations.

La prochaine étape sera la mise sur pied d'un bureau de conciliation pour les trois Tables. Lisez

l'article « Dénouer l'impasse : la conciliation » dans cette publication pour plus de renseignements sur ce processus.

Les aspirations et les revendications de nos membres, à chaque Table sont tout à fait légitimes. Plus que jamais, en ces temps de révision des programmes gouvernementaux, il est essentiel d'obtenir des améliorations sur divers plans : sécurité d'emploi; protection en cas de réaménagement des effectifs; interdiction de confier en sous-traitance le travail de nos unités de négociation; et conversion plus rapide du statut d'employé nommé pour une période déterminée au statut d'employé nommé pour une période indéterminée. Le niveau de stress s'accroît dans un climat d'incertitude, et nos revendications en vue d'aider nos membres à connaître un meilleur équilibre dans leurs vies personnelle et professionnelle demeurent importantes. Les revendications relatives aux droits de la personne, comme celles visant à élargir la protection contre la discrimination et à mettre fin aux pratiques discriminatoires, ne peuvent être sacrifiées au profit des objectifs financiers du gouvernement. Nos membres méritent d'être rémunérés équitablement pour le travail qu'ils accomplissent réellement.

Le gouvernement se sert de ses négociateurs pour nous faire savoir clairement qu'il n'entend pas améliorer nos conventions collectives. Il se propose même de retirer certains avantages. Vos équipes de négociation ont besoin d'un ferme mandat de grève pour obtenir les conventions que vous voulez et que vous méritez.

Message de la présidente nationale de l'AFPC



En janvier, j'ai eu l'occasion de rencontrer Paul Martin, le nouveau premier ministre, des membres de son Cabinet et le greffier du Conseil privé. Le premier ministre a reconnu que son gouvernement avait commis une erreur lorsqu'il a annoncé, en décembre dernier, la restructuration de l'appareil d'État, l'examen des programmes et des dépenses et le gel des classifications sans consulter le syndicat au préalable. Lors de notre réunion, j'ai souligné l'importance pour le gouvernement d'avoir un mandat avant de revenir à la table des négociations en février.

Malheureusement, le mandat qu'il s'est donné est le suivant : offrir une hausse salariale qui ne couvre même pas l'augmentation du coût de la vie; faire fi de nos enjeux importants, tels que les résultats de l'étude sur la rémunération à la Table 2; et réduire les salaires et les avantages.

Cette ronde de négociations permettra aussi au gouvernement de témoigner de son véritable engagement à l'égard de certaines initiatives qu'il a dévoilées, au début de février, dans le discours du Trône. Ainsi, le gouvernement a déclaré qu'il veut une collaboration accrue entre les pays afin de garantir que les politiques économiques s'accompagnent de programmes sociaux plus vigoureux pour combattre la famine, la pauvreté et la maladie, le VIH/sida en particulier, et pour hausser le niveau de vie dans les pays en développement. Notre revendication sur la contribution de l'employeur au Fonds de justice sociale de l'AFPC s'inscrit justement dans cette optique.

(suite à la page 2)

Questions et réponses sur les DÉSIGNATIONS

Qu'est-ce que le « processus de désignation »?

Les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) prévoient un processus qui permet la désignation de postes de sorte qu'en cas d'arrêt de travail, on s'acquitte de certaines fonctions nécessaires « pour la sécurité du public ». Les travailleuses et les travailleurs qui occupent ces postes aux fonctions de sécurité ne peuvent faire la grève. Au cours de la présente ronde de négociations, les Tables 1, 2 et 3 ont choisi le processus de conciliation-grève. Le processus de désignation ne s'applique pas à la Table 5 qui a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends pour la présente ronde de négociations.

Le processus de désignation a été amorcé en avril par une réunion des Éléments avec leurs ministères respectifs. Les postes contestés ont été identifiés et l'AFPC procède à la médiation avec le Conseil du Trésor et la Commission des relations du travail dans la fonction publique. S'il reste des postes contestés après la médiation, l'AFPC renverra les postes contestés à un comité d'examen des désignations qui présentera des recommandations exécutoires.

Les travailleuses et les travailleurs sont-ils désignés?

Non. La LRTFP stipule que les postes sont désignés et non les travailleuses et les travailleurs.

Quels genres de postes sont désignés?

Citons par exemple les postes de sécurité du revenu et de l'immigration, les postes d'agents des douanes, les postes de pompier aux bases de la Défense nationale, les postes qui touchent la recherche et le sauvetage et les postes de gardiens de phare.

Y a-t-il différents types de désignations?

Oui. Il y a trois genres de désignations.
 Désignation 1 – employé-e totalement désigné
 Désignation 2 – remplaçante ou remplaçant – à un poste spécifique
 Désignation 3 – désignation conditionnelle
 Les désignations des remplaçantes ou remplaçants à un poste spécifique s'appliquent lorsqu'une personne occupant un poste désigné est en congé ou absente du travail pour cause de maladie et ne peut se présenter au travail. La personne qui remplace serait jugée « essentielle » jusqu'à ce que la personne occupant le poste désigné reprenne le travail.

La désignation conditionnelle s'applique si une condition est liée à la désignation. La condition doit être expliquée en détail à la personne qui occupe le poste. La condition doit se produire avant que la personne ne soit tenue de travailler.

Comment sait-on si on occupe un poste désigné?

Les employé-e-s dont le poste est désigné en seront avisés par un gestionnaire (représentant de l'employeur) et on leur remettra un Formulaire 13 officiel. Si une condition s'applique à la désignation, l'employé-e devrait en être informé à ce moment-là.

Le syndicat participe-t-il à la distribution des avis de désignation?

Oui, le gestionnaire devrait être accompagné par une représentante ou un représentant syndical et ces deux personnes, ainsi que l'employé-e, doivent parapher le Formulaire 13. Une fois le formulaire rempli, la représentante ou le représentant syndical en reçoit une copie.

L'employeur envoie-t-il les copies originales ou des doubles exemplaires?

Le Formulaire 13 – Avis de désignation – doit être un original provenant de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et il doit présenter la signature de *Pierre Hamel* ainsi que l'emblème de la CRTFP, au centre. Le Formulaire doit contenir le numéro et le lieu géographique du poste.

Qu'arrive-t-il si l'employé-e dont le nom paraît sur le formulaire n'occupe pas ce poste?

On doit rayer le nom qui paraît sur le formulaire et inscrire, juste à côté, le nom qui convient. Le nom qui a été rayé doit demeurer lisible.

Peut-on changer le numéro du poste?

Non, une fois que le poste est désigné, le numéro doit rester le même. Seul le nom de l'employé-e peut changer.

En cas de grève, quelles conditions d'emploi s'appliquent aux employé-e-s désignés?

La convention collective existante est toujours en vigueur pour les employé-e-s désignés. Par conséquent, les conditions d'emploi actuelles s'appliquent.

Je serai vraisemblablement désigné; pourquoi devrais-je voter pour la grève?

Comme tous les membres, vous avez le droit de participer au vote de grève. Vous tirerez profit des améliorations apportées à la convention collective que votre équipe de négociation négocie. Un vote massif pour la grève peut aider à éviter celle-ci.

Vous n'avez peut-être pas le droit de faire la grève, mais vous pouvez faire plein de choses pour appuyer les membres qui vont sacrifier leur revenu afin d'obtenir une meilleure convention pour tout le monde.

Comment les membres désignés participent-ils aux mesures de grève?

Le fait d'être désigné ne signifie pas que les membres ne peuvent participer aux activités de grève. Vous pouvez faire plusieurs choses d'ici au moment de la grève et lorsque celle-ci est déclenchée. Avant une grève, vous pouvez participer aux mêmes activités que les membres non désignés. Vous pouvez, et vous devriez assister aux réunions afin d'être bien informé sur les questions et d'exercer votre droit de vote sur l'éventualité d'une grève. Vous pouvez participer à toutes les manifestations organisées pour appuyer votre équipe de négociation et vos revendications contractuelles. Vous pouvez écrire des lettres à votre député-e ou à d'autres responsables pour les mettre au courant de votre situation et de votre désir d'obtenir une convention collective juste et des salaires et des conditions de travail acceptables.

S'il y a une grève, vous pouvez quand même demeurer actif en suivant les directives qu'on vous a données comme employé-e désigné. Vous pouvez aider à mettre sur pied un comité d'appui à la grève, ou à en faire partie, pour seconder ceux et celles qui ont le droit de retirer leurs services. Si une ligne de piquetage est dressée à votre lieu de travail, vous pouvez vous rendre au travail plus tôt et vous joindre à la ligne de piquetage jusqu'au moment où vous devrez rentrer au travail. Lorsque le moment est venu de rentrer au travail, vous devriez téléphoner à votre superviseur et lui demander que l'on vous accompagne jusqu'à votre lieu de travail. Lors de votre pause-repas ou de votre pause, vous pouvez passer du temps sur la ligne de piquetage pour témoigner

votre appui. Lorsque vous avez l'occasion de le faire, apportez du café aux grévistes. Tous les petits gestes que vous ferez pour manifester votre soutien seront grandement appréciés.

Lorsque vous êtes au travail, vous voudrez peut-être songer à la meilleure façon de servir votre employeur en portant une attention toute spéciale aux tâches pour lesquelles vous êtes rémunéré. C'est peut-être le moment idéal de revoir les règlements relatifs à votre milieu de travail. Puisqu'il y a moins de personnes au travail à cause de la grève et que vous subissez des pressions additionnelles parce que vous êtes obligé d'être au travail, il est important que votre travail soit fait correctement et sans erreur.

Plus il y a de membres désignés qui participent activement à la structure de la grève, plus celle-ci sera efficace. Veuillez communiquer avec le chef des piquets de votre section locale ou avec le coordonnateur ou la coordonnatrice de la grève pour obtenir des renseignements supplémentaires ou pour participer bénévolement à des activités de soutien. N'oubliez pas de consulter le site Web de l'AFPC pour demeurer au courant de l'évolution des négociations.

Message de la présidente nationale de l'AFPC

(suite de la page 1)

Le gouvernement s'engage aussi à donner un meilleur accès aux services de garde d'enfants, et ce, plus rapidement. C'est une occasion en or pour le gouvernement, en tant qu'employeur, de joindre le geste à la parole : accéder à notre proposition d'instaurer un Fonds enfance et famille et s'engager à le financer de façon stable.

En accédant à notre revendication sur le financement permanent du Programme d'apprentissage mixte – une véritable réussite –, le gouvernement réaliserait un autre des objectifs qu'il s'est fixés : faciliter l'apprentissage à vie des Canadiennes et des Canadiens.

On peut lire, dans le discours du Trône, que « le gouvernement donnera l'exemple en encourageant l'embauche, la préparation adéquate des lieux et le maintien des Canadiens handicapés au sein du gouvernement du Canada [...] ». Pour ce faire, il lui suffit de ratifier notre revendication sur la création d'un processus de consultation mixte sur les obstacles à l'emploi donnant lieu, en cas de désaccord, à l'arbitrage.

Le président du Conseil du Trésor s'est dit prêt à protéger les dénonciateurs sans plus tarder. Or, lorsque nous lui avons demandé d'accéder à la protection des dénonciateurs, ses négociateurs n'ont eu pour seule réponse qu'une loi est sur le point d'être déposée. Le gouvernement libéral nous promet cette loi depuis 1993. Il existe, pourtant, une façon simple et rapide d'assurer la protection des dénonciatrices et dénonciateurs : enchâsser ce principe dans la convention collective. Cela fait d'ailleurs l'objet d'une de nos revendications.

Pour convaincre nos membres que ses plans et ses promesses ne sont pas que des vœux pieux, le gouvernement devra réagir favorablement à nos revendications. Le discours du Trône trace un programme ambitieux, dont la mise en œuvre repose sur des travailleuses et des travailleurs dévoués. Par conséquent, si le gouvernement tient au succès de ses projets, il doit rehausser le moral de ses employé-e-s, veiller à la dotation adéquate des postes et ratifier les recommandations légitimes de nos membres visant à améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail.

Nycole Turmel

**Nycole Turmel,
Présidente nationale**

Dénouer l'impasse : LA CONCILIATION

Jusqu'à présent, les négociations avec le Conseil du Trésor n'ont pas conduit à des ententes. Que va-t-il arriver maintenant? Eh bien, nous allons passer à la prochaine étape, c'est-à-dire la conciliation.

Selon les règles prescrites par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTPF), le syndicat ou l'employeur peut demander à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTPF) de nommer une conciliatrice ou un conciliateur chargé d'aider les parties à dénouer une impasse.

L'AFPC a présenté une telle demande, si bien que les séances de négociation prévues en février et au début de mars se dérouleront en présence d'une conciliatrice ou d'un conciliateur à chaque table.

Si des ententes ne sont pas conclues à cette étape, l'une ou l'autre des parties peut demander à la CRTPF de mettre sur pied un bureau de conciliation qui se composerait d'une représentante ou d'un représentant du syndicat, d'une représentante ou d'un représentant de l'employeur et d'une troisième personne qui assumerait la présidence du bureau.

Le bureau de conciliation tient son mandat de la CRTPF. Y sont énoncées les questions dont le bureau sera saisi et sur lesquelles porteront ses recommandations. Il s'agit habituellement de la liste des questions non réglées.

En vertu de la LRTPF, les rapports des bureaux de conciliation ne peuvent renfermer de recommandations portant sur la dotation, ce qui comprend les évaluations du rendement, les nominations, les mutations, les promotions, les rétrogradations, les mises en disponibilité ou les licenciements, à moins que ceux-ci ne résultent d'une mesure disciplinaire.

Dans les 14 jours suivant la réception de son mandat (ou dans un délai plus long si les parties en conviennent), le bureau de conciliation doit présenter à la CRTPF un rapport assorti de recommandations. L'expérience nous a montré que le rapport est habituellement favorable au syndicat. Les recommandations ne sont toutefois pas exécutoires, si bien que l'une ou l'autre des parties est libre de les rejeter. Si, dans les sept jours suivant le dépôt du rapport, les parties ne concluent pas une entente de principe, le syndicat peut légalement déclarer la grève.

Aux termes de la LRTPF, les parties peuvent conférer un caractère exécutoire à toute partie du rapport du bureau de conciliation, mais l'entente à ce sujet doit intervenir avant le dépôt du rapport.

Si à tout moment au cours du processus les deux parties parviennent à s'entendre, le résultat est soumis aux membres aux fins de ratification. Une fois

l'entente ratifiée, les membres ont une nouvelle convention collective.

L'arbitrage

La LRTPF prévoit deux méthodes pour dénouer une impasse dans les négociations : la première c'est la conciliation assortie du droit de grève; la deuxième, l'arbitrage. Dans ce dernier cas, le différend est réglé par le recours à un tiers neutre qui dépose un rapport exécutoire. Les membres de l'unité de négociation doivent choisir l'une des deux méthodes avant que les négociations ne commencent. Dans le cadre de la présente ronde de négociations, seule la Table 5 a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. Les Tables 1, 2 et 3 ont retenu la méthode de la conciliation assortie du droit de grève.

Faire la grève

À un moment donné au cours des négociations, il se peut que le syndicat tente d'obtenir un mandat de grève auprès des membres en organisant un vote de grève.

Nous n'avons pas la grève comme objectif quand nous commençons à négocier. Notre but est de négocier une convention collective acceptable pour les deux parties. La grève est seulement l'une des tactiques que nous pouvons utiliser pour obtenir une bonne convention collective. Nous pourrions y avoir recours ou non, mais nous devons être prêts et déterminés à faire la grève si nous voulons que l'employeur prenne nos équipes de négociation au sérieux. C'est la solidarité syndicale et la volonté de faire la grève qui permettent d'obtenir de bonnes conventions collectives et non les éclats de voix ou des tonnes de paperasse.

C'est la présidente nationale de l'AFPC qui prend en dernier ressort les décisions en ce qui a trait aux grèves. Elle est la seule personne autorisée à demander la tenue d'un vote de grève ou à déclarer la grève. Elle seule peut par ailleurs autoriser les unités de négociation à mettre fin à la grève.

Dans la mesure où cela est possible, les votes de grève ont lieu à l'occasion d'assemblées où sont expliqués les questions non réglées et les motifs justifiant la tenue d'un vote de grève. Seuls les membres de l'AFPC en règle ont droit de voter et une preuve de la qualité de membre peut être exigée.

Lorsque la présidente nationale de l'AFPC demande la tenue d'un vote de grève, des assemblées sont organisées par l'entremise des bureaux régionaux de l'AFPC. Communiquez avec le bureau régional de votre localité ou consultez le site Web de votre région pour savoir quand et où voter.

Qu'est-ce qui se passe à ma table?

Abonnez-vous aux Nouvelles par courriel de l'AFPC pour connaître les derniers développements à votre table de négociation : www.psc-afpc.com/bargaining/email_index-f.shtml



Les employé-e-s nommés pour une période déterminée et le vote de grève

Les revendications qu'a présentées l'AFPC dans le cadre de la ronde de négociations en cours avec le Conseil du Trésor pourraient améliorer beaucoup les conditions de travail des travailleuses et travailleurs nommés pour une période déterminée. Pour atteindre nos objectifs dans ce dossier, il faudra toutefois faire preuve de solidarité.

Aux termes de la politique en vigueur au Conseil du Trésor, les travailleuses et travailleurs nommés pour une période déterminée acquièrent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée après trois ans d'emploi auprès du Conseil du Trésor. Dans le cadre de la présente ronde de négociations, l'AFPC propose de réduire à deux ans la période d'emploi exigée pour obtenir le changement de statut. Elle propose aussi d'intégrer la politique à la convention collective afin que l'employeur ne puisse la supprimer ou la modifier de façon unilatérale.

L'AFPC réclame par ailleurs la mise en place d'une procédure spéciale d'arbitrage à l'intention des travailleuses et des travailleurs nommés pour une période déterminée qui estiment que leur affectation n'a pas été renouvelée parce que l'employeur essaie d'éviter de leur accorder le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée.

Le syndicat a présenté d'autres revendications qui permettraient aux travailleuses et travailleurs nommés pour une période déterminée d'acquiescer des augmentations d'échelon de rémunération à raison de 52 semaines de service cumulatif et d'accumuler des crédits de congé annuel suivant les règles qui

(suite à la page 4)

\$olidaires de vos collègues!

Si une grève est déclenchée, certains membres renonceront à leur paye et à leurs avantages afin d'obtenir des améliorations à la convention dont tous les membres bénéficieront. Pendant ce temps, les membres désignés continueront de toucher leurs salaires et tous leurs avantages parce que la loi les oblige à demeurer au travail durant une grève.

Cependant, les personnes désignées sont en mesure d'offrir un appui réel aux membres en grève privés de salaire, sans contrevenir à la loi. Le paragraphe (7) de l'article 24 des Statuts de l'AFPC stipule que : « les membres qui touchent une rémunération pendant une grève légale de leur unité de négociation sont tenus de remettre à l'AFPC 25 % de la rémunération qu'ils reçoivent de l'employeur pour chaque jour travaillé pendant la grève légale ».

Il faut voir cette contribution comme un investissement pour l'avenir. C'est un signe tangible d'appui aux grévistes. Il fait savoir à l'employeur que vous êtes tout à fait en faveur de la grève. Plus solides sont les lignes de piquetage, plus avantageuse sera **votre** convention collective.

L'argent reçu en vertu de ce paragraphe est versé dans un fonds pour alléger les difficultés dues à la grève. Ce fonds est régi par un Règlement adopté par le Conseil national d'administration. L'argent remis par les membres désignés demeure dans la région où il a été perçu et sert à aider les membres qui éprouvent des difficultés financières à cause de la grève.

En contribuant 25 % de votre salaire net durant une grève générale (non pas une grève stratégique) au fonds pour alléger les difficultés dues à la grève, vous aiderez énormément vos collègues qui essaieront de joindre les deux bouts avec une simple prestation de grève. Votre contribution fera en sorte que les membres et leur famille ne se retrouvent pas dans le pétrin parce qu'ils sont incapables de verser leur paiement de loyer ou d'hypothèque. Votre contribution aidera à s'assurer que la grève n'est pas affaiblie parce que les grévistes font face à de graves difficultés financières. Si nous allions des lignes de piquetage efficaces et un solide appui financier, tout le monde sera gagnant.

Un mandat de grève clair – des revendications solides

Confronté à une offre salariale médiocre et sans aucune amélioration à notre convention collective, votre syndicat tient un vote de grève et vous demande de voter en faveur de mesures de grève.

Wo! les moteurs... je ne veux pas faire la grève.

Même si vous votez en faveur de la grève, ça ne veut pas dire que vous serez sur la ligne de piquetage demain matin. Il faut franchir les étapes suivantes avant que la présidente nationale de l'AFPC ne déclenche la grève : (voir l'article « Dénouer l'impasse : la conciliation », en page 3)

- **Les négociations aboutissent à une impasse.** À ce moment-là, une des parties peut demander l'aide d'un conciliateur pour qu'une entente puisse intervenir. Si ce processus échoue...
- **...une des parties peut demander la mise sur pied d'un bureau de conciliation.**
- **Lorsque le bureau de conciliation a entendu les deux parties, il présente son rapport.**
- **Dans les sept jours qui suivent la publication du rapport du bureau de conciliation,** le syndicat sera en position de grève légale si les parties n'ont toujours pas réussi à s'entendre ou si l'employeur refuse de retourner à la table.

OK, mais pourquoi devrais-je voter pour la grève?

La meilleure façon d'éviter la grève est de voter pour la grève dès le départ. Une des tactiques les plus courantes des employeurs, y compris le Conseil du Trésor, est de retarder les négociations. Ils semblent croire que, si les négociations s'éternisent, l'appui des membres envers leur syndicat diminuera et les syndicats accepteront des conditions moins favorables pour pouvoir conclure rapidement une entente. Les employeurs se fient aussi à la lenteur des négociations pour retarder le paiement des augmentations salariales puisque celles-ci ne s'appliquent qu'au moment de la signature de la convention.

Il est important pour le syndicat de présenter des arguments probants et des données à l'appui. Habituellement, le Conseil du Trésor n'est prêt à tenir compte de nos revendications qu'après avoir constaté que les membres appuient leur équipe de négociation et qu'ils sont disposés à retirer leurs services pour atteindre leurs objectifs.

En votant pour la grève, vous signifiez clairement à l'employeur que vous allez appuyer votre syndicat pour obtenir une convention collective juste. Plus le vote de grève est clair, plus notre position est solide à la table de négociation.

Nous avons besoin de votre appui et de votre solidarité. Au moment du vote de grève,

dites OUI!



Les employé-e-s nommés pour une période déterminée...

(suite de la page 3)

s'appliquent aux employé-e-s saisonniers. Il s'agit là de changements importants qui, s'ils se concrétisaient, représenteraient des gains notables pour cette catégorie d'employé-e-s.

Le gouvernement que dirige Paul Martin a déjà entamé un examen en profondeur de la façon dont les services publics fédéraux sont dispensés à la population canadienne. Cet examen pourrait donner lieu à la réorganisation du secteur public fédéral, ce qui pourrait avoir des effets négatifs sur les employé-e-s nommés pour une période déterminée et diminuer le nombre total de travailleuses et de travailleurs. Comme cela arrive souvent dans ces cas, les employé-e-s nommés pour une période déterminée seraient parmi les premiers et les plus durement touchés.

Votre syndicat estime qu'une convention collective solide peut contribuer à réduire les effets négatifs de la réorganisation de l'appareil gouvernemental sur les travailleuses et les travailleurs nommés pour une période déterminée. Toutefois, pour obtenir des ententes qui ont du poids, les équipes de négociation doivent absolument pouvoir compter sur un solide appui de la part des membres.

Les membres de l'AFPC ont toujours eu à lutter pour obtenir des hausses de salaire et l'amélioration de leurs conditions de travail. À titre d'exemple, si la politique du Conseil du Trésor en vigueur concernant la conversion au statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée a vu le jour, c'est uniquement parce que les membres de l'AFPC ont manifesté leur force et leur solidarité lors de la grève de 2001.

Le syndicat tient actuellement un vote de grève. Cela ne signifie pas que nous allons nécessairement nous mettre en grève. Nous devons toutefois montrer au gouvernement que nous sommes prêts à prendre les mesures nécessaires pour obtenir un règlement équitable. Pour qu'il n'y ait pas d'équivoque à ce sujet, les membres de l'AFPC relevant du Conseil du Trésor, y compris les travailleuses et les travailleurs nommés pour une période indéterminée, devront donner à leurs équipes de négociation un mandat de grève solide.

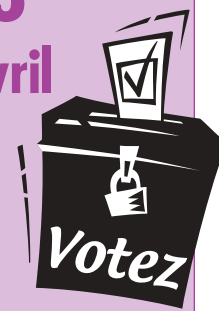
Ensemble, nous faisons toute la différence. Nous sommes plus de 100 000 travailleuses et de travailleurs – nommés pour une période déterminée et indéterminée – ce qui fait de nous une force dont il faut tenir compte. Ensemble, l'expérience nous l'a appris, nous avons l'occasion de réaliser des gains; chacun de notre côté, nous n'obtiendrons rien.

Pour obtenir plus de renseignements sur ce qui se passe et sur ce que vous pouvez faire pour appuyer les revendications concernant les travailleuses et les travailleurs nommés pour une période déterminée, communiquez avec le chef de grève ou le bureau de direction de votre section locale ou téléphonez au bureau régional de l'AFPC de votre localité ou au bureau de l'Élément auquel vous appartenez.

Vote de grève aux Tables 1, 2 et 3

Du 25 mars au 28 avril

Contactez votre bureau régional de l'AFPC pour les dates des réunions.



Gordon, membre de la Table 1...

Gordon McAllister est analyste des systèmes de gestion (AS). Il analyse divers programmes du ministère des Affaires étrangères et assure la liaison avec d'autres ministères au sein des ambassades situées à l'étranger. Président de la section locale 70125 de l'Élément National, Gordon est aussi membre du Conseil exécutif de la Région de la capitale nationale. Il y siège au comité des communications et est également directeur du Conseil régional d'Ottawa-Gatineau. Il participe actuellement aux travaux d'un comité chargé d'examiner la structure de son Élément. Dans ses temps libres, Gordon s'adonne au ski et aux jeux électroniques. (Nous avons omis d'inclure les notes sur Gordon dans le premier numéro d'INFO-NÉGO.)

...et Steve, nouveau membre de la Table 1

Les travailleuses et travailleurs des douanes sont désormais visés par la convention de la Table 1. Ainsi, **Steve Pellerin-Fowlie**, agent des douanes depuis 16 ans et employé à l'aéroport international de Calgary, est venu se joindre à l'équipe de négociation. Au cours de ses 19 années de militantisme syndical, Steve a occupé presque toutes les charges au sein de sa section locale.

Actuellement 2e vice-président national de la Customs Excise Union Douanes Accise, il est responsable des règlements, de la négociation collective, et des pouvoirs des agents. Steve était membre de l'équipe de négociation de l'AFPC à l'Agence des douanes et du revenu du Canada jusqu'au moment de la restructuration gouvernementale en décembre dernier.

Comment la restructuration risque de me toucher?

Pour toute l'information sur la restructuration et l'examen des programmes au gouvernement fédéral, visitez la section spéciale du site Web de l'AFPC :

www.psc-afpc.com/issues/govtstruct/index-f.cfm

Profitez-en pour vous abonner aux Nouvelles par courriel de l'AFPC.

Restructuration et examen des programmes