

Guide des membres



L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

WWW.PIPSC.CA

BUREAUX RÉGIONAUX

BUREAU NATIONAL

250, chemin Tremblay

Ottawa (Ontario)

K1G 3J8

Tél. : (613) 228-6310

1-800-267-0446

Fax : (613) 228-9048

1-800-465-7477

TORONTO

110, rue Yonge

Bureau 701

Toronto (Ontario)

M5C 1T4

Tél. : (416) 487-1114

1-800-668-3943

Fax : (416) 487-7268

1-800-281-7280

VANCOUVER

401, rue Georgia ouest

Bureau 2015

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6B 5A1

Tél. : (604) 688-8238

1-800-663-0485

Fax : (604) 688-8290

1-800-330-1988

MONTRÉAL

1000, rue Sherbrooke ouest

Bureau 2330

Montréal (Québec)

H3A 3G4

Tél. : (514) 288-3545

1-800-363-0622

Fax : (514) 288-0494

1-800-288-0494

EDMONTON

10020 - 101A, avenue

Bureau 1700

Edmonton (Alberta)

T5J 3G2

Tél. : (780) 428-1347

1-800-661-3939

Fax : (780) 426-5962

1-800-856-4963

HALIFAX

1718, rue Argyle

Bureau 610

Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3J 3N6

Tél. : (902) 420-1519

1-800-565-0727

Fax : (902) 422-8516

1-800-238-7427

WINNIPEG

125, rue Garry

Bureau 700

Winnipeg (Manitoba)

R3C 3P2

Tél. : (204) 942-1304

1-800-665-0094

Fax : (204) 942-4348

1-800-239-9334

CAPITALE NATIONALE

250, chemin Tremblay

Ottawa (Ontario)

K1G 3J8

Tél. : (613) 228-6310

1-800-267-0446

Fax : (613) 228-9048

1-800-465-7477

Guide des membres

VOICI D'AUTRES DOCUMENTS UTILES

- Avantages offerts aux membres
- Manuel des Statuts et règlement de l'Institut
- Manuel des politiques de l'Institut
- Manuel du délégué syndical
- Manuel à l'intention des dirigeants élus
- Guide de poche des dirigeants élus
- Guide de poche du délégué syndical
- Guide de poche sur la consultation
- Guide de poche sur la Divulgence d'actes répréhensibles
- Guide de poche sur les Droits de la personne
- Guide de poche sur l'équité en matière d'emploi
- Guide de poche sur le harcèlement
- Guide de poche sur le leadership
- Guide de poche sur le mentorat du délégué syndical
- Guide de poche sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation
- Guide de poche sur la santé et la sécurité au travail (SST)
- De fiers professionnels
- Votre syndicat à votre service (cédérom)

TABLE DES MATIÈRES

AU SERVICE DES MEMBRES DEPUIS 1920	4
Énoncé de mission	5
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	5
Assemblée générale annuelle	6
Comité exécutif	6
Conseil d'administration	6
Mode de fonctionnement de l'Institut	8
Conseil consultatif	9
Comités et groupes de travail du Conseil d'administration	9
Comité de gestion	9
Groupes	10
Sous-groupes	11
Régions	11
Guilde des membres retraités	12
Chapitres	12
GROUPES ET LOIS APPLICABLES	13
<i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	13
<i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i>	16
<i>Code canadien du travail</i>	17
<i>Loi relative aux relations de travail dans les services publics (Nouveau-Brunswick)</i>	19
<i>Loi sur les relations du travail (Manitoba)</i>	19
<i>Loi sur les relations de travail (Ontario)</i>	20

Le *Guide des membres* est publié par la Section des communications de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 2011

SERVICES DE REPRÉSENTATION	22
Négociations collectives	22
Délégués syndicaux	24
Relations du travail	26
Classification	27
Télé-assistance	27
Services juridiques	27
Expertise en pensions et avantages sociaux	27
PROGRAMME DE FORMATION	28
RECHERCHE	28
COMMUNICATIONS ET RELATIONS GOUVERNEMENTALES	29
INFRASTRUCTURE ADMINISTRATIVE	31
Services aux membres	31
Finances	32
Informatique	32
TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET RABAIS	33
Service <i>Plus</i>	33
FOIRE AUX QUESTIONS	34
GLOSSAIRE	38
DEMANDE D'ADHÉSION	43

AU SERVICE DES MEMBRES DEPUIS 1920...

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, fondé en 1920, est aujourd'hui le plus important syndicat multiprofessionnel au Canada. Il représente quelque 60 000 employés scientifiques et professionnels oeuvrant au sein de la fonction publique fédérale et de certaines administrations provinciales et territoriales.

L'Institut a été fondé pour protéger les droits des employés professionnels de la fonction publique. Il est devenu agent négociateur à la suite de l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* en 1967.

L'Institut est l'agent négociateur pour quelque 42 groupes professionnels; il négocie avec 26 employeurs en vertu de six lois différentes.

Approximativement 160 employés à temps plein sont au service des membres au bureau national de l'Institut à Ottawa et à ses bureaux régionaux situés dans la région de la capitale nationale, à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est de représenter les membres collectivement et individuellement :

- par la prestation de services de négociation et de relations du travail, et d'autres services aux membres
- par la promotion et la défense des droits et intérêts des membres
- par la protection et la promotion des normes professionnelles,

grâce à un réseau efficace de représentants élus, de délégués syndicaux et de membres, et avec l'appui du personnel.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

L'Institut fonctionne selon une structure parallèle divisée en groupes et en régions. Les groupes permettent à chacune des unités de négociation de déterminer individuellement leurs priorités et stratégies de négociation et de s'attaquer aux problèmes particuliers à la profession qu'elles représentent. Grâce à la structure des régions, l'Institut peut mieux tenir compte des préoccupations et intérêts touchant une région en particulier. Les membres peuvent participer aux activités de leur exécutif de groupe ou de sous-groupe. Ils peuvent également se joindre à leurs collègues d'autres groupes professionnels au sein d'un même chapitre dans leur région.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE (AGA)

L'assemblée générale annuelle est l'organisme directeur suprême de l'Institut. Tous les membres de l'Institut peuvent assister aux assemblées générales annuelles, mais seulement les délégués choisis par les groupes et les conseils régionaux sont habilités à voter.

COMITÉ EXÉCUTIF (CE)

Le Comité exécutif se compose de quatre vice-présidents (deux à temps plein et deux à temps partiel) et d'un président à temps plein élu (élu pour trois ans). Les membres titulaires et retraités ont le droit de voter aux élections vice-présidentielles et présidentielles.

Le Comité exécutif prend des décisions touchant la gestion de l'Institut entre les réunions du Conseil d'administration.

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

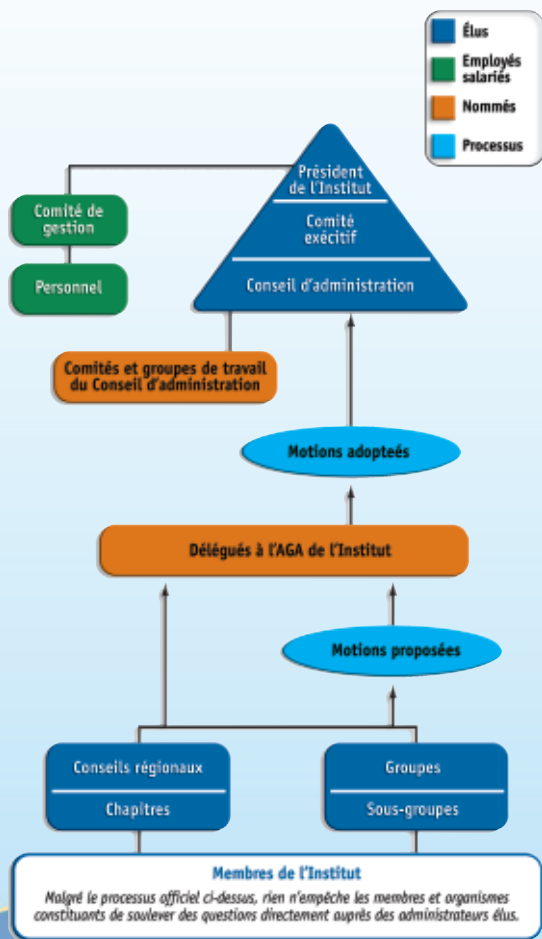
Le Conseil d'administration est composé du Comité exécutif, de neuf directeurs et d'un directeur élu par le Conseil consultatif. Il veille au bon fonctionnement de l'Institut entre les assemblées générales annuelles.

Un maximum de quatre directeurs sont élus par les membres de la région de la capitale nationale et un directeur est élu dans chacune des cinq autres régions de l'Institut; ce qui donne un total de neuf directeurs régionaux.

Les rôles et responsabilités des directeurs régionaux sont notamment :

- de parler au nom de l'Institut sur les questions régionales avec l'autorisation du (de la) président(e) de l'Institut;
- de présider et/ou coordonner les conseils régionaux des délégués syndicaux et les conseils régionaux de leur zone de responsabilité, en consultation avec l'exécutif régional et le personnel de l'Institut;
- de participer, au besoin, aux comités permanents, aux comités ad hoc et aux groupes de travail constitués par le Conseil d'administration;
- de soumettre en temps opportun, un rapport écrit au Conseil d'administration sur les activités de leur région respective, les discussions et motions découlant des réunions du conseil régional des délégués syndicaux et du conseil régional. Ce rapport est distribué à tous les membres de leur région respective;
- de préparer un bulletin d'information à l'intention des membres de leur région respective;
- de promouvoir les visites des lieux de travail, la création des chapitres et sous-groupes, le cas échéant, et le recrutement des délégués syndicaux en collaboration avec leur exécutif régional et le personnel régional de l'Institut;
- de promouvoir la consultation régionale avec les ministères et les employeurs distincts conformément à la politique de l'Institut sur les comités de consultation.

MODE DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUT



CONSEIL CONSULTATIF (CC)

Le Conseil consultatif est composé de tous les présidents de groupe de l'Institut (ou de leur remplaçant désigné) et d'équipe de consultation nationale du Conseil du Trésor. Il traite des questions qui lui sont confiées par le Conseil d'administration, le Comité exécutif et les exécutifs de groupe. Il vise à favoriser l'échange d'information et d'idées entre ses membres. Ses principales fonctions sont, notamment, de susciter l'échange d'information sur les négociations collectives, les préoccupations d'ordre professionnel et la consultation nationale.

COMITÉS ET GROUPES DE TRAVAIL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les comités et groupes de travail ont pour rôle d'étudier les questions soumises par le Conseil ou de donner des conseils et des renseignements sur des questions particulières. Les comités présentent des recommandations au Conseil. Les groupes de travail sont créés temporairement dans un objectif bien déterminé.

COMITÉ DE GESTION (CG)

Le Comité de gestion est composé du Président et des cadres supérieurs de l'Institut. Il supervise le fonctionnement quotidien de l'Institut dans le respect des politiques établies par l'AGA et interprétées par le Conseil d'administration et le Comité exécutif. Le Comité de gestion veille également à ce que les dépenses soient engagées de manière à respecter le budget.

GROUPES

Chaque membre appartient à un groupe, lequel représente tous les membres d'une même unité de négociation. Chaque groupe est régi par ses propres statuts qui sont conformes à ceux de l'Institut. Ce sont les membres du groupe qui voient à l'élection de leur exécutif.

L'une des principales fonctions de l'exécutif de groupe est de déterminer les objectifs de négociation. Il prépare et approuve les revendications collectives, choisit l'équipe de négociation, détermine le mandat de celle-ci et approuve ou rejette les ententes de principe en vue d'une ratification. Un négociateur de l'Institut assure un soutien à l'exécutif de groupe et coordonne les négociations avec l'employeur.

L'exécutif de groupe, avec l'aide des délégués syndicaux et des sous-groupes, surveille l'application de la convention collective, prend note des problèmes et préoccupations et détermine les points à bonifier et les objectifs à atteindre pour la ronde suivante de négociations.

Les autres responsabilités de l'exécutif de groupe sont notamment d'informer les membres par le biais de bulletins d'information et du réseau des délégués syndicaux, d'organiser les élections et l'AGA du groupe et de nommer des délégués à l'AGA de l'Institut.

SOUS-GROUPES

Les sous-groupes sont composés d'un minimum de cinq membres provenant d'un même groupe professionnel dans une région, un ministère ou un lieu de travail donné. Les sous-groupes peuvent notamment :

- assister les membres aux prises avec des griefs;
- surveiller l'application de la convention collective au travail;
- soumettre des propositions et des recommandations à l'exécutif de groupe sur une vaste gamme de sujets.

RÉGIONS

L'Institut est divisé en six régions : la capitale nationale, l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies/Territoires du Nord-Ouest et la Colombie-Britannique/Yukon. Les régions sont habituellement structurées de manière à avoir un minimum de trois paliers d'organisation qui sont : le conseil régional, l'exécutif régional et les chapitres. Les directeurs élus dans chaque région peuvent être président ou vice-président de l'exécutif régional et du conseil régional. L'exécutif régional agit à titre de comité directeur et administratif pour le conseil régional. Il se réunit régulièrement. Les objectifs du conseil régional sont :

- d'appuyer les objectifs de l'Institut qui sont liés aux préoccupations spéciales de la région;

- de présenter des résolutions pour faire valoir les vues des membres de la région devant l'AGA, le Conseil d'administration ou tout autre organisme décisionnel.

GUILDE DES MEMBRES RETRAITÉS

La Guilde offre aux membres retraités, et à ceux en voie de le devenir, de l'information et des conseils sur des questions liées à la retraite, coordonne des activités et mobilise les membres retraités sur des préoccupations les touchant de près lorsque nécessaire. Elle traite également des dossiers qui lui sont référés par le Conseil d'administration.

CHAPITRES

Un chapitre doit regrouper un minimum de 10 membres (habituellement de plus d'un groupe), travaillant dans une même région. Les fonctions des chapitres sont notamment :

- d'assister les membres aux prises avec des griefs;
- de surveiller l'application de la convention collective au travail;
- de soumettre des propositions et des recommandations à l'exécutif de groupe sur une vaste gamme de questions;
- de représenter les membres lors de consultations au niveau local avec les employeurs locaux.

GROUPES ET LOIS APPLICABLES

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE (LRFP)

La LRFP régit les relations du travail des employés syndiqués de la fonction publique du Canada, y compris ceux au service d'employeurs distincts, du Conseil national de recherches, de l'Office national du film, de l'Office national de l'énergie et du Bureau du surintendant des institutions financières. L'une des principales caractéristiques de cette Loi est le choix donné aux agents négociateurs entre la procédure de règlement des différends par voie d'arbitrage exécutoire ou par la conciliation avec droit de grève. Dans certaines situations, les parties peuvent convenir d'une troisième possibilité : la conciliation exécutoire sans droit de grève.

La LRFP est une des lois du travail les plus restrictives au Canada tant en termes de questions négociables que d'accès à l'arbitrage des griefs par une tierce partie.

Employeur : Conseil du Trésor (CT)

Acronyme	Nom du groupe
AV	Vérification, commerce et achat
AU	<i>Vérification</i>
CO	<i>Commerce</i>
PG	<i>Achat</i>
CS	Systèmes d'ordinateurs
NR	Génie, architecture et arpentage
EN	<i>Génie et arpentage</i>
AR	<i>Architecture et urbanisme</i>

RE	Recherche
	DS Services scientifiques de la Défense
	HR Recherche historique
	MA Mathématiques
	SE Recherche scientifique
SH	Services de santé
	DE Art dentaire
	MD Médecine
	ND Nutrition et diététique
	NU Sciences infirmières
	OP Ergothérapie et physiothérapie
	PH Pharmacie
	PS Psychologie
	SW Service social
	VM Médecine vétérinaire
SP	Sciences appliquées et examen des brevets
	AC Actuariat
	AG Agriculture
	BI Sciences biologiques
	CH Chimie
	FO Sciences forestières
	MT Météorologie
	PC Sciences physiques
	SG-SRE Réglementation scientifique
	SG-PAT Examen des brevets

Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Acronyme	Nom du groupe
ACIA-IN	Informatique
ACIA-S&A	Science et analyse
ACIA-VM	Médecine vétérinaire

Employeur : Agence du revenu du Canada (ARC)

Acronyme	Nom du groupe
VFS	Vérification, finances et sciences

Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Acronyme	Nom du groupe
BSIF	Employés professionnels

Employeur : Commission canadienne de la sûreté nucléaire (CCSN)

Acronyme	Nom du groupe
NUREG	Groupe réglementation nucléaire

Employeur : Conseil national de recherches du Canada (CNRC)

Acronyme	Nom du groupe
CNRC-	Agents de recherche/
AR/ACR	Agents du Conseil de recherches
CNRC-LS	Bibliothéconomie
CNRC-IS	Services d'information
CNRC-TR	Traduction

Employeur : Office national de l'énergie (ONÉ)

Acronyme	Nom du groupe
ONÉ	Employés professionnels

Employeur : Office national du film (ONF)

Acronyme	Nom du groupe
ONF	Employés professionnels

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT (LRTP)

Adoptée en décembre 1986, la *LRTP* accordait à certains membres du personnel permanent de la Chambre des communes, de la Bibliothèque du Parlement et du Sénat le droit de négocier collectivement. La *LRTP* (administrée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique) est assez semblable à la *LRTFP*, mais n'accorde le droit de grève en aucun cas. La première convention collective de l'histoire du Parlement du Canada a été négociée et signée par l'Institut le 1^{er} décembre 1987.

Employeur : Chambre des communes (C des C)

Acronyme	Nom du groupe
C des C	Greffiers à la procédure et analyse et référence

Employeur : Sénat (SEN)

Acronyme	Nom du groupe
SEN	Greffiers du Sénat

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Le *Code* régit les relations employés-employeur à l'extérieur de la fonction publique dans les secteurs d'activités de compétence fédérale. Certaines catégories de sociétés d'État, qui ont un lien de dépendance étroit avec l'administration centrale du gouvernement fédéral, sont régies par le *Code*. Le *Code* donne beaucoup de latitude aux parties en ce qui concerne le traitement et le règlement des différends (touchant pension, dotation, et négociation des avantages sociaux) sans intervention externe et établit des droits fondamentaux importants dans des domaines comme la santé et la sécurité. Le *Code* est une des lois régissant les relations du travail les plus progressistes au pays. Selon l'Institut, différentes dispositions du *Code* constituent des modèles avantageux qui devraient remplacer les dispositions périmées de la *LRTFP*.

Employeur : Commission canadienne du tourisme (CCT)

Acronyme	Nom du groupe
CCT	Tous les employés

Employeur : Corporation commerciale canadienne (CCC)

Acronyme	Nom du groupe
CCC	Tous les employés

Employeur : Énergie atomique du Canada Limitée (EACL)

Acronyme	Nom du groupe
EPCR	Employés professionnels de Chalk River

GETW	Groupe employés techniques de Whiteshell
WPEG	Employés professionnels de Whiteshell

Employeur : Musée canadien de la nature (MCN)

Acronyme	Nom du groupe
MCN	Chercheurs scientifiques des collections et/ou spécialistes en charge des collections

Employeur : Musée canadien des civilisations (MCC)

Acronyme	Nom du groupe
MCC	Chercheurs scientifiques

Employeur : Musée des beaux-arts du Canada (MBAC)

Acronyme	Nom du groupe
MBAC	Tous les conservateurs

Employeur : NAV CANADA

Acronyme	Nom du groupe
NAV	Employés professionnels

Employeur : Régie des hôpitaux du Yukon

Acronyme	Nom du groupe
WGH	Hôpital général de Whitehorse

LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS (NOUVEAU-BRUNSWICK)

Les fonctionnaires du Nouveau-Brunswick et les employés des services publics hospitaliers et de l'éducation de cette province sont régis par cette mesure législative. Cette *Loi*, rédigée en grande partie selon le modèle de la *LRTFP* fédérale, est presque tout aussi restrictive. Toutefois, contrairement à la *LRTFP*, elle ne permet le règlement des différends par voie d'arbitrage exécutoire qu'avec l'accord des deux parties. Habituellement, on fait appel à un bureau de conciliation pour conclure la procédure de règlement et, au terme de cette étape, les employés se retrouvent en situation de grève légale.

Employeur : Conseil de gestion du Nouveau-Brunswick

Acronyme	Nom du groupe
NB-AG	NB - Agriculture
NB-EN	NB - Génie, arpentage et architecture
NB-VS	NB - Science vétérinaire

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL (MANITOBA)

Sauf pour les fonctionnaires membres de l'Association des employés du gouvernement du Manitoba, qui ne sont régis que par la *Loi sur la fonction publique* de la province, les travailleurs du secteur public sont assujettis aux mêmes lois que ceux du secteur privé. La *Loi sur les relations du travail (LRT)* ressemble au *Code canadien du travail* et, dans certains domaines, est plus innovatrice. En général, la *LRT* est reconnue comme une des lois du travail les plus équitables au

pays. Il n'existe que quelques restrictions concernant la portée des négociations et la procédure d'arbitrage des griefs.

Employeur : Centre Deer Lodge

Acronyme	Nom du groupe
CDL-MD	Médecine
CDL-NU	Sciences infirmières

Employeur : Commission du service civil

Acronyme	Nom du groupe
MAGE	Manitoba Association of Government Engineers (Ingénieurs du Manitoba)

LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO (LRTTO)

La *Loi sur les relations de travail de l'Ontario (LRTTO)* s'applique à tous les employés de l'Ontario au service d'industries de compétence provinciale, mais prévoit plusieurs exceptions précises (notamment les employés de la Couronne tels que définis dans la *Loi sur la fonction publique de l'Ontario*, les enseignants, les policiers et les pompiers). L'Institut représente plusieurs unités de négociation dans les hôpitaux régis par la *LRTTO*. Tous ces employés travaillent dans les centres de cancérologie implantés dans les hôpitaux. Depuis 2008, l'Institut représente également les professionnels de la technologie de l'information à l'emploi de l'Université d'Ottawa. Contrairement à la *Loi canadienne sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *LRTTO* permet

la négociation de conditions d'emploi, dont la dotation et la classification. La plupart des employés du secteur hospitalier n'ont pas le droit de faire la grève, y compris les membres de l'Institut à l'emploi des centres Action Cancer. Ils auront plutôt recours à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire lorsque les négociations collectives achoppent.

Employeur : Association des employeurs des centres régionaux de oncologie

Acronyme	Nom du groupe
MP	Physiciens médicaux

Employeur : Centre des sciences de la santé Sunnybrook, Toronto

Acronyme	Nom du groupe
RT-SUN	Radiothérapeutes
TME-SUN	Technologues en mécanique et en électronique

Employeur : Centre régional des sciences de la santé, Thunder Bay

Acronyme	Nom du groupe
TBH-RT	Radiothérapeutes

Employeur : Hôpital régional de Windsor

Acronyme	Nom du groupe
WRH-RT	Radiothérapeutes

Employeur : Université d'Ottawa

Acronyme	Nom du groupe
uOttawa	Professionnels des TI de l'Université d'Ottawa

SERVICES DE REPRÉSENTATION

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Par voie de la négociation, l'équipe de négociation de votre groupe et les représentants de l'employeur concluent une entente dont les dispositions fixent les conditions d'emploi, les taux de rémunération, la durée du travail et les droits et responsabilités de chacune des parties à l'entente.

Un négociateur, avec l'aide d'analystes de la rémunération et de personnel de soutien, prépare des documents exhaustifs à l'appui des revendications contractuelles. La préparation des propositions est un processus complexe. Il s'agit d'abord de faire le tri et l'examen des propositions faites par les membres, et d'étudier les données salariales et autres préparées par le négociateur et le personnel de la recherche. Il faut également consolider une grande quantité de renseignements, déterminer les priorités relatives, s'assurer que le tout respecte les politiques de l'Institut et élaborer des stratégies de négociation. En bout de ligne, il revient à l'équipe de négociation et l'exécutif de groupe de décider, avec l'aide du négociateur, quelles propositions seront présentées à la table.

Les représentants de l'Institut à la table de négociation sont notamment le négociateur, un spécialiste technique ou plus, selon les besoins, et les membres de l'équipe de négociation du groupe (choisis par l'exécutif de groupe). Le négociateur est

le porte-parole officiel. Quant à l'employeur, il est représenté par un négociateur, un spécialiste technique ou plus (salaire et rémunération) et des membres de la direction de ministères où travaillent un grand nombre de membres de l'unité de négociation.

Toute ronde de négociations est, dans une certaine mesure, une expérience unique. Il est difficile de décrire ce qui se passe réellement à la table, d'abord parce que les parties mettent tous leurs efforts à la délicate tâche d'analyser le jeu de l'adversaire et tentent de déterminer son niveau de connaissance des questions à l'étude. En outre, les parties doivent sans cesse revoir leur position si elles veulent arriver à une entente. Par conséquent, il est difficile et souvent peu souhaitable de fournir aux membres du groupe des rapports détaillés pendant les négociations. Le déroulement des négociations varie également en fonction des différents styles de négociation, du nombre de questions en cause et de leur complexité.

Le succès des négociations dépend de différents facteurs, notamment les données utilisées pour établir la comparabilité et la relativité interne, le pouvoir de persuasion manifesté à la table de négociation, le climat général des négociations et surtout, la volonté des membres.

L'entente de principe est habituellement soumise aux membres du groupe aux fins de ratification.

Si les parties ne peuvent pas conclure d'entente, les services d'un conciliateur, d'un médiateur ou d'un arbitre peuvent être retenus pour aider les

parties à s'entendre. En dernier recours, bien que cette situation soit rare, les membres peuvent choisir d'aller en grève.

L'Institut possède un Fonds de grève pour dédommager les membres qui participent aux activités autorisées de grève légale.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

En relations du travail, le terme « Délégué syndical » désigne le membre qui représente d'autres membres dans un lieu de travail donné. Le délégué syndical est le représentant officiel de l'Institut dans le lieu de travail et il représente tous les membres de sa zone de responsabilité. La jurisprudence confirme le droit du délégué syndical de traiter sur un pied d'égalité avec l'employeur. Le délégué syndical travaille bénévolement et établit lui-même la portée de ses activités et le temps qu'il y consacre en fonction de son expérience, ses compétences et sa disponibilité.

Seuls les membres titulaires peuvent être des délégués syndicaux. Les délégués syndicaux sont choisis d'une des manières suivantes : par élection dans le lieu de travail, recommandation de l'exécutif de groupe, de sous-groupe, de la région ou de chapitre, ou en vertu de son poste au Conseil d'administration. Tous les délégués syndicaux sont nommés par le (la) président (e) de l'Institut. Le délégué syndical veille au respect et à l'application de la convention collective par

l'employeur. Il doit traiter les plaintes, conseiller les membres concernant leur droit en matière de griefs et représenter les membres aux réunions avec la direction. Il assure la liaison avec les conseils régionaux, les chapitres, les directeurs, les groupes, les sous-groupes et le personnel de l'Institut. Il doit être en mesure d'expliquer aux membres les politiques et programmes de l'Institut et les informer de la situation des négociations, des réunions et des questions sur lesquelles l'Institut a exprimé son opinion. Le délégué syndical joue également un rôle didactique auprès des membres en répondant à leurs questions ou en leur indiquant où ils peuvent se procurer les renseignements concernant les conditions d'emploi non visées par la convention collective.

Les délégués syndicaux doivent souvent assister aux consultations syndicales-patronales. Ces consultations visent à développer et à maintenir des relations solides et harmonieuses entre les parties syndicales et patronales, et de permettre aux membres de participer davantage au processus décisionnel de l'employeur. Les délégués syndicaux sont également appelés à représenter l'Institut aux comités de santé et sécurité au travail.

Le nom, le lieu de travail et le numéro de téléphone de votre délégué syndical devraient se trouver sur le tableau d'affichage réservé aux syndicats de votre lieu de travail. Si cette information ne s'y trouve pas, veuillez en aviser un des bureaux de l'Institut.

RELATIONS DU TRAVAIL

L'Institut offre conseils et assistance à ses membres sur différents enjeux et préoccupations touchant leurs conditions d'emploi. Les délégués syndicaux dans le lieux de travail sont formés pour offrir l'aide et l'orientation de base. Les spécialistes des relations du travail assument les fonctions suivantes :

- interprétation des conventions collectives et des lois régissant l'emploi;
- conseils professionnels sur la classification, les droits de la personne, la santé et sécurité au travail, la pension, l'assurance-invalidité, les régimes de soins de santé et de soins dentaires et d'autres avantages sociaux;
- assistance aux membres dans le traitement des plaintes et des griefs;
- représentation des membres devant les tribunaux compétents en matière de travail comme les commissions des accidents du travail, les commissions d'appel de l'assurance-emploi, les commissions d'indemnisation de victimes d'actes criminels et les comités de discipline d'organismes de réglementation professionnelle;
- information des membres actuels et éventuels au sujet des objectifs de l'Institut et avantages qu'offre l'adhésion à celui-ci.
- représenter les intérêts des membres aux trois niveaux de consultation avec l'employeur (local, régional et national).

CLASSIFICATION

Les spécialistes de la classification offrent des conseils en la matière et représentent les membres aux prises avec un grief de classification. Ces experts donnent de la formation sur l'évaluation du travail, le contenu de la description de travail et le processus de classification.

TÉLÉ-ASSISTANCE

Les préposés à la télé-assistance peuvent répondre rapidement à vos questions touchant notamment les conventions collectives, les avantages sociaux et les processus de recours.

SERVICES JURIDIQUES

Nos conseillers juridiques offrent des avis et des consultations juridiques sur des questions liées aux décisions gouvernementales ou aux mesures législatives qui touchent soit l'ensemble des membres, des groupes ou des membres individuels. Les services d'avocat de l'extérieur sont retenus au besoin.

EXPERT EN PENSIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

L'Institut offre les services d'un conseiller en pensions et avantages sociaux afin d'aider les membres concernant toute question touchant les pensions et avantages assurables, comme les régimes de soins médicaux ou dentaires.

PROGRAMME DE FORMATION

L'Institut offre un programme complet de formation pour établir un réseau de membres bien informés, actifs et motivés. Pour chacun des cours, des objectifs précis sont fixés dans le but ultime de mieux servir nos membres en agissant comme agent négociateur lors des négociations collectives. Le programme, qui est établi en fonction des besoins des membres, offre une vaste gamme de méthodes et de sujets. Grâce à un contexte pratique, les participants acquièrent une meilleure connaissance de l'Institut et des relations entre employés et employeur.

RECHERCHE

Forts de leurs connaissances de la rémunération, les agents de recherche contribuent aux négociations et préparent des analyses de rémunération destinées aux comités de conciliation et d'arbitrage. Ils étudient la jurisprudence en vue de l'arbitrage de griefs, effectuent des recherches portant sur le milieu de travail et préparent des mémoires pour tenter d'influencer les politiques gouvernementales.

En vue des négociations collectives, les agents de recherche établissent les besoins des membres, analysent les tendances au fédéral et dans les provinces, les municipalités et le secteur privé, étudient les prévisions économiques et préparent des justifications à l'appui des revendications.

Ils élaborent des questionnaires et analysent les réponses en consultation avec les exécutifs de groupe afin de donner à tous les membres la possibilité de participer au processus de négociation. Les agents de recherche agissent à titre de conseillers en matière de rémunération et font des recommandations à cet égard tout au cours du processus de négociation. Ils préparent des mémoires et les présentent devant les bureaux de conciliation et les commissions d'arbitrage.

Les agents de recherche assurent le suivi des politiques et de la jurisprudence en matière de relations du travail, préparent des exposés de principe sur des questions touchant le milieu du travail et les droits de la personne comme le harcèlement, les évaluations de rendement, la réforme sur les pensions, l'équité en matière d'emploi et la parité salariale.

La Section offre des services de référence générale aux membres et tient à jour l'Infobase, une base de données d'usage interne.

COMMUNICATIONS ET RELATIONS GOUVERNEMENTALES

La Section des communications est responsable de l'acheminement de l'information entre l'Institut, les membres, les médias et le grand public. Les relations gouvernementales sont également une part importante de cette fonction.

Le *Magazine Communications*, publié à tous les trois mois, donne un sommaire des enjeux touchant les

membres, expose la position de l'Institut relativement aux questions d'actualité et présente un rapport sur les négociations collectives. D'autres documents, comme le *Rapport annuel* et le *Guide des membres*, ont une vocation plus spécifique.

Par souci de bien informer ses membres, l'Institut alimente régulièrement son site Web (www.pipsc.ca). L'information de dernière heure y est rapidement affichée, ainsi que tout document pertinent (mémoires présentés au Parlement, le *Magazine Communications*, rapports d'étape sur les négociations collectives).

Les relations avec les médias occupent une place névralgique dans toute stratégie de communications auprès du grand public. Les activités médiatiques sont orchestrées de manière à sensibiliser le grand public aux enjeux touchant la fonction publique et aux conséquences de ceux-ci pour le public canadien.

L'Institut surveille étroitement les modifications législatives pouvant avoir une incidence sur ses membres. Son programme de relations gouvernementales permet de faire valoir les vues des professionnels oeuvrant dans la fonction publique pour que celles-ci soient prises en compte dans l'élaboration des politiques gouvernementales. L'Institut maintient des contacts avec les comités de la Chambre des communes et du Sénat, et il organise des campagnes de sensibilisation auprès des députés, des sénateurs et autres façonneurs d'opinion.

L'Institut souligne les contributions de ses membres en décernant des prix de service, des certificats de membre à vie et des certificats de citation. Le prix de la Médaille d'or est le plus ancien et le plus prestigieux des programmes de l'Institut. Créé en 1937, le programme vise à reconnaître la contribution des employés de la fonction publique au sein de la société canadienne. L'Institut offre aussi des bourses d'études destinées aux enfants et petits-enfants de ses membres titulaires et ses membres retraités.

Grâce à sa politique sur le bilinguisme, l'Institut veille à ce que tous les membres aient droit à des services dans la langue officielle de leur choix. Tous les documents émanant du bureau national sont produits dans les deux langues officielles, et des services d'interprétation simultanée sont à la disposition des membres lors de la plupart des réunions.

INFRASTRUCTURE ADMINISTRATIVE

SERVICES AUX MEMBRES

La Section des services aux membres offre une grande variété de services aux membres, aux organismes constituants et au personnel de l'Institut professionnel. Elle a comme responsabilité de veiller à l'application adéquate des règlements et des politiques ayant trait aux droits des membres quant aux cotisations mensuelles remises en étant quotidiennement en lien avec les administrateurs de la paie des divers ministères, agences et employeurs distincts. Cette section s'occupe de la mise à jour et

de l'exactitude de la base de données de l'Institut reliée aux registres sur les membres et les exclusions, les listes de membres, les mises à jour des exécutifs. Elle voit également à l'inscription des nouveaux membres et répond aux demandes d'information des membres. La vérification et l'administration des nouveaux groupes, sous-groupes et chapitres sont des tâches également assurées par la Section des services aux membres.

Ses autres fonctions comprennent entre autres l'impression et l'envoi des bulletins d'information, des bulletins de vote, des avis de ratification, des questionnaires de négociation, des documents d'assemblée générale annuelle et des mémoires produits par l'Institut. Elle veille de plus au maintien du système de classement de l'Institut qui comporte un large volume de correspondance externe et interne.

FINANCES

La Section des finances est responsable des opérations financières de l'Institut, ce qui comprend le budget annuel, les états financiers vérifiés le portefeuille de placement, les demandes de remboursement, les comptes créditeurs et débiteurs.

INFORMATIQUE

Les informaticiens assurent le maintien et le soutien d'un réseau informatique complexe, ce qui comprend le maintien d'une base de données de fine pointe et le site Web de l'Institut.

TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET RABAIS

SERVICEPLUS



Service**Plus** est un programme qui offre un grand nombre d'avantages aux membres de l'Institut. Exclusif à ces derniers, Service**Plus** offre des taux préférentiels et des économies sur des produits et services financiers, de consommation et sur la protection du style de vie.

Visitez le site Web de l'Institut à www.pipsc.ca. Retournez-y aussi souvent que vous le voulez, mais assurez-vous d'avoir votre numéro de membre de l'Institut à portée de la main car son accès est exclusif aux membres de l'Institut.

Vous n'avez pas accès à Internet? Pas de problème ! Téléphonnez au bureau national au 613-228-6310 ou au 1-800-267-0446, ou à votre bureau régional et nous vous enverrons l'information par télécopieur ou par la poste.

FOIRE AUX QUESTIONS

- Q.** Pourquoi est-il important de devenir membre de l'Institut?
- R.** Les professionnels doivent être représentés par un syndicat qui connaît leurs besoins particuliers. L'adhésion à l'Institut professionnel est volontaire et pour devenir membre, il suffit de remplir une demande d'adhésion. Seuls les membres peuvent participer aux activités de l'Institut, voter lors d'une élection et occuper un poste d'administration. Les membres jouent un rôle crucial dans le processus de décision de l'Institut.
- Q.** L'Institut professionnel prend-t-il position en faveur d'un parti politique?
- R.** L'Institut est un organisme politiquement indépendant, mais il est en rapport avec les politiciens et l'ensemble des Canadiens pour ce qui a trait aux questions touchant l'emploi de ses membres.
- Q.** Qui sont les cotisants « Rand »?
- R.** Sous la « formule Rand », tous les membres d'une unité de négociation représentée par l'Institut sont tenus de verser des cotisations à celui-ci. (La « formule Rand » est intégrée à toutes les conventions collectives de l'Institut.) Le fait de verser des cotisations à l'Institut ne signifie pas

l'adhésion automatique à celui-ci. La « formule Rand » découle de la célèbre sentence arbitrale du juge I.C. Rand, rendue le 29 janvier 1946, dans laquelle il déclarait :

« Je considère donc entièrement équitable de voir tous les employés assumer une partie des dépenses entraînées par l'administration de la loi qui régit leur emploi, à savoir le contrat du syndicat; ils doivent en assumer les frais comme ils en acceptent les avantages. »

Tous les membres ou cotisants Rand d'un groupe professionnel ou d'une unité de négociation sont touchés par les décisions de l'Institut. Toutefois, seuls les membres de l'Institut reçoivent des rapports réguliers.

Q. Comment sont fixées les cotisations?

R. Les cotisations des membres titulaires, retraités ou affiliés sont établies par les délégués à une assemblée générale annuelle ou extraordinaire, et elles entrent en vigueur à la date déterminée par les délégués. Les cotisations sont fixes et adaptées aux professionnels; elles sont beaucoup moins élevées que les barèmes mobiles utilisés dans la plupart des syndicats.

Q. Comment l'Institut est-il dirigé?

R. L'assemblée générale annuelle (AGA) constitue l'organisme directeur suprême de l'Institut. Tous les membres peuvent assister à l'AGA, mais les

délégués votants sont choisis pour représenter les différents groupes et conseils régionaux selon une formule prévue dans les statuts de l'Institut.

Q. Comment sont établis les statuts et règlement?

R. Les statuts sont approuvés par l'AGA. Tous les membres peuvent proposer des changements aux statuts aux fins d'examen par l'AGA. Les articles du règlement apportent des précisions aux statuts. Ces articles doivent être approuvés par le Conseil d'administration et présentés à l'AGA à titre d'information ou de modification.

Tous les organismes constituants de l'Institut peuvent rédiger leurs propres statuts ou règlement, pourvu que ces documents soient conformes à ceux de l'Institut et sont approuvés par le Conseil d'administration.

Q. Comment sont choisis les membres du Conseil d'administration de l'Institut?

R. Tous les membres du Conseil sont élus par les membres. Tous les membres votants de l'Institut peuvent choisir par scrutin les titulaires des cinq postes de l'exécutif : un président et quatre vice-présidents.

Le Conseil est également composé d'un maximum de quatre directeurs représentant la région de la capitale nationale (RCN) et d'un directeur représentant

chacune des cinq autres régions. Un directeur est élu par le Conseil consultatif.

Q. Qui peut poser sa candidature à une élection?

R. Tout membre en règle, qu'il soit titulaire ou retraité, est éligible à une élection.

Q. Comment puis-je me procurer une copie de ma convention collective?

R. Pour la plupart des groupes de l'Institut, l'employeur doit fournir une copie de la convention collective. La convention collective apparaît la plupart du temps sur la page Web du groupe. Adressez-vous à la section du personnel de votre ministère si vous n'avez pas reçu de copie. Si vous avez des problèmes à vous procurer une copie, demandez de l'aide du bureau de l'Institut le plus près.

Q. Qu'est-ce qu'un grief?

R. Le grief est une plainte écrite relativement à un problème touchant l'emploi; cette plainte est déposée en application de la loi ou la convention collective par un employé lésé ou en son nom, ou au nom de lui-même et d'autres employés.

- Q.** Qui puis-je contacter à l'Institut si j'ai des problèmes au travail?
- R.** Consultez d'abord le délégué syndical de votre lieu de travail. Celui-ci a la formation nécessaire pour vous donner les conseils de base et pour vous orienter.

Si vous ne pouvez pas trouver cette personne ou que vous n'avez pas accès à un délégué syndical, communiquez avec le bureau de l'Institut le plus près. Pour obtenir le nom d'un agent des relations du travail en particulier, consultez le Répertoire des services de l'Institut sur le site Web ou composez le 1-800-267-0446.

GLOSSAIRE

AGENT NÉGOCIATEUR :

Association ou syndicat accrédité par une commission des relations du travail à agir comme négociateur au nom de certains employés et comme partie à une convention collective conclue avec l'employeur.

ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS : Procédure qui permet à une commission d'entendre les deux parties à un différend (dans le cadre de négociations collectives) et de rendre une décision.

ARBITRAGE DES GRIEFS :

Procédure qui permet à un conseil d'arbitrage ou un arbitre d'entendre les deux parties à un différend après le dépôt d'un grief et de rendre une décision définitive et exécutoire.

BUREAU DE CONCILIATION : Organisme qui entend les deux parties à un différend et propose dans un rapport certaines conditions en vue d'une entente. Habituellement, ce processus n'est pas exécutoire, sauf si les parties s'entendent pour qu'il le soit.

CLAUSE DE RÉOUVERTURE : Disposition prévoyant la réouverture de la convention collective avant son expiration afin de procéder à des négociations.

CONCILIATION OU MÉDIATION : Un conciliateur ou un médiateur peut être nommé par une commission des relations du travail ou un ministre du travail pour aider les parties à conclure une entente en cas de litige. Si les parties n'arrivent pas à une entente, le différend peut être soumis à une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

CONDITIONS D'EMPLOI : Conditions relatives à l'emploi.

CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM) : Le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada est un organisme consultatif dont l'objectif est de promouvoir l'efficacité de la fonction publique du Canada et le bien-être des employés grâce à la tenue de consultations régulières entre le gouvernement, comme employeur, et les syndicats

accrédités en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Les consultations auxquelles participent le CNM portent sur des questions pour lesquelles il est préférable d'avoir une politique uniforme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Ces questions portent notamment sur le réaménagement des effectifs, les voyages, les assurances, les normes concernant les vêtements, la santé et la sécurité.

CONVENTION COLLECTIVE : Entente conclue par écrit entre l'employeur et l'agent négociateur contenant des dispositions relatives aux conditions de travail, aux taux de rémunération, à la durée du travail, aux droits et obligations des parties à la convention.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL : Représentant de l'Institut responsable d'une zone de responsabilité déterminée ayant pour principales fonctions de donner des conseils aux membres du syndicat et d'assurer la représentation initiale.

GRÈVE: Interruption du travail ou refus de travailler pour amener l'employeur à accepter les conditions d'emploi demandées

GRIEF : Plainte écrite relativement à une question touchant les conditions d'emploi pour lesquelles aucun autre processus de réparation n'existe.

NÉGOCIATION : Discussion entre les parties syndicale et patronale en vue de conclure une entente portant sur les conditions d'emploi.

NÉGOCIATION COLLECTIVE : Processus de négociation d'une convention collective.

SENTENCE ARBITRALE : Décision définitive et exécutoire pour les deux parties rendue dans un différend concernant certains droits.

UNITÉ DE NÉGOCIATION : Groupe d'employés formant une unité appropriée pour les négociations collectives.

ACRONYMES LES PLUS FRÉQUENTS

AGA	Assemblée générale annuelle
CA	Conseil d'administration
CC	Conseil consultatif
CFP	Commission de la fonction publique
CNM	Conseil national mixte
CNRC	Conseil national de recherches du Canada
CRTFP	Commission des relations de travail dans la fonction publique
DRE	Directive sur le réaménagement des effectifs
IPFPC	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LRTFP	<i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>
RCN	Région de la capitale nationale



L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

www.pipsc.ca