

Le Bureau de recherches sur les traitements, et le Comité consultatif qui l'aide à planifier ses programmes et à déterminer les priorités de ses rapports, sont des éléments très importants dans le mode de communication établi par l'employeur et les négociateurs de la Fonction publique et peuvent jouer un rôle capital dans la réduction du nombre des motifs de litige. Nous préconisons le renforcement du Comité consultatif et incitons les parties à y recourir plus fréquemment.

Ces caractéristiques positives des relations employeur-employés dans la Fonction publique, qui servent à atténuer plutôt qu'à augmenter les tensions, n'ont pas été soulignées comme elles auraient dû l'être. Nous invitons donc la Commission des relations de travail dans la Fonction publique à user de son influence et de son prestige pour faire connaître ce qui a été fait et pour favoriser et mettre au point de meilleurs modes de communication entre les parties, afin d'arrondir autant que possible les angles dans les conflits entre parties.

Si l'on optait pour cette approche, les prises de position en matière de demandes et de contre-offres initiales, trompeuses tant pour les employés que pour le grand public, seraient moins exagérées et les négociations de bonne foi en seraient facilitées d'autant. Il y aurait une plus grande modération et des négociations de bonne foi seraient plus faciles si on tenait davantage compte des données du Bureau de recherches sur les traitements. En conséquence, nous recommandons:

49. *Que l'objet du Bureau de recherches sur les traitements demeure le suivant, soit d'appuyer le processus des négociations collectives, d'aider à trouver une solution aux litiges entre employeur et employés dans la Fonction publique du Canada et, le cas échéant, de fournir des données en vue de faciliter les négociations collectives dans le secteur public.*

50. *Que l'indépendance du Bureau de recherches sur les traitements qui a toujours fonctionné indépendamment du gouvernement, de l'employeur et des agents négociateurs de la Fonction publique du Canada continue d'être assurée sous le contrôle administratif de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.*

51. *Que le Comité consultatif de recherches sur les traitements qui a été créé pour aider le Bureau de recherches sur les traitements à déterminer les priorités et les méthodes du programme, continue de jouer ce rôle et que la Commission encourage tous les agents négociateurs et responsables patronaux de la Fonction publique à participer au travail du Comité afin d'étendre l'appui qu'apporte le Bureau au processus des négociations collectives.*

52. *Que les activités, la méthodologie et la documentation du Bureau de recherches sur les traitements fassent l'objet d'une plus grande publicité afin que leur valeur et leur importance soient mieux reconnues par les employés de la Fonction publique et par le grand public, et, ainsi, qu'elles influent sur le processus des négociations collectives et contribuent, par là, à trouver une solution aux litiges entre employeur et employés.*

53. *Que, chaque fois que cela lui est possible sans s'écarter de son objet principal, le Bureau de recherches sur les traitements soit encouragé à publier ses rapports.*

54. *Que l'on autorise le Bureau de recherches sur les traitements à collaborer avec des organismes semblables*

*relevant d'autres compétences au Canada pour rassembler, présenter et distribuer le plus efficacement possible des données sur l'emploi. (Cette recommandation reconnaît la nécessité d'une collaboration étroite avec d'autres compétences afin de garantir que les besoins réciproques soient satisfaisants, que les méthodes soient uniformes et que le coût des activités et (ou) ressources supplémentaires accordées soient récupérables ou payables. Le Comité espère que ces activités élargies pourraient avoir lieu avec le temps si c'est bien ce que les gouvernements, les employeurs et les agents négociateurs désirent.)*

55. *Que, pour appliquer les recommandations ci-dessus, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que le Bureau de recherches sur les traitements, conformément aux directives et aux règlements de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, recueille, analyse, présente et publie des données relatives aux conditions d'emploi dans les secteurs public et privé.*

56. *Que, vu la complexité des questions à résoudre par la Commission dans l'exercice de ses attributions, et notamment dans l'élaboration des décisions arbitrales qu'elle est appelée à rendre dans le cadre du mandat établi par l'article 68 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, on l'encourage à améliorer le processus d'arbitrage.*

#### **EXCLUSION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES**

Les représentants de l'employeur et des associations d'employés ne s'entendent pas sur cette question. Le Comité a entendu deux principaux arguments contradictoires:

a) que beaucoup d'exclusions étaient inutiles et visaient à affaiblir le pouvoir des agents négociateurs; et

b) que le nombre limité de membres de son «équipe de gestion» nuisait sérieusement à la capacité de l'employeur de diriger la Fonction publique de façon efficace.

Le Comité juge essentiel pour que la négociation collective fonctionne, que chaque partie concernée soit bien représentée et que la loi et ceux qui l'appliquent s'efforcent d'éviter des situations qui risquent de donner lieu à de graves conflits d'intérêts.

Le Comité conclut que les personnes qui exercent une autorité effective sur des employés, surtout sur des membres d'une unité de négociation, devraient être reconnues comme membres de la direction et exclues des unités de négociation et des syndicats qui représentent des employés en tant qu'agents négociateurs.

Le Comité a formulé ses conclusions sur la question principale de savoir où établir une démarcation entre «employé» et «direction» (gestion) dans les domaines extrêmement variés de la Fonction publique, en recommandant:

57. *Que l'alinéa de la loi qui définit «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» soit ainsi modifié:*

*«personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» désigne toute personne qui:*

a) *occupe un poste de confiance auprès du gouverneur général, d'un ministre de la Couronne, d'un juge de la*