

**BUREAU DE COORDINATION DES ÉTUDES**  
**Fiche d'identification de la mise à jour**

**COMMISSION :** Commission d'étude des questions afférentes à l'accession du Québec à la souveraineté.

**ÉTUDE ORIGINALE**

**Référence :** Volume 2, pages 193 à 307

**Auteur :** Grondin, Poudrier, Bernier (Denis Bradet)

**Titre:** Examen des questions juridiques relatives aux relations de travail dans l'hypothèse où les employés fédéraux seraient intégrés dans la fonction publique québécoise lors de l'accession du Québec à la souveraineté

**MISE À JOUR**

**Auteur :** Grondin, Poudrier, Bernier (Denis Bradet)

**Titre :** Examen des questions juridiques relatives aux relations de travail dans l'hypothèse où les employés fédéraux seraient intégrés dans la fonction publique québécoise lors de l'accession du Québec à la souveraineté

2001-12-19

**MISE À JOUR DE L'ÉTUDE INTITULÉE**

**"EXAMEN DES QUESTIONS JURIDIQUES  
RELATIVES AUX RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS L'HYPOTHÈSE OÙ LES EMPLOYÉS FÉDÉRAUX  
SERAIENT INTÉGRÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE  
LORS DE L'ACCESSION DU QUÉBEC  
À LA SOUVERAINETÉ"**

**Produite en 1992 dans le cadre des travaux de la  
Commission d'étude des questions afférentes  
à l'accession du Québec à la souveraineté**

**JANVIER 2002**

**GRONDIN, POUDRIER, BERNIER  
500, Grande-Allée Est, bureau 900  
Québec (Québec) G1R 2J7**

---

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

---

La mise à jour de l'étude produite en 1992 a nécessité l'analyse de la législation applicable en matière de relations de travail dans les fonctions publiques québécoise et fédérale de même que celle applicable à la Société canadienne des postes, l'étude des conventions collectives, de la réglementation et des directives régissant les conditions de travail des groupes d'employés retenus de même que l'examen de la doctrine et de la jurisprudence afférentes à ces matières.

La confection et la présentation du rapport évitent généralement au lecteur de référer à celui produit en 1992 puisqu'il rappelle ses éléments essentiels et ses conclusions principales en indiquant ceux et celles qui sont toujours applicables et, en considération de l'évolution du contexte législatif et des nouvelles conditions de travail en vigueur, ceux et celles qui ne le sont plus, tout en renvoyant le lecteur aux sections du présent rapport où ces sujets sont traités.

L'analyse du contexte législatif et des conditions de travail applicables permettent au lecteur de mieux cerner les impacts de l'intégration envisagée, et ce de manière prospective.

Au niveau du contexte législatif, ce sont principalement les modifications apportées au *Code du travail* du Québec qui génèrent de nouveaux impacts. L'intégration des employés de la Société canadienne des postes à un organisme québécois dont les relations de travail seraient régies par ce Code de même que celle des employés de la Société de Radio-Canada à la Société de télédiffusion du Québec entraîneraient le transfert des accréditations et des conventions collectives dans ces organismes du Québec..

Le processus visant à garantir aux employés fédéraux affectés le maintien intégral de leurs conditions de travail sera plus complexe dans la mesure où la modernisation de la fonction publique entraîne une décentralisation des relations de travail et des conditions de travail variables dans les unités administratives des ministères et organismes et si le gouvernement transfère des entreprises à des organismes autonomes dont les relations de travail ne sont pas régies par la *Loi sur la fonction publique*, comme nous l'avons déjà observé.

L'intégration des fonctionnaires fédéraux sera affectée par celle des fonctionnaires provinciaux dans la nouvelle structure de classification qui risque de prendre des années avant d'être complétée en raison, notamment, des recours prévisibles qui pourraient être exercés par les employés insatisfaits de la classe et du niveau auxquels ils auront été intégrés.

Par ailleurs, l'intégration des fonctionnaires fédéraux pourrait être facilitée en raison du fait que les nouveaux systèmes de classification et de rémunération du Québec s'apparentent aujourd'hui davantage à ceux du fédéral.

L'expérience d'intégration d'employés fédéraux vécue par le gouvernement du Québec en 1998 dans le cadre d'ententes fédérale-provinciale illustre l'ampleur du processus qui a été nécessaire pour la réaliser.

Bien que cette expérience ne se soit pas faite sans problème, elle a malgré tout été concluante et démontre ainsi la faisabilité de l'intégration envisagée. Toutefois, cette dernière serait plus complexe considérant qu'elle aurait une ampleur beaucoup plus grande et qu'elle ne serait vraisemblablement pas encadrée par une entente préalable fédérale-provinciale.

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>CHAPITRE 1 – INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 PRINCIPES DIRECTEURS .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 ÉNONCÉ DU MANDAT.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3 CONTENU DU RAPPORT.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 RÉALISATION DU RAPPORT.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 RAPPEL DES ÉLÉMENTS ESSENTIELS ET DES CONCLUSIONS         PRINCIPALES DE L'ÉTUDE DE 1992.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.1 Contexte législatif.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5.2 Analyse comparative des principales conditions de                 travail et autres avantages.....</b>	<b>7</b>
• Rémunération et progression .....	7
• Sécurité d'emploi .....	8
• Régimes de retraite .....	9
• Classification et dotation .....	10
<b>1.5.3 Impacts juridiques pour les principaux intervenants .....</b>	<b>11</b>
<b>1.5.4 Le processus d'intégration et d'engagement des employés                 affectés .....</b>	<b>15</b>
• Principaux problèmes juridiques et facteurs à considérer..	15
• Approche législative et conventionnelle.....	16

<b>CHAPITRE II – CONTEXTE LÉGISLATIF .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 CADRE JURIDIQUE ACTUEL.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.1 Fonction publique provinciale .....</b>	<b>19</b>
• <b>Législation applicable.....</b>	<b>19</b>
• <b>Principaux acteurs .....</b>	<b>19</b>
• <b>Modernisation de la fonction publique.....</b>	<b>20</b>
- <b>L'expérience des unités autonomes de service .....</b>	<b>22</b>
- <b>Le nouveau cadre de gestion proposé par la L.A.P. ....</b>	<b>24</b>
- <b>Ententes sur l'organisation du travail .....</b>	<b>26</b>
- <b>Gestion du personnel et dotation.....</b>	<b>27</b>
- <b>Conclusions sur la modernisation .....</b>	<b>29</b>
• <b>L'effectif de la fonction publique.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2 Fonction publique fédérale .....</b>	<b>33</b>
• <b>Législation applicable.....</b>	<b>33</b>
• <b>Principaux acteurs .....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.3 Société canadienne des postes.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2 CODE CIVIL DU QUÉBEC.....</b>	<b>36</b>
<b>2.3 A.L.É.N.A.....</b>	<b>38</b>
<b>2.4 CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC .....</b>	<b>39</b>
<b>2.5 APPLICATION RESPECTIVE DES LÉGISLATIONS CANADIENNE ET QUÉBÉCOISE DANS L'HYPOTHÈSE DE L'ACCESSION DU QUÉBEC À LA SOUVERAINETÉ.....</b>	<b>41</b>

<b>CHAPITRE III – ANALYSE COMPARATIVE DES PRINCIPALES CON- DITIONS DE TRAVAIL ET AUTRES AVANTAGES .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 CONVENTIONS COLLECTIVES ÉTUDIÉES .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1.1 Fonction publique provinciale.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1.2 Fonction publique fédérale .....</b>	<b>46</b>
<b>3.1.3 Société canadienne des postes.....</b>	<b>46</b>
<b>3.2 RÉMUNÉRATION ET PROGRESSION.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2.1 Fonction publique provinciale.....</b>	<b>48</b>
• <b>Rémunération.....</b>	<b>48</b>
• <b>Classement .....</b>	<b>49</b>
• <b>Avancement d'échelon .....</b>	<b>49</b>
• <b>Prime de fonction .....</b>	<b>49</b>
• <b>Prime de chef d'équipe.....</b>	<b>50</b>
• <b>Boni pour rendement exceptionnel et pour études de per-                 fectionnement .....</b>	<b>50</b>
• <b>Nouvelle directive sur la rémunération.....</b>	<b>50</b>
<b>3.2.2 Fonction publique fédérale .....</b>	<b>55</b>
<b>3.2.3 Société canadienne des postes.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.1 Fonction publique provinciale.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.2 Fonction publique fédérale .....</b>	<b>59</b>
<b>3.3.3 Société canadienne des postes.....</b>	<b>62</b>

<b>3.4</b>	<b>RÉGIMES DE RETRAITE.....</b>	<b>64</b>
3.4.1	Régimes de retraite analysés.....	64
3.4.2	Bénéfices.....	64
	• Pension normale.....	64
	• Pension anticipée réduite.....	65
	• Pension pour invalidité.....	66
	• Avantages en cas de décès.....	67
	• Indexation.....	68
	• Avantages en cas de cessation d'emploi.....	68
	• Ententes de transfert.....	69
3.4.3	Financement des régimes.....	70
<b>3.5</b>	<b>RÉGIME DE RETRAITE À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES .....</b>	<b>71</b>
<b>3.6</b>	<b>CLASSIFICATION ET DOTATION.....</b>	<b>71</b>
3.6.1	Fonction publique provinciale.....	71
	• Classification.....	71
	• Dotation.....	78
3.6.2	Fonction publique fédérale.....	80
	• Classification.....	80
	• Dotation.....	83
<b>3.7</b>	<b>LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....</b>	<b>84</b>
 <b>CHAPITRE IV – IMPACTS JURIDIQUES POUR LES PRINCIPAUX INTERVENANTS .....</b>		 <b>85</b>



---

---

<b>CHAPITRE V – LE PROCESSUS D’INTÉGRATION ET D’ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS AFFECTÉS .....</b>	<b>87</b>
<b>5.1 PRINCIPAUX PROBLÈMES JURIDIQUES ET FACTEURS À CONSIDÉRER.....</b>	<b>87</b>
<b>5.2 APPROCHE LÉGISLATIVE ET CONVENTIONNELLE.....</b>	<b>90</b>
<b>5.2.1 Examen des précédents .....</b>	<b>90</b>
<b>5.2.2 Intervention législative .....</b>	<b>96</b>
<b>CHAPITRE VI - CONCLUSION.....</b>	<b>97</b>

---

## CHAPITRE I

### INTRODUCTION

---

La mise à jour de l'étude produite en mars 1992, portant sur l'examen des questions juridiques relatives aux relations de travail dans l'hypothèse où les employés fédéraux seraient intégrés dans la fonction publique québécoise lors de l'accession du Québec à la souveraineté, respecte les principes directeurs retenus en 1992. Nous rappelons ces principes à la section 1.1 considérant qu'ils fixent le cadre d'analyse.

L'étendue du présent rapport est précisée à l'énoncé du mandat que l'on retrouve à la section 1.2. Le contenu du rapport est exposé sommairement à la section 1.3 et la section 1.4 fournit certaines précisions quant à sa réalisation.

Nous rappelons, à la section 1.5, les éléments essentiels et les conclusions principales de l'étude produite en 1992.

#### 1.1 PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes directeurs et hypothèses de départ retenus pour les fins de la présente étude sont les suivants :

1. L'accession du Québec à la souveraineté entraînerait la cessation totale de tous les services assumés par le gouvernement du Canada jusqu'à cette date; ceux-ci seraient alors dispensés normalement par le gouvernement du Québec.
2. Il n'y aurait pas, au préalable, d'entente entre le Québec et le Canada concernant le transfert des employés et les autres questions relatives aux relations de travail. Les ententes actuellement en vigueur doivent cependant être considérées, notamment celles relatives au transfert du régime de retraite.
3. La Société Radio-Canada serait intégrée à la Société Radio-Québec alors que la Société canadienne des postes deviendrait un organisme

autonome. Les fonctionnaires fédéraux affectés seraient intégrés à la Fonction publique du Québec. La cohabitation des organismes et leur intégration seront cependant examinées sans tentative de rationalisation des effectifs.

4. Le Québec offrirait à tous les employés fédéraux affectés, qui travaillent sur le territoire du Québec et qui ont leur domicile sur le territoire du Québec ou qui veulent devenir domiciliés au Québec, de les engager dans le même emploi au gouvernement du Québec avec une garantie du maintien intégral de leurs conditions de travail.
5. Le Québec adopterait les dispositions législatives nécessaires pour que les matières qui relevaient d'un champ de compétence exclusivement fédéral continuent d'être régies par des dispositions législatives équivalentes à celles qui existaient avant l'accession du Québec à la souveraineté. Les matières qui faisaient l'objet d'une compétence concurrente seraient régies par la législation applicable au Québec.

## 1.2 ÉNONCÉ DU MANDAT

L'étude produite en 1992 comportait quatre grands chapitres, soit le contexte législatif, l'analyse comparative des principales conditions de travail et autres avantages, l'impact juridique pour les principaux intervenants et le processus d'intégration et d'engagement des employés affectés.

### a) Contexte législatif

L'examen du contexte législatif impliquait l'étude du cadre juridique des relations de travail. Nous avons alors analysé la législation applicable dans les fonctions publiques québécoise et fédérale de même que celles de la Société Radio-Canada, de la Société Radio-Québec et de la Société canadienne des postes.

Considérant que l'étude originale avait révélé que les données et les impacts concernant la Société Radio-Canada, la Société Radio-Québec et la Société canadienne des postes étaient souvent semblables, la présente mise à jour ne porte que sur la Société canadienne des postes compte tenu de son importance et de son statut juridique.

Le contexte juridique ayant beaucoup évolué depuis 1992, le présent rapport comporte, en plus de la mise à jour de la législation applicable à l'époque, un examen de l'impact que peut avoir l'Accord de libre-échange nord-américain (A.L.É.N.A.) et le *Code civil du Québec* qui est entré en vigueur en 1994.

b) Analyse comparative des principales conditions de travail

Concernant l'analyse comparative des principales conditions de travail, l'étude originale avait porté sur les dispositions relatives à la rémunération, à la progression de la rémunération, à certaines primes, à la sécurité d'emploi, aux heures de travail, aux vacances et aux régimes collectifs d'assurances, et ce pour trois catégories d'emplois dans les fonctions publiques du Québec et du Canada, soit les fonctionnaires, les professionnels et les cadres, en plus des Sociétés déjà énumérées.

Compte tenu notamment de la trop grande diversité des conventions collectives dans la fonction publique fédérale, nous n'avons pas été en mesure de comparer des groupes identiques. Conséquemment, la mise à jour de cette section se limite à une seule catégorie d'employés, soit les professionnels, et porte sur les conditions de travail relatives à la rémunération, à la classification et à la sécurité d'emploi qui sont les matières susceptibles d'avoir le plus grand impact dans l'hypothèse examinée de l'intégration à la fonction publique québécoise des employés fédéraux. Nous mettons également à jour la section portant sur les régimes de retraite. Concernant la Société canadienne des postes, nous mettons à jour les conditions de travail afférentes aux quatre sujets ci-haut indiqués pour les commis aux écritures et aux règlements de même que pour les employés travaillant en génie et à l'arpentage.

c) Les impacts juridiques et le processus d'intégration

L'évolution du cadre législatif et des conditions de travail affecte les impacts juridiques pour les principaux intervenants. La mise à jour réévalue ces impacts et détermine dans quelle mesure le processus d'intégration envisagé est susceptible d'être facilité ou complexifié. La mise à jour comporte également une étude plus détaillée et plus approfondie des précédents que nous avons déjà soulignés en 1992. Plus particulièrement, nous traitons de l'intégration des fonctionnaires fédéraux survenue en 1998 dans le cadre de l'Entente Canada – Québec relative au marché du travail. Nous analysons le processus d'intégration et d'engagement des employés affectés.

Par ailleurs, le mouvement amorcé par le Québec vers une administration gouvernementale plus décentralisée et la constitution d'organismes et de Sociétés d'État dont les pouvoirs sont plus étendus qu'en 1992 au niveau des relations de travail font également l'objet d'une attention particulière, d'autant plus que cette orientation a été largement concrétisée par l'adoption de la *Loi sur l'administration publique*.

### 1.3 CONTENU DU RAPPORT

Le rapport comporte six chapitres. Tel que déjà vu, le premier rappelle les principes directeurs, énonce le mandat et précise le contenu du rapport. Nous y ajoutons une section pour rappeler les éléments essentiels et les conclusions principales de l'étude produite en 1992.

Le second chapitre précise le nouveau contexte législatif. Plus particulièrement, une analyse du cadre juridique actuel des relations de travail chez les employeurs concernés est effectuée. Nous analysons l'application respective des législations canadienne et québécoise dans l'hypothèse de l'accession du Québec à la souveraineté, et ce en regard des modifications qui ont été apportées notamment au *Code du travail* du Québec. De plus, nous examinons les effets que peuvent avoir l'A.L.É.N.A. et le *Code civil du Québec* et nous traitons de la modernisation de la fonction publique du Québec.

Le troisième chapitre constitue une analyse comparative des principales conditions de travail des groupes d'employés retenus. Les régimes de retraite et les systèmes de classification et de dotation sont également examinés.

Le chapitre IV est consacré à la mise à jour des impacts juridiques pour les principaux intervenants, et ce en fonction des changements législatifs et des modifications des conditions de travail survenus.

Le chapitre V identifie les principaux problèmes à considérer dans le processus d'intégration des employés en fonction de l'évolution du contexte législatif, de la modernisation de la fonction publique québécoise et de la modification des conditions de travail à la lumière de l'expérience vécue en 1998 lors de l'intégration des fonctionnaires fédéraux dans le cadre de l'Entente Canada – Québec relative au marché du travail.

Le dernier chapitre présente nos conclusions.

## **1.4 RÉALISATION DU RAPPORT**

La mise à jour de l'étude a nécessité la consultation de représentants du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec, de la Société canadienne des postes et de certaines organisations syndicales afin d'obtenir la documentation nécessaire à la réalisation de l'étude et certains renseignements d'ordre pratique ou pour discuter de l'application dans les faits des mécanismes étudiés.

La mise à jour de l'étude a nécessité l'étude des lois et règlements pertinents, de la jurisprudence de même que des conventions collectives régissant les conditions de travail des groupes d'employés examinés.

Le mandat a été réalisé sous la responsabilité de Me Denis Bradet avec la collaboration de Mes Marc Hurtubise et Pascale Racicot, associés de la société d'avocats Grondin, Poudrier, Bernier.

## **1.5 RAPPEL DES ÉLÉMENTS ESSENTIELS ET DES CONCLUSIONS PRINCIPALES DE L'ÉTUDE DE 1992**

Dans cette section, nous rappelons les éléments essentiels et les conclusions principales de l'étude produite en 1992 en indiquant si, aujourd'hui, ceux-ci sont toujours applicables, et ce en considération de l'évolution du contexte législatif et des nouvelles conditions de travail en vigueur. Lorsque des changements sont survenus, nous référons le lecteur aux sections pertinentes de la présente étude où ils sont traités.

### **1.5.1 Contexte législatif**

Dans la section portant sur l'application de la législation canadienne au Québec dans l'hypothèse de l'accession du Québec à la souveraineté, nous énonçons que la *Loi sur la fonction publique* québécoise et le *Code du travail* du Québec régiraient, au lendemain de l'accession du Québec à la souveraineté, les employés affectés qui choisiraient d'accepter l'offre d'emploi du gouvernement du Québec. Cette conclusion est toujours applicable aujourd'hui.

L'analyse des législations fédérale et québécoise nous permettait également de conclure à l'inapplicabilité respective des dispositions pertinentes lors d'une

cession d'entreprise entre provinces ou entre le Canada et une province. Nous tirions cette conclusion pour deux raisons :

- Premièrement, la *Loi sur la fonction publique* a été interprétée comme ayant préséance sur les dispositions de l'article 45 du *Code du travail* du Québec. Il a été décidé que l'accréditation accordée en vertu du *Code du travail* du Québec n'était pas sujette à l'application de l'article 45 dans les cas d'aliénation ou de concession totale ou partielle d'une entreprise au gouvernement du Québec. Nous soumettions que cette interprétation était aussi applicable à une entreprise dont le régime de relations de travail serait visé par le *Code canadien du travail* ou par une loi fédérale et, conséquemment, que l'accréditation d'une telle entreprise ne pourrait être transférée au gouvernement du Québec.
- Deuxièmement, le *Code canadien du travail* ne prévoyait le transfert d'accréditation que s'il y avait cession d'entreprise du gouvernement du Canada à un employeur régi par le *Code canadien du travail*. Considérant que le gouvernement du Québec n'est pas régi par ce Code, il ne pourrait y avoir transfert d'accréditation en vertu de celui-ci.

Ainsi, dans le cadre d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle d'une entreprise du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec, nous soumettions qu'un transfert d'accréditation serait impossible.

Cette analyse et ces conclusions sont toujours applicables aujourd'hui.

Concernant le transfert des activités d'une entreprise fédérale à une entreprise québécoise non régie par la *Loi sur la fonction publique*, tel par exemple le service des postes, les mêmes conclusions s'appliquaient. Compte tenu des modifications apportées au *Code du travail du Québec* en 2001, il y aurait maintenant transfert d'accréditation dans cette dernière situation, tel que nous le verrons notamment aux sections 2.4 et 2.5.

## 1.5.2 Analyse comparative des principales conditions de travail et autres avantages

- **Rémunération et progression**

La comparaison directe de la rémunération entre les employés du Québec et ceux du Canada n'était pas possible en raison des différences fondamentales entre les systèmes de classification des emplois, considérant plus particulièrement que les employés du Québec étaient rémunérés en fonction du corps d'emplois auquel ils appartenaient, alors que ceux du Canada étaient rémunérés selon l'évaluation du poste occupé et de la classification en découlant. Alors qu'au Québec les employés étaient classés dans une échelle de traitement unique par classe d'emplois, les employés fédéraux, à l'intérieur d'une classe d'emplois, pouvaient être classés dans l'un ou l'autre des sept niveaux de rémunération prévus selon l'évaluation de leur poste.

Des modifications ont été apportées au système de classification et de rémunération dans la fonction publique du Québec et seront examinées aux sections 3.2.1 et 3.6.1. Les nouvelles règles permettront un appariement plus facile entre les deux systèmes.

Nous n'avons pas fait de comparaison directe de la rémunération entre les employés du Québec et ceux du Canada suivant la technique d'appariement des fonctions qui constitue un exercice qui n'entraîne pas dans le cadre du mandat qui nous était confié.

Au Québec, le classement était établi en fonction de l'expérience et de la scolarité. Tout en considérant ces facteurs, il est maintenant effectué en fonction des exigences du poste à combler tel que nous le verrons à la section 3.2.1. La règle était sensiblement la même au Canada, mais, en pratique, une politique permettait de tenir compte de certains autres éléments, tels le marché ou la difficulté de combler certains postes.

La progression salariale, c'est-à-dire la possibilité d'avancement d'échelons, était annuelle tant au Québec qu'au Canada, sauf aux huit premiers échelons pour le Québec. Ce sont les mêmes règles qui s'appliquent aujourd'hui.

Au Québec, il y avait une possibilité pour les employés de toucher une prime de complexité supérieure représentant 7% du traitement, prime qui n'existait pas au Canada considérant le rangement des emplois par niveau. Nous soulignons qu'au Québec, cette prime n'existe plus pour les ingénieurs depuis leur intégration



temporaire au rangement 22, le 1<sup>er</sup> juillet 2001, et qu'elle pourrait disparaître pour les professionnels régis par la convention collective du SPGQ lors de leur intégration dans le nouveau système de classement, comme nous en traitons à la section 3.2.1.

Pour la Société canadienne des postes, la convention collective prévoyait un traitement annuel variant en fonction de la classification, laquelle comportait plusieurs niveaux dont chacun était constitué de plusieurs échelons. Ceux-ci étaient franchis aux 26<sup>e</sup> ou 52<sup>e</sup> semaines. La même situation prévaut aujourd'hui.

- **Sécurité d'emploi**

Quant aux employés du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada, nous constatons que la sécurité d'emploi était assez similaire. Un employé qui bénéficiait de la sécurité d'emploi avait la garantie, dans les deux systèmes, qu'il ne serait pas mis à pied à moins qu'une offre d'emploi ne lui soit faite. Nous notons que les mécanismes étaient cependant distincts en ce qu'aucune indemnité n'était prévue en cas de mise à pied au Québec alors qu'au Canada, une indemnité devait être versée.

Par ailleurs, au Québec, l'employé était susceptible d'être classé ou de devoir déménager pour conserver sa sécurité d'emploi après un certain temps alors qu'au Canada, il s'agissait plutôt d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable conditionnelle à la mobilité et au recyclage.

Nous notons que dans l'hypothèse de l'accession du Québec à la souveraineté, on pourrait s'attendre à une interprétation particulièrement restrictive de la *Directive régissant la sécurité d'emploi des employés du gouvernement du Canada* comme signifiant que la garantie n'est pas totale dans toutes les circonstances.

Les employés de la Société canadienne des postes bénéficiaient également de la sécurité d'emploi en ce qu'ils ne pouvaient faire l'objet d'un licenciement temporaire ou permanent dans la mesure où ils acceptaient d'être réaffectés à un autre poste.

Si aucun poste n'était disponible à l'intérieur d'un rayon de 40 kilomètres, les employés se voyaient offrir la possibilité d'occuper d'autres emplois parmi les postes vacants à l'intérieur de leur secteur d'emplois. Le secteur 2 comprend la province de Québec et Ottawa.

Ces observations sont toujours applicables aujourd'hui, à l'exclusion de certaines modalités qui seront examinées à la section 3.3.

- **Régimes de retraite**

Au Québec, nous avons choisi d'examiner les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) puisque c'était le régime qui comptait le plus grand nombre de participants.

Au Canada, nous avons choisi d'examiner le régime de retraite régi par la *Loi sur la pension de la fonction publique* considérant que plus de 300 000 personnes y cotisaient dont, à l'époque, les employés de la Société canadienne des postes. Ces derniers bénéficieront d'un régime de retraite distinct. Cependant, cette loi leur garantit certains avantages comme nous le verrons à la section 3.5.

Nous notions que ces régimes étaient des régimes universels très complets et encadrés par une législation complexe. Il s'agissait de régimes à prestations déterminées, calculées en fonction du nombre d'années de service à raison de 2% par année jusqu'à concurrence de 35 ans, ce qui est toujours le cas.

Comme aujourd'hui, les critères d'admissibilité étaient différents et les deux régimes prévoyaient la possibilité d'une pension anticipée réduite, mais à des conditions différentes.

La pension pour invalidité n'existait pas dans le régime québécois étudié alors que la loi le prévoyait au Canada. Comme nous le verrons à la section 3.4.2.3, le RREGOP prévoit des dispositions concernant l'invalidité depuis 1995.

L'indexation était prévue tant au Québec qu'au Canada, mais à un taux différent. Nous examinons, à la section 3.4.2.5, certains changements apportés au processus d'indexation des rentes au Québec.

Les deux régimes prévoyaient certaines possibilités de remboursement des cotisations lorsqu'un cotisant cessait de participer au régime. Ces possibilités existent toujours. Cependant, certaines conditions ont changé et d'autres possibilités se sont ajoutées et sont examinées à la section 3.4.2.6.

La cotisation des employés était et est toujours fixée à un pourcentage différent, comme nous le verrons à la section 3.4.3.

Au Canada, il n'y avait aucune capitalisation des contributions au régime de retraite, tant de l'employé que de l'employeur, alors qu'au Québec, la cotisation de l'employé était capitalisée et administrée par la Caisse de dépôt et de placement du Québec. Comme nous le verrons à la section 3.4.3, un organisme fédéral a été mandaté pour gérer les contributions aux régimes de retraite à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000.

L'entente de transfert qui existait entre le gouvernement du Canada et la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), est expirée et fait actuellement l'objet de négociations.

- **Classification et dotation**

Nous notons que les systèmes de classification au Québec et au Canada reposaient sur des principes différents qui influençaient notamment la progression dans les emplois de la fonction publique, c'est-à-dire le plan de carrière des employés.

Au Québec, la classification des emplois regroupait, dans des corps d'emplois prédéterminés, les différents emplois de la fonction publique.

Considérant qu'au Québec une seule échelle de traitement existait pour une classe d'emplois telle que celle des ingénieurs, ceux-ci étaient susceptibles de se voir attribuer les mêmes fonctions peu importe l'échelon auquel ils étaient classés.

Ces observations ne seront vraisemblablement plus applicables considérant les modifications apportées aux systèmes de classification et de rémunération du Québec, lesquelles sont examinées aux sections 3.2.1 et 3.6.1.

La variété des emplois au gouvernement du Canada était infinie puisque chaque emploi était évalué individuellement en fonction d'un plan d'évaluation reposant sur des facteurs déterminés spécifiquement selon le groupe d'emplois concerné.

Particulièrement pour les professionnels, la carrière de l'employé pouvait, au Canada, être fondée sur la capacité d'un employé d'occuper, dans sa sphère d'activités, des emplois de même nature, mais de plus en plus exigeants. L'ingénieur qui se situait, par exemple, au maximum de l'échelle d'un niveau, pouvait cependant voir sa rémunération progresser si l'emploi d'ingénieur auquel il postulait était évalué à un niveau supérieur. Ces observations sont toujours appli-

cables aujourd'hui pour les employés du gouvernement du Canada et s'appliquent également à certaines classes d'emplois au gouvernement du Québec.

Nous notions que le système de classification du gouvernement du Canada comportait 75 normes génériques nécessaires à l'évaluation des postes. En 1992, ce système de classification faisait l'objet d'une révision en profondeur visant à réduire sensiblement le nombre de normes et, tout en maintenant les mêmes principes, à créer un système d'évaluation comportant des facteurs d'évaluation universels s'appliquant à l'ensemble des groupes d'employés. Le gouvernement du Canada travaille actuellement à l'instauration de la norme générale de classification (N.G.C.) qui est examinée à la section 3.6.2.

En ce qui a trait à la dotation, nous observions que le système de dotation des emplois était très semblable au Canada et au Québec. Les deux systèmes reposaient sur le principe du mérite et favorisaient le recrutement à l'interne avant le recrutement à l'externe.

La procédure de concours était normalement utilisée et permettait, à partir de la constitution d'une liste d'éligibilité, d'admissibilité ou de déclaration d'aptitudes, d'effectuer les nominations. La dotation pouvait aussi se faire dans les deux cas par les moyens habituels de dotation, tels que la mutation, la reclassification, l'affectation, etc.

Ces observations afférentes à la dotation sont toujours applicables aujourd'hui.

### **1.5.3 Impacts juridiques pour les principaux intervenants**

Nous rappelons les impacts juridiques affectant les principaux intervenants que nous avons identifiés en 1992 considérant qu'ils sont toujours applicables aujourd'hui. Cependant, ceux afférents au transfert des accréditations d'une entreprise fédérale régie par le *Code canadien du travail* à une entreprise québécoise non régie par la *Loi sur la fonction publique* sont différents, compte tenu des amendements apportés au *Code du travail* du Québec en 2001.

Dans le cadre du principe prévoyant le maintien intégral des conditions de travail des employés fédéraux intégrés au sein du gouvernement du Québec, nous notions que certains emplois devraient être modifiés ou remplacés et qu'il serait impossible, dans plusieurs cas, de maintenir les mêmes tâches. Nous énoncions que la garantie devrait donc viser le même emploi ou un emploi équivalent ou

similaire, ou encore un emploi présentant des caractéristiques semblables à celui qu'occupait son titulaire.

Le maintien intégral des conditions de travail n'inclurait pas, notamment, le régime de relations de travail au gouvernement du Canada et le maintien de la classification des employés étant donné l'abandon d'un système de classification fort différent de celui qui existait au Québec.

Les employés affectés par le transfert au gouvernement du Québec seraient liés juridiquement avec le gouvernement du Canada du fait de leur nomination. Dans la mesure où ce transfert impliquerait la cessation des services dispensés au Québec par le gouvernement du Canada, un surplus de personnel dû au manque de travail serait occasionné.

Dans cette perspective, nous émettions l'avis qu'il serait très difficile pour le gouvernement du Canada de décider de mettre fin à l'emploi des employés affectés par le transfert au gouvernement du Québec. Bien que le gouvernement du Canada pourrait donner une interprétation restrictive aux dispositions régissant le régime de sécurité d'emploi, celui-ci accordait plusieurs droits aux employés et imposait plusieurs obligations au gouvernement du Canada. Nous étions d'avis qu'une décision du gouvernement du Canada de rompre le lien d'emploi sans respecter les bénéfices énoncés précédemment pourrait être contesté par voie de grief.

Si, cependant, la rupture du lien d'emploi conduisait au licenciement et était faite conformément à la convention, l'employé aurait droit aux indemnités qui y sont prévues.

Dans l'optique où l'employé visé par le transfert choisirait de démissionner, il aurait droit à une indemnité pouvant représenter jusqu'à six mois de salaire en vertu de la directive sur le réaménagement des effectifs et à une indemnité pouvant représenter jusqu'à 13 semaines de salaire en vertu de la convention collective. Nous rappelions également que les recours qui pouvaient être pendants au moment où l'employé quitterait son emploi au gouvernement du Canada, tels les griefs pour des événements survenus antérieurement, demeureraient actifs et l'obligation de représentation du syndicat subsisterait à l'égard de ceux-ci.

Nous soulignons de plus que les résultats du recours concernant l'équité salariale devant le Tribunal des droits de la personne au fédéral s'appliqueraient également aux employés éventuellement transférés au gouvernement du Québec.

Le lien d'emploi obligerait le gouvernement du Canada à respecter ses engagements, notamment ceux en regard du régime de sécurité d'emploi. Il devrait donc acquitter les indemnités payables, payer les vacances accumulées, etc...

Concernant le régime de retraite des employés, le gouvernement du Canada devrait, selon le choix exercé par l'employé dans le cadre permis par la loi, remettre à l'employé les cotisations qu'il a versées avec intérêts ou transférer les sommes requises en vertu de l'entente de transfert qui existait à l'époque.

Au niveau syndical, nous précisons que les accréditations détenues par les syndicats représentant les employés du gouvernement du Canada ne seraient pas invalidées non plus que les conventions collectives négociées. Ces syndicats devraient continuer de représenter les employés demeurés à l'emploi du gouvernement du Canada et voir à l'application des conventions collectives.

Bien que le gouvernement du Québec ne serait pas lié par les accréditations fédérales, malgré l'engagement des employés affectés, les employés qui accepteraient l'offre du gouvernement du Québec n'auraient plus de lien d'emploi avec le gouvernement du Canada et, en conséquence, ne seraient plus inclus dans l'accréditation des syndicats fédéraux. Les conventions collectives n'auraient donc plus d'effet à l'égard de ces personnes à compter de l'engagement de ceux-ci par le gouvernement du Québec.

Par ailleurs, considérant qu'une accréditation visent tant les salariés présents que futurs à l'emploi d'un employeur, les nouveaux employés fédéraux qui proviendraient du gouvernement du Canada ou d'ailleurs deviendraient automatiquement représentés par les syndicats en place.

Nous soulignons également que les droits des employés déjà à l'emploi du gouvernement du Québec seraient affectés par la garantie du maintien des conditions de travail accordées aux employés fédéraux. Notamment, à titre d'exemple, la reconnaissance intégrale de l'ancienneté des employés fédéraux affectés serait susceptible de modifier certains droits des employés du gouvernement du Québec, tel l'ordre dans lequel ils font leur choix de vacances.

Par ailleurs, la venue massive de nouveaux employés pourrait affecter les employés du gouvernement du Québec qui n'auraient pas la sécurité d'emploi. En ce sens, le nombre d'employés occasionnels serait appelé à diminuer s'il y avait un excédent de personnel suite à cet engagement massif d'employés.

Nous soulignons également que la garantie du maintien de la rémunération pourrait déstabiliser le système de rémunération et qu'un problème d'équité salariale pourrait en résulter, plus particulièrement au niveau interne.

Le gouvernement du Québec devrait également subir les conséquences du lien d'emploi qu'il créerait par l'engagement des employés fédéraux et des garanties qu'il entend donner. Notamment, le gouvernement du Québec devrait constituer une banque de congés de maladie pour chaque employé vu la perte de ce bénéfice lors du départ du gouvernement du Canada, reconnaître les vacances accumulées au gouvernement du Canada, assumer les bénéfices dont jouissaient ces employés en vertu du régime de retraite et assumer les obligations supplémentaires découlant des régimes collectifs d'assurance dont bénéficiaient ces employés.

Nous énonçons qu'il devrait transiger avec les syndicats déjà accrédités au Québec pour permettre le respect des obligations qu'il devrait assumer à l'égard des employés nouvellement engagés ou, à défaut d'entente, légiférer.

Par ailleurs, cette garantie du maintien des conditions de travail impliquerait pour le gouvernement du Québec la gestion d'un ensemble particulier de conditions de travail et des nouveaux effectifs. Il devrait réorganiser les services autrefois dispensés par le gouvernement du Canada et organiser certains services fédéraux qui n'étaient pas autrefois dispensés à partir du territoire québécois. L'intégration de ces employés impliquerait nécessairement la formation et la relocalisation d'employés, le réaménagement de locaux, la refonte des systèmes administratif et financier et la réorganisation d'un ensemble de procédures et de services.

Le classement des employés nouvellement engagés, selon le système de classification en vigueur au Québec, impliquerait l'évaluation des fonctions et des emplois et leur appariement au système de classification du Québec.

Juridiquement, considérant que les employés fédéraux engagés deviendraient automatiquement représentés par les syndicats en place, ils bénéficieraient obligatoirement des mêmes droits, avantages et conditions de travail que tout autre employé de la fonction publique du Québec. Nous soulignons que, dans ce cadre, le principe directeur relatif à la garantie du maintien des conditions de travail ne pourrait pas être respecté par le gouvernement du Québec sans une intervention législative ou une entente avec les syndicats déjà accrédités pour empêcher que ne se produisent les effets juridiques normaux des accréditations et des conventions collectives en vigueur dans la fonction publique du Québec.

Concernant les employés de la Société canadienne des postes, les observations ci-haut mentionnées étaient applicables, sous réserve des particularités suivantes.

Notamment, l'employé ne pourrait être licencié que dans le cas où il refuserait un emploi vacant. L'accession du Québec à la souveraineté, compte tenu de l'importance des compressions de personnel en cause, limiterait considérablement le nombre d'emplois vacants, de telle sorte que les employés excédentaires ne pourraient être licenciés. S'ils refusaient une offre d'emploi vacant, les employés pourraient être licenciés et auraient alors droit à une indemnité de départ pouvant représenter jusqu'à 28 semaines.

Dans le cas de démission, l'employé justifiant 10 ans de service continu aurait ainsi droit à une indemnité de départ ne pouvant dépasser 13 semaines de rémunération.

Nous notions également que, comme pour les employés du gouvernement du Québec, les accréditations et tout ce qui en découle ne s'appliqueraient plus aux employés de la Société canadienne des postes affectés à un service postal au Québec ce qui, nous le rappelons, ne serait plus le cas considérant le nouvel article 45.3 du *Code du travail du Québec* entré en vigueur en 2001.

#### **1.5.4 Le processus d'intégration et d'engagement des employés affectés**

- **Principaux problèmes juridiques et facteurs à considérer**

Dans cette section, nous avons cerné les principaux problèmes juridiques et facteurs à considérer dans le cadre de l'intégration éventuelle des employés du gouvernement du Canada au Québec, et ce à la lumière du principe directeur prévoyant l'application de la législation québécoise en matière de relations de travail. Ces observations sont toujours applicables aujourd'hui et nous les rappelons.

En regard de la *Loi sur la fonction publique*, nous soulignons l'obligation de recrutement et de promotion par voie de concours, la détermination des unités de négociation et l'accréditation législative des syndicats représentant les employés du gouvernement du Québec.

En regard du *Code du travail*, nous soulignons que la convention collective lie tous les salariés actuels et futurs visés par l'accréditation, le droit et l'obligation



de représentation des salariés visés par l'accréditation, de même que le caractère d'ordre public de l'accréditation.

En regard de la *Charte des droits et libertés de la personne*, nous rappelions l'obligation de tout employeur d'accorder un traitement ou un salaire égal au même endroit, sans discrimination.

Nous soumettions que les conditions de travail des employés fédéraux affectés devraient être conformes à la *Loi sur les normes du travail*.

Nous énoncions également certaines difficultés d'ordre administratif et technique, telle l'obligation à moyen et à long terme de procéder à l'évaluation des emplois nouvellement créés.

- **Approche législative et conventionnelle**

Quant aux précédents, nous avons examiné le transfert d'employés du gouvernement du Canada au gouvernement du Québec résultant de l'*Entente relative à l'administration par le Québec de la partie IX de la Loi sur la taxe d'accise concernant la taxe sur les produits et services (TPS)* et de l'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*. L'examen de ces précédents nous amenaient à énoncer des observations qui sont toujours d'actualité. Nous rappelons les principales.

Nous soulignons que, dans la mesure où l'entente de transfert affecterait les droits et obligations de tous les intervenants à l'égard desquels nous avons examiné les impacts, ceux-ci devraient être partie à une entente, à l'exclusion des employés qui sont valablement représentés par leur syndicat au moment où l'entente serait conclue.

Nous soumettions que toute entente affectant directement ou indirectement les droits des employés affectés en vertu des conventions collectives en vigueur nécessiterait l'intervention du syndicat partie à cette convention collective, notamment, à titre d'exemple, dans le cadre de la négociation d'une indemnité de départ différente de celle prévue à la convention collective en contre-partie possible d'autres avantages qui nécessiteraient des modifications aux conventions liant les parties.

Nous concluons également qu'une intervention législative du gouvernement du Québec serait essentielle pour permettre juridiquement l'engagement des employés affectés.

---

## CHAPITRE II

### CONTEXTE LÉGISLATIF

---

Afin de bien cerner les impacts et les enjeux juridiques qui affecteront les différents intervenants en matière de relations de travail lors de l'accession du Québec à la souveraineté, nous examinons, à la section 2.1, la législation applicable dans les fonctions publiques québécoise et fédérale de même que celle de la Société canadienne des postes, et ce afin de cerner le fonctionnement actuel du régime des relations de travail dans chacune de ces entités.

Une attention particulière est apportée à la modernisation de la fonction publique du Québec et aux orientations qui la sous-tendent considérant qu'elles peuvent avoir des impacts à l'égard de l'intégration des fonctionnaires fédéraux dans la fonction publique du Québec qui s'exercera dans un cadre dont les paramètres sont évolutifs. Nous tentons ainsi de faire une analyse prospective de la fonction publique du Québec pour permettre au lecteur de mieux cerner les impacts de l'intégration envisagée dans l'éventualité de l'accession du Québec à la souveraineté. Bien que la fonction publique fédérale doit aussi évoluer et adapter ses structures et son fonctionnement aux changements, nous ne traitons pas des orientations de celle-ci considérant qu'elles ne peuvent avoir d'impact au niveau du processus d'intégration et d'engagement des employés envisagé.

Nous abordons également l'impact que peuvent avoir l'A.L.É.N.A. et le *Code civil du Québec* aux sections 2.2 et 2.3.

La section 2.5 traite de l'application respective des législations canadienne et québécoise après l'accession du Québec à la souveraineté, à la lumière des dernières modifications apportées au *Code du travail* du Québec étudiées à la section 2.4. Cet aspect est largement tributaire des principes directeurs que nous respectons aux fins de la mise à jour de l'étude.

## 2.1 CADRE JURIDIQUE ACTUEL

### 2.1.1 Fonction publique provinciale

- **Législation applicable**

Les relations de travail dans la fonction publique québécoise sont régies par les principaux textes législatifs et réglementaires suivants :

- *Loi sur l'administration publique*, L.Q. 2000, c. 8 (L.A.P.);
- *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. 3.1.1 (L.F.P.);
- Les règles et les directives qui en découlent;
- *Loi sur l'administration financière*, L.R.Q., c. 1-6 (L.A.F.);
- *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (C.T.).

- **Principaux acteurs**

Le Conseil du trésor, constitué en vertu des articles 18 et suivants de la *Loi sur l'administration financière*, continue son existence en vertu de la *Loi sur l'administration publique* (art. 67 L.A.P.).

Les principaux pouvoirs qui étaient accordés au Conseil du trésor en vertu de la *Loi sur la fonction publique* en 1992 le sont maintenant en vertu de la *Loi sur l'administration publique*. Ceux que nous avons identifiés en 1992 se retrouvent plus spécifiquement aux articles 30 et suivants de la L.A.P.

L'Office des ressources humaines, qui était notamment chargé de procéder à la tenue de concours de recrutement et de promotion des fonctionnaires dans la fonction publique et au placement et au recyclage des fonctionnaires permanents mis en disponibilité, n'existe plus. Les pouvoirs qui lui étaient antérieurement accordés appartiennent maintenant au Conseil du trésor.

La Commission de la fonction publique possède toujours les pouvoirs qu'elle détenait en 1992 en plus de ceux qui lui ont été accordés par les modifications apportées à la L.F.P.

Le régime syndical en vigueur en 1992 est toujours le même aujourd'hui.

Bien qu'actuellement le Tribunal du travail a toujours juridiction pour décider de tout litige sur l'exclusion ou l'inclusion effective d'un fonctionnaire ou

d'une catégorie de fonctionnaires dans chacun des groupes pouvant être accrédités suivant les articles 64 et suivants de la L.F.P., cette juridiction devrait relever de la nouvelle Commission des relations du travail instituée par les amendements apportés au *Code du travail* en vertu de la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, c. 26. Nous soulignons que les dispositions créant cette commission ne sont pas actuellement en vigueur.

Les fonctionnaires sont toujours régis par les dispositions de leurs conventions collectives ou, à défaut, par celles de la *Loi sur la fonction publique*. L'article 70 de la L.F.P. comporte toujours les mêmes restrictions quant aux matières négociables.

- **Modernisation de la fonction publique**

Depuis 1992, le gouvernement du Québec a dû reconsidérer ses modes de gestion de manière à s'adapter aux nouvelles réalités sociales, économiques, scientifiques et internationales et aux attentes des citoyens à l'égard de services de qualité mieux adaptés aux besoins, et ce à moindre coût.

La modernisation de la gestion publique s'inscrit donc dans un processus initié depuis plusieurs années et qui vise à modifier et adapter les modes d'intervention de l'administration publique, ses structures ainsi que son cadre de gestion. Sans faire une rétrospective détaillée, nous croyons utile de souligner certaines initiatives entreprises par le gouvernement depuis 1992.

En 1993, dans le contexte de la volonté gouvernementale de renforcer la responsabilité des gestionnaires, la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics* a été adoptée pour rendre imputable devant l'Assemblée nationale, non seulement les ministres, mais également les sous-ministres et les dirigeants d'organismes.

Par ailleurs, des ajustements au processus budgétaire et des allègements au contrôle des actes administratifs ont été apportés à partir de 1994. Notamment, l'établissement des enveloppes fermées remplaçant les gels de crédit, l'instauration de plans stratégiques pluriannuels et des plans ministériels de gestion des dépenses permettent aux ministères de situer leurs choix budgétaires dans le cadre de leur orientation stratégique et d'identifier des résultats visés dans l'exercice budgétaire.

Notons également la signature d'ententes-cadres avec les syndicats et les associations représentant le personnel d'encadrement pour examiner en profondeur l'organisation du travail.

Au cours de l'année 1994, le gouvernement a mis en place un modèle de gestion par résultats qui a engendré la création d'unités autonomes de service sur lesquels nous reviendrons plus loin.

Le gouvernement a mis en place des groupes de travail et des groupes conseil qui se sont penchés, notamment, sur la conception et l'évaluation des politiques publiques, la mise en œuvre des politiques, la production des biens et des services publics et sur la fonction publique comme institution et comme ressource nécessaire à l'action de l'État.

En plus du contrôle parlementaire, le gouvernement a instauré un système de reddition de comptes interne à la fin de 1996 et a créé la Commission sur l'administration publique de l'Assemblée nationale en 1997.

Au mois de juillet 1999, le ministre d'État à l'administration et à la fonction publique déposait à l'Assemblée nationale un énoncé de politique sur la gestion gouvernementale intitulé "*Pour de meilleurs services aux citoyens – un nouveau cadre de gestion pour la fonction publique*", qui a fait l'objet de consultations internes et externes.

Cet énoncé de politique a conduit à l'adoption en date du 25 mai 2000 de la *Loi sur l'administration publique*.

Cet énoncé de politique de même que la *Loi sur l'administration publique* s'inscrivent dans l'intention gouvernementale de lancer une profonde modernisation de la fonction publique pour mettre l'accent sur la qualité des services aux citoyens et sur l'atteinte de résultats mesurables, et ce avec le souci de donner davantage de liberté d'action aux gestionnaires imputables.

Cette réforme s'appuie sur la nécessité de mettre l'accent sur les résultats plutôt que sur les moyens et celle d'accroître la transparence, la responsabilisation et la reddition de comptes.

Une des expériences les plus déterminantes dans la fonction publique québécoise, qui reflète la gestion plus autonome des ministères et organismes, est celle des unités autonomes de service mises en place à compter de 1995.

Considérant que le cadre de gestion proposé par la *Loi sur l'administration publique* s'inscrit principalement dans l'évolution de ces unités, nous croyons opportun de nous y attarder en examinant leur mode de fonctionnement et, dans un objectif prospectif, en soulignant certaines observations en regard de l'expérience vécue, des changements et des orientations souhaitées.

#### **- L'expérience des unités autonomes de service**

L'unité autonome de service (UAS) s'entend d'une unité opérationnelle à l'intérieur d'un ministère ou d'un organisme où s'applique le modèle de gestion par résultats. Ce concept de gestion prévoit un nouveau processus d'allocation des ressources, une forme d'allégement des contrôles centraux, de même que la mise en place d'un modèle de gestion par résultats. Le nouveau processus d'allocation des ressources se caractérise par l'établissement d'enveloppes budgétaires globales fermées, permettant à chaque ministère d'allouer ses ressources en fonction de ses priorités, telles qu'elles auront été exprimées dans un plan stratégique annuel.

Ce modèle préconise que les gestionnaires puissent choisir les moyens les plus appropriés à chaque situation pour concentrer l'essentiel de leur attention à l'atteinte des résultats des programmes de qualité de services et de productivité.

Par ailleurs, l'introduction de cette gestion par résultats conserve les valeurs et les bénéfices d'une fonction publique unifiée. Ainsi, tout le personnel demeure dans la fonction publique; les principes de probité et d'équité visant à éviter le favoritisme et à assurer une chance égale à chacun sont respectés.

Aucune législation ou texte réglementaire ne prévoit l'instauration de ces unités autonomes de service. Leur existence résulte d'une entente de gestion qui institutionnalise la gestion par résultats de chaque unité.

Cette entente de gestion présente le mandat de l'UAS, identifie ses produits et services, les indicateurs et les marges de manœuvre requises qui permettront de rendre compte des résultats atteints pour améliorer la performance de l'unité. Un plan d'action doit également décrire les perspectives à moyen terme, les cibles fixées à l'unité pour l'année, les moyens qu'elle entend prendre pour les atteindre et les ressources disponibles. Ces deux documents sont soumis au Conseil du trésor pour qu'il approuve les allégements demandés et qu'il reconnaisse l'entente de gestion. Ainsi, le Conseil du trésor peut approuver plusieurs assouplissements à ce que prévoient les normes, politiques ou directives du Conseil afin de donner les moyens à l'unité administrative concernée d'atteindre ses objectifs. Après

approbation par celui-ci, cette unité est officiellement en place. Annuellement, l'unité doit préparer et rendre public un rapport de gestion présentant et expliquant les résultats.

Normalement, le personnel d'une telle unité continue d'être couvert par la *Loi sur la fonction publique* et par les conventions collectives applicables.

Selon le rapport synthèse des résultats 1999-2000, les UAS étaient au nombre de 14 : CARRA, Centre de perception fiscale, Services aériens et postaux, Centre de conservation du Québec, Tourisme Québec, Centre de recouvrement en sécurité du revenu, Régie des rentes du Québec, Centre d'expertise en analyse environnementale, Centre de gestion de l'équipement roulant, Direction de la géologie, Aide financière aux études, Emploi-Québec et Forêt Québec.

Le rapport du Comité de développement des UAS fait état que celles-ci ont de la difficulté à concilier leur recherche de performance et leur insertion dans un cadre de gestion gouvernementale non orienté dans son ensemble sur les résultats. Il est énoncé que les unités ne disposent pas nécessairement toutes de l'ensemble des compétences et ressources requises pour l'amélioration de leurs performances.

Par ailleurs, les réflexions des membres du Comité ont porté sur trois thèmes :

- ✓ les diverses formes de partenariat que l'unité peut développer avec les partenaires du secteur d'activités concerné;
- ✓ les mécanismes organisationnels faisant appel à la déconcentration ou la régionalisation pour que le service soit offert le plus près possible de la clientèle visée; et
- ✓ les procédés alternatifs de fourniture de services en totalité ou en partie pour offrir des services de qualité supérieure ou équivalente à un coût moindre, tels le recours à la sous-traitance pour la réalisation de certaines activités spécialisées et la formation d'un organisme à but non lucratif ou une coopérative pour réaliser certaines ou toutes les activités d'une unité ou pour exploiter des créneaux particuliers.

Certaines questions ont également été soulevées dans le cadre des travaux de réflexion pour développer davantage cette nouvelle perspective, soit la délimitation du cadre du secteur public pour différencier les activités qui relèvent de



l'administration de l'État et celles qui s'y rattachent de façon indirecte, la remise en question du cadre de gestion actuel de l'administration publique qui est centrée davantage sur le contrôle des moyens et des processus que sur la finalité des organisations en matière de service aux citoyens.

À l'analyse de cette expérience, le gouvernement constatait que la fonction publique était assujettie à des règles et à des procédures qui cadraient mal avec la performance qu'on attend d'elle dans les années 2000. Il souhaitait donc une administration plus simple, plus efficace, plus rapide et dont les actions se jugent davantage en fonction des résultats à atteindre que des règles à suivre. Malgré les assouplissements apportés, il considérait toujours l'encadrement comme étant contraignant pour les gestionnaires. C'est dans ce contexte que le gouvernement adoptait la *Loi sur l'administration publique* (L.A.P.).

**- Le nouveau cadre de gestion proposé par la L.A.P.**

Le nouveau cadre de gestion comporte trois volets :

- ✓ une réforme générale de l'encadrement administratif de la fonction publique imposant aux ministères et organismes l'obligation de rendre publics les objectifs de qualité de services qu'ils s'engagent à respecter;
- ✓ la généralisation progressive de conventions de performance et d'imputabilité spécifiques à chacune des unités administratives afin de permettre de remplacer la plupart des contrôles actuels axés sur les processus par des contrôles sur les résultats; et
- ✓ le renforcement de la reddition de comptes pour permettre aux parlementaires d'avoir une information de meilleure qualité exprimée en terme d'objectifs, de résultats et d'indicateurs.

Le nouveau cadre de gestion proposé par la *Loi sur l'administration publique* ne vise pas, comme tel, le rôle de l'État, mais son fonctionnement ou sa façon de mettre en œuvre les orientations, les politiques, ainsi que les lois de l'Assemblée nationale. Le gouvernement a également précisé qu'il n'était pas de son intention d'écarter les principes fondamentaux sur la base desquels avait été édiflée la fonction publique depuis son existence, soit la neutralité politique, l'équité, l'intégrité, l'égalité d'accès qui sont des principes qui devraient être préservés.

En raison de l'expérience positive des UAS, le gouvernement veut assurer l'extension du modèle de gestion par résultats à l'ensemble de l'administration publique.

Pour que les unités administratives puissent pratiquer la gestion par résultats, la L.A.P. exige que leur dirigeant conclut une convention de performance et d'imputabilité (CPI) avec le ministre et le sous-ministre, ou avec le dirigeant de l'organisme. Elles seront désignées sous l'appellation d'"agence". L'entente de gestion que signaient les UAS devient la CPI pour les agences. Ainsi, les UAS deviendront nécessairement des agences en transformant et en adaptant leurs documents aux exigences de la L.A.P.

Contrairement au plan stratégique ou au plan annuel de gestion qui, eux, appartiennent à la sphère politique et qui existent toujours suivant la L.A.P., la convention de performance et d'imputabilité touche plus directement la sphère administrative. Elle se rapporte plus spécifiquement à la mise en œuvre du plan stratégique. Elle s'intéresse plus particulièrement à l'efficacité de la prestation des produits et des services et fixe des objectifs de qualité et de productivité. Cette convention peut être complétée par une entente de gestion conclue entre le ministre responsable et le Conseil du trésor. Cette entente définit un cadre de gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles propre à cette unité.

Bien entendu, les unités administratives qui auront conclu une convention de performance et d'imputabilité seront assujetties à une obligation de reddition de comptes auprès de leur ministre. C'est aussi par le biais des commissions parlementaires sur l'administration publique que le contrôle s'exercera.

La loi stipule que le Conseil du trésor favorise l'adaptation du cadre de gestion à la situation de chacun des ministères et organismes (art. 70 L.A.P.).

Dans le domaine des ressources humaines, il y aura des directives qui porteront sur des sujets d'intérêt gouvernemental auxquels les ministères et organismes seront tenus de se conformer, des orientations sur les principes ou les pratiques à favoriser en matière de gestion des ressources humaines qui serviront de référence aux ministères et organismes concernés, des orientations plus spécifiques afin d'assister un ministère ou un organisme dans l'atteinte d'objectifs spécifiques, ainsi que des politiques applicables à l'ensemble des ministères et organismes.

Cependant, suivant l'article 20 de la L.A.P., le Conseil du trésor peut, d'une part, déléguer l'exercice de tout pouvoir qui lui est conféré ou qui est conféré à son président et même autoriser la sous-délégation de ce pouvoir et, d'autre part, exempter une unité administrative de l'application de l'une de ses décisions.

La réforme porte également sur la réduction des contrôles centraux. Dans cette perspective, le Conseil du trésor procède à l'examen détaillé de sa réglementation afin d'en alléger le plus possible le poids et simplifier au maximum les règles et procédures qui régissent la prestation de services. La volonté gouvernementale est d'exercer les contrôles davantage *a posteriori* de façon à ne pas ralentir l'action.

Bien entendu, ce nouveau modèle de gestion par résultats et les moyens pris par le gouvernement pour l'instaurer ont un grand impact sur les conventions collectives. L'organisation du travail est directement affectée par ce nouveau cadre de gestion et est discutée, notamment, par le biais des comités ministériels d'organisation du travail. Depuis 1995, des comités ministériels sur l'organisation du travail ont été formés dans chacun des ministères et organismes au sein desquels sont étudiées diverses questions concernant le travail.

En 1998, le gouvernement et ses partenaires syndicaux et associatifs ont résolu de poursuivre cette collaboration, démontrant ainsi une volonté commune de concertation et de recherche de solutions par les parties immédiatement concernées et où on reconnaît en outre la nécessité d'imaginer des solutions adaptées à des situations particulières.

#### **- Ententes sur l'organisation du travail**

En date du 26 novembre 1999, le gouvernement du Québec signait, avec les syndicats et associations représentant la majorité de la fonction publique, une entente sur l'organisation du travail dans la fonction publique. Cette entente a été signée dans le contexte de l'instauration du nouveau cadre de gestion gouvernementale. Par cette entente, le gouvernement veut refléter le rôle important que peuvent jouer les organisations syndicales et les associations de cadres afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la fonction publique en matière de relations de travail et de gestion des ressources humaines. Les comités ministériels et sectoriels constitués par cette lettre d'entente pourront identifier les mesures permettant d'améliorer ou de revoir l'organisation du travail et examiner les modalités pour ce faire, incluant, s'il y a lieu, les aménagements nécessaires aux conventions collectives, aux directives de conditions de travail tout en se préoccupant de

l'emploi. Ils pourront discuter de tout sujet qu'ils désirent aborder au niveau ministériel, y compris le niveau d'emploi optimal, la sous-traitance, l'aménagement du temps de travail et la structure hiérarchique, à l'exception de certains sujets qui doivent être discutés au comité sectoriel, soit la structure et les frontières de tâches, la classification des emplois, l'organisation de la carrière, l'exclusivité de service, la dotation des emplois et ses règles de gestion, la précarité et les mécanismes de gestion et d'application de la sécurité d'emploi, le redéploiement des effectifs, l'absentéisme, la durée et l'aménagement du temps de travail, etc. Évidemment, les comités ministériels pourront faire des recommandations au comité sectoriel. Cette lettre d'entente prévoit que tout consensus des parties à l'intérieur des comités ministériels s'applique dans le ministère ou l'organisme concerné, dès qu'il est établi par entente, et il modifie les conventions et les directives de conditions de travail pour la durée de l'entente.

Le rôle du comité sectoriel est plus spécifiquement celui de suivre le déroulement de l'implantation de l'entente, des changements qu'elle générera directement ou indirectement, des conséquences sur le niveau l'emploi, de traiter des sujets discutés au niveau sectoriel et d'identifier, de documenter et de disposer des problématiques d'ensemble devant être prises en charge centralement.

Tout consensus des parties auquel arrive le comité s'applique soit à l'ensemble de la fonction publique, soit aux ministères ou organismes concernés, et ce dès qu'il est établi par entente; il modifie les conventions collectives et les directives de conditions de travail pour la durée de l'entente, et ce conformément à ce qui est prévu aux dispositions générales.

Il va de soi que toute modification aux conventions collectives engendrée par ces consensus ministériels ou sectoriels devra recevoir l'accord des instances syndicales ou gouvernementales appropriées avant d'entrer en vigueur.

## **- Gestion du personnel et dotation**

En ce qui a trait à la gestion du personnel, le gouvernement prévoit un accroissement de l'effectif de la fonction publique. Le gouvernement a modifié les règles quant au processus d'appel en matière de concours de promotion afin de réduire l'impact des contestations sur l'efficience et l'efficacité de l'administration publique. De même, le gouvernement a adopté des directives afin de prioriser le recrutement de jeunes et d'attirer les diplômés de nos institutions d'enseignement, de même que d'accorder une place plus grande à la diversité québécoise au sein de

son personnel afin de mieux refléter la société d'aujourd'hui. Dans ce contexte, la *Loi sur la fonction publique* et sa réglementation ont été modifiées :

- en abandonnant le rangement par niveaux dans les listes de déclaration d'aptitudes afin d'élargir le bassin à l'intérieur duquel le ministère ou l'organisme peut choisir le candidat retenu pour combler le poste et ainsi permettre plus facilement au gestionnaire de retenir notamment les services d'une minorité ethnique ou d'une personne appartenant à un groupe victime de discrimination;
- en accordant un pouvoir supplémentaire à la Commission de la fonction publique, soit celui de certifier les éléments d'un moyen d'évaluation. Lorsqu'un tel moyen d'évaluation a été certifié par la Commission, il ne peut être contesté par un appel logé en vertu de l'article 35 L.F.P.;
- en édictant que la Commission refuse d'entendre un appel interjeté en vertu de l'article 35 L.F.P. relativement à un concours de promotion jusqu'à ce que la liste de déclaration d'aptitudes soit constituée, sauf avec le consentement des parties. Ainsi, malgré qu'un appel ait été logé pour contester notamment la procédure d'admissibilité à un concours ou pour soulever une irrégularité ou une illégalité dans le cadre d'un premier examen d'une procédure d'évaluation, la Commission n'entendra cet appel qu'au terme du processus d'évaluation, soit lorsque la liste de déclaration d'aptitudes sera constituée. Cette modification a pour but de répondre aux représentations des ministères qui énonçaient que la procédure d'appel devant la Commission de la fonction publique avait pour effet de suspendre la procédure d'évaluation et qu'ils ne réussissaient pas à combler les postes de façon efficace;
- en ajoutant la possibilité pour un fonctionnaire d'être promu sans concours après que ses aptitudes aient été vérifiées dans le cadre d'un programme de développement de ressources humaines approuvé à cette fin par le Conseil du trésor. Ainsi, la loi prévoit non seulement la possibilité de promotion sans concours lorsque l'emploi est réévalué à un niveau supérieur, mais étend également cette possibilité aux aptitudes qu'aurait un fonctionnaire d'accéder à un niveau supérieur, et ce dans le cadre d'un programme de développement des ressources humaines;
- en permettant la tenue de concours en recourant à une réserve de candidatures et à l'établissement d'une telle réserve;

- en prévoyant la possibilité pour le Conseil du trésor de corriger une erreur d'écriture ou de calcul ou quelque autre erreur matérielle, y compris y inscrire ou rayer le nom d'un candidat d'une liste de déclaration d'aptitudes;
- en prévoyant que la nomination d'un fonctionnaire peut être faite même si un appel interjeté en vertu de l'article 35 L.F.P. est pendant devant la Commission de la fonction publique. Cet ajout va dans le même sens que la modification faite à l'article 36 L.F.P., c'est-à-dire qu'on permet au ministère ou à l'organisme concerné de compléter la procédure d'évaluation et même de nommer le candidat malgré le fait qu'il y ait un appel pendant. Cette nomination est toutefois conditionnelle au résultat de l'appel. Ainsi, la nomination devient définitive au terme du processus judiciaire de contestation;
- en permettant au Conseil du trésor de déléguer à un sous-ministre ou à un dirigeant d'organisme le pouvoir de procéder à la vérification et à la déclaration d'aptitudes des candidats à la promotion sans concours, pouvoir qui antérieurement ne pouvait être délégué et qui était réservé au président du Conseil du trésor;
- en accordant le pouvoir à la Commission de la fonction publique d'analyser un moyen d'évaluation destiné à être utilisé éventuellement lors d'un concours ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures et, ainsi, certifier que son contenu, les critères évalués, la grille et les modalités de correction sont conformes à l'article 48 de la *Loi sur la fonction publique* et qu'ils permettent de constater impartialement la valeur des candidats à l'égard des emplois identifiés dans la demande du président du Conseil du trésor. Cette modification recoupe également celle apportée à l'article 35 L.F.P. qui exclut l'appel sur un moyen d'évaluation certifié par la Commission.

#### **- Conclusions sur la modernisation**

On constate, à l'analyse de la L.A.P. et des modifications apportées à la L.F.P., qu'une grande autonomie sera accordée aux ministères, aux organismes et aux unités administratives dans les moyens qu'ils pourront utiliser afin d'atteindre leurs objectifs. Le rôle du Conseil du trésor sera dorénavant de prévoir, à l'intérieur des politiques, orientations ou directives, un cadre général permettant aux ministères et organismes de manœuvrer à l'intérieur de celui-ci par les moyens

qu'ils jugeront opportuns afin d'atteindre leurs objectifs particuliers. Bien que des modifications aient été apportées jusqu'à maintenant aux lois, règlements, directives et politiques, nous croyons que d'autres sont à venir afin d'assouplir davantage l'encadrement de la gestion gouvernementale. Bien entendu, ce nouveau cadre de gestion s'inscrit dans le respect des principes d'équité, d'égalité, d'objectivité et de transparence.

L'esprit de la L.A.P. est d'encourager l'autonomie de gestion des ministères et organismes en ce que leurs unités pourront fonctionner selon un encadrement particularisé et adapté.

L'implantation de ce cadre de gestion pourrait avoir un impact majeur sur les conventions collectives actuellement applicables afin qu'elles soient adaptées à cette nouvelle orientation, notamment au niveau de l'organisation du travail, de la classification des emplois, de l'aménagement du temps de travail et de la politique de rémunération. La *Directive concernant la classification des emplois et ses règles de gestion*, de même que la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou des taux de salaire et de bonis à certains fonctionnaires*, illustrent l'ampleur des modifications qu'entraîne le nouveau cadre de gestion.

Dans la mesure où ce cadre de gestion entraînerait une décentralisation de la fonction publique et implicitement des relations de travail, l'intégration des fonctionnaires fédéraux dans ce nouveau contexte pourrait être plus difficile. On observe notamment la création d'organismes indépendants de la fonction publique, tels Investissement-Québec, Garantie-Québec, Régie de l'Énergie, où travaillent d'anciens employés de la fonction publique pour qui, selon certaines conditions, il est possible d'y retourner. Également, on observe d'anciennes UAS qui sont devenues des organismes autonomes complètement indépendants de la fonction publique comme, par exemple, le Centre de recherche minérale (CRM) qui est devenu le Consortium de recherche minérale (COREM), où les parties ont dû prévoir par entente le maintien des conditions de travail particulières à la fonction publique, notamment au niveau du régime de retraite, et la possibilité d'y retourner selon certaines conditions et modalités.

Bien que la création de ces organismes autonomes et indépendants ait impliqué la conclusion d'ententes avec les syndicats pour le maintien des conditions de travail des fonctionnaires provinciaux qui y ont été intégrés, et pour permettre à ceux-ci de retourner dans la fonction publique selon certaines conditions, les employés de ces organismes après cette intégration ne sont pas nommés en vertu de la L.F.P. Ces organismes ne sont donc pas assujettis aux règlements, aux directives et aux politiques relatifs notamment à la classification,

à la rémunération, au classement et à la dotation adoptés par le Conseil du trésor en vertu de la L.F.P. et de la L.A.P. Ajoutons cependant que pour les organismes créés par voie législative, le Conseil du trésor conserve un droit de regard au niveau des conditions de travail en ce que le règlement qu'adopte l'organisme pour les établir doit être approuvé par le Conseil du trésor.

Nous examinons, au chapitre IV, les implications qu'entraînerait l'intégration de fonctionnaires fédéraux au sein de ces organismes.

- **L'effectif de la fonction publique**

Nous avons cru opportun d'ajouter cette section considérant la publication récente d'un rapport portant sur l'effectif de la fonction publique produit par le Secrétariat du Conseil du trésor et qui s'intitule "L'effectif de la fonction publique 2000". Les statistiques rapportées permettront au lecteur de mesurer certains impacts que pourrait engendrer l'intégration des fonctionnaires fédéraux.

Le secteur public est constitué des ministères et des organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*. La population visée est le personnel régulier, occasionnel, étudiants et stagiaires, assujetti à la *Loi sur la fonction publique*, ainsi que l'ensemble du personnel de la haute direction.

Le personnel assujetti de la fonction publique représente 15% de l'ensemble de l'effectif des secteurs public et parapublic qui comprend la fonction publique, ainsi que les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

En mars 2000, 66 719 personnes étaient à l'emploi de la fonction publique : 49 269 employés réguliers, 16 673 occasionnels ainsi que 777 étudiants et stagiaires. L'effectif, étudiants et stagiaires, est passé de 160 en mars 1996 à 777 en mars 2000.

L'effectif régulier a diminué de 8.1 % au cours des cinq dernières années, passant de 53 635 personnes en mars 1996 à 49 269 personnes en mars 2000. Cette variation est attribuable, notamment, aux départs massifs à la retraite au cours des années 1996 à 1998. Par la suite, l'effectif régulier a connu une hausse importante de mars 1998 à mars 1999, passant de 46 620 à 49 221 personnes. Cette augmentation est due notamment à l'arrivée de personnes provenant du gouvernement fédéral et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, ainsi que de la conversion des postes d'agents des services correctionnels



en emplois réguliers à temps partiel. De mars 1999 à mars 2000, l'effectif régulier est demeuré stable.

Ce sont les cadres, le personnel de bureau et les ouvriers dont la proportion dans l'ensemble de l'effectif a le plus diminué au cours des cinq dernières années.

Le personnel professionnel et enseignant a augmenté son importance relative dans l'ensemble de l'effectif de 0,7% et les étudiants et stagiaires de 1%. Ce sont surtout les techniciens qui ont le plus augmenté leur représentation, leur proportion passant de 26.6% en mars 1996 à 29.8 % en mars 2000, soit de 17 283 à 19 839 techniciens.

L'effectif occasionnel a augmenté de 5 450 personnes de mars 1996 à mars 2000. Les hausses les plus importantes se situent entre 1996 et 1998.

Quant à la répartition géographique de l'effectif de la fonction publique, il est passé de 49.1% à 47.8% pour la Capitale nationale, de 20.6% à 20.3% dans la région de Montréal et de 30.3% à 31.8% dans les autres régions. L'effectif occasionnel est passé de 29.4% à 34.6% pour la Capitale nationale, de 31.8% à 29.4% dans la région de Montréal et de 38.6% à 35.6% dans les autres régions.

L'âge moyen de l'effectif régulier est passé de 44.5 ans en 1996 à 45.8 ans en mars 2000, ce qui correspond à un vieillissement de 1.3 années de cette population au cours de la période.

L'âge moyen de l'effectif occasionnel est passé de 39.2 années en mars 1996 à 40.6 années en mars 2000, soit un vieillissement de 0.8 année de cette population au cours des cinq dernières années.

Les femmes ont augmenté leur proportion dans l'effectif régulier passant de 45.4% en mars 1996 à 49.5% en mars 2000. Le taux de représentation des femmes s'est accru dans toutes les catégories d'emplois, mais surtout chez le personnel de la haute direction, soit de 24.1% à 35.2%, chez les cadres, de 16.6% à 22.4%, chez les techniciens, de 44.2% à 50.1%, et chez les agents de la paix, de 12.7% à 24.6%.

C'est dans la catégorie du personnel de bureau que la proportion des femmes demeure la plus forte. Elles y sont largement majoritaires avec 85.4% de l'effectif de cette catégorie d'emplois en mars 2000, ce qui représente 10 597 femmes. La proportion des femmes dans l'effectif occasionnel a très largement diminué de mars 1996 à mars 2000. Cette proportion a cependant augmenté chez

les professionnels et les enseignants de 4.9%. Par contre, elle a diminué de 5.6% chez les agents de la paix et de 3.9% chez les ouvriers.

La part relative des membres des communautés culturelles au sein de l'effectif régulier s'est maintenue entre mars 1996 et mars 2000. La présence de ceux-ci a augmenté pour la haute direction, les cadres, les techniciens et les agents de la paix. Par contre, elle a diminué chez les professionnels et les enseignants, le personnel de bureau et les ouvriers.

La part relative des personnes handicapées dans l'effectif régulier a diminué entre mars 1996 et mars 2000, passant de 1.4% à 1.1%. Les techniciens et les ouvriers constituent les catégories d'emplois où le pourcentage de personnes handicapées a diminué le plus.

## 2.1.2 Fonction publique fédérale

- Législation applicable

Pour l'essentiel, les relations de travail dans la fonction publique fédérale demeurent toujours encadrées par les principaux textes législatifs et réglementaires suivants :

- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C., (1985), c. P-33 (L.E.F.P.);
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C., (1985), c. P-35 (L.R.F.P.);
- *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C., (1985), c. F-11 (L.G.F.P.);
- *Loi sur la pension de la fonction publique*, L.R.C., (1985), c. P-36 (L.P.F.P.);
- *Code canadien du travail*, L.R.C., (1985), c. L-2 (art. 47) (C.C.T.);
- Les règlements et directives qui en découlent.

À noter que le *Code canadien du travail* a été modifié par la *Loi modifiant le Code canadien du travail*, partie 1, chapitre 26 des *Lois du Canada de 1998*.

Il s'agit d'une réforme des dispositions de la partie 1 du *Code canadien du travail* relatives aux relations de travail afin d'offrir un cadre en matière de négociation collective permettant aux syndicats et aux employeurs de mieux définir leur propre convention et de régler leurs conflits d'une façon rapide et économique.

Les points saillants de cette réforme sont les suivants :

- a) la création d'un conseil représentatif, le Conseil canadien des relations industrielles auparavant désigné le Conseil canadien des relations du travail;
- b) la simplification du processus de conciliation;
- c) la clarification des droits et obligations des parties durant un arrêt de travail, y compris l'obligation de tenir un vote de grève ou de lock-out et de donner un préavis de grève ou de lock-out;
- d) l'obligation pour les parties impliquées dans un arrêt de travail de maintenir les activités qui sont nécessaires pour protéger la santé et la sécurité du public;
- e) l'obligation de maintenir les services qui touchent l'expédition du grain en cas d'arrêt de travail décrété par toute tierce partie dans les ports;
- f) l'interdiction de miner la capacité de représentation d'un syndicat durant une grève ou un lock-out;
- g) l'opportunité pour les travailleurs à distance d'avoir un meilleur accès à la négociation collective.

- **Principaux acteurs**

Le Conseil du trésor, constitué en vertu des articles 5 et suivants de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, est toujours l'organisme chargé de la gestion du personnel de l'administration publique fédérale, de la détermination de ses conditions d'emploi et des effectifs nécessaires à la fonction publique. Il est en outre responsable de la classification des postes, des normes de discipline ainsi que de tout ce qui est nécessaire à la bonne gestion du personnel de la fonction publique.

La Commission de la fonction publique demeure l'organisme chargé de la sélection et de la nomination des employés à des postes de la fonction publique.

La Commission des relations de travail dans la fonction publique conserve son pouvoir de disposer des questions relatives aux accréditations dans la fonction

publique fédérale, notamment la détermination des unités habiles à négocier ainsi que certaines questions relatives aux conventions collectives, dont la conciliation et l'arbitrage des griefs dans la fonction publique.

Aux fins de la classification et comme il le sera plus amplement expliqué dans la section 3.3.2 de la présente étude, les catégories d'emplois sont, pour l'essentiel, demeurées les mêmes. On note toutefois un changement important au chapitre des groupes professionnels, lesquels ont été réduits en nombre de 72 à 29 par le Conseil du trésor, conformément au pouvoir qui lui était dévolu par l'article 102 (1) de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, chapitre 54 des *Lois du Canada de 1992*.

Au chapitre des accréditations, mentionnons que la fonction publique fédérale comporte environ 200 000 employés répartis en 156 unités de négociation. L'Alliance de la fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité à l'égard de la moitié des unités de négociation, représentant plus de 70% des employés syndiqués alors que 15% d'entre eux sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Pour le reste, il s'agit d'environ 23 agents négociateurs qui ne représentent chacun qu'une seule unité de négociation regroupant entre 5 et 2 000 employés.

### **2.1.3 Société canadienne des postes**

La Société canadienne des postes, telle que définie en 1992 en termes d'organisation et de mandat, demeure essentiellement la même.

Il s'agit ainsi d'une entreprise fédérale à laquelle s'applique le *Code canadien du travail* et la réglementation qui en découle. À noter que les personnes engagées par la Société ne sont plus réputées faire partie de l'administration publique aux fins de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*<sup>1</sup> et bénéficient donc maintenant d'un régime de pension indépendant. Cependant, cette loi prévoit que les employés couverts par ce régime indépendant auront droit à des prestations de retraite et à des sommes forfaitaires au moins égales à celles prévues par la loi.

Les unités de négociation définies en 1988 par le Conseil canadien des relations du travail sont, pour l'essentiel, les mêmes, sous réserve d'un change-

---

<sup>1</sup> Voir à cet effet le paragraphe 13.2 de la *Loi sur la Société canadienne des postes*, abrogé par l'article 227 de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public*, [SC 1999, c. 34].

ment d'agent négociateur à l'égard de l'unité d'exploitation maintenant représentée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

## 2.2 CODE CIVIL DU QUÉBEC

La disposition préliminaire du *Code civil du Québec*, entré en vigueur en 1994, prévoit que ce dernier « est constitué d'un ensemble de règles qui, en toutes matières auxquelles se rapportent la lettre, l'esprit ou l'objet de ses dispositions, établit en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. En ces matières, il constitue le fondement des autres lois qui peuvent elles-mêmes ajouter au *Code* ou y déroger.»

Par l'effet de cette disposition, le *Code civil du Québec* devient ainsi le fondement, le «*substrat*» de toutes les lois du travail. Il en découle donc que l'insuffisance ou l'ambiguïté des lois du travail, voire même d'une convention collective, devra ultimement trouver sa solution, quelle que soit la juridiction compétente, en recourant aux règles du droit civil.<sup>2</sup>

À titre d'illustration, maintes décisions arbitrales renvoient maintenant à des dispositions du *Code civil du Québec* en situations particulières, que l'on pense à l'utilisation par l'employeur d'une bande vidéo afin de vérifier le comportement du salarié au travail et hors travail, à la prescription d'un grief, à l'évaluation de l'existence et de la qualité du consentement d'un salarié aux fins de l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une démission, à l'interprétation d'une convention collective, à la récupération de sommes versées en trop, aux règles de preuve en général, aux ordonnances réparatrices, et ainsi de suite<sup>3</sup>.

De façon générale, les articles 3 (droits de la personnalité), 6 (devoir d'agir de bonne foi), 7 (prohibition de l'abus de droit), 35 à 41 (respect de la réputation et de la vie privée), 2085 à 2097 (contrat de travail) et 2858 (rejet d'une preuve susceptible de déconsidérer l'administration de la justice) du *Code civil du Québec* se présentent comme des dispositions clés qui influencent dorénavant plusieurs aspects du droit du travail, tels qu'appliqués par les tribunaux.

---

<sup>2</sup> Robert P. GAGNON, *Le droit du travail au Québec*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1999, p. 46.

<sup>3</sup> Marie-France Bich, *Contrat de travail et Code civil du Québec – Rétrospective, perspectives et expectatives*, Développements récents en droit du travail (1996), p. 192-193.

Au chapitre du droit au respect de la réputation et de la vie privée, il est certes pertinent de préciser le contenu de l'article 37 dont l'objet est d'encadrer la constitution par une personne d'un dossier sur une autre personne. Ainsi, non seulement doit-on avoir un intérêt sérieux et légitime pour agir de la sorte, mais le consentement de la personne visée par le dossier est nécessaire avant d'en communiquer le contenu à un tiers. De même, la personne qui recueille les informations doit se limiter aux renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier.

L'article 2088 codifie certaines obligations du salarié reconnues par la jurisprudence et la doctrine, obligations qui lui incombent pendant et à la cessation de son contrat de travail. Il s'agira notamment de l'obligation d'agir avec prudence, diligence et loyauté et de ne pas faire usage d'informations à caractère confidentiel obtenues dans l'exécution ou à l'occasion du travail.

L'article 2089, qui consacre une règle élaborée par les tribunaux en matière de non-concurrence, prévoit la possibilité pour les parties de stipuler en termes exprès la prohibition pour un salarié en fin d'emploi de faire concurrence à son ancien employeur et de participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence, cette dernière restriction devant toutefois être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail effectué.

L'article 2091, qui reprend le droit antérieur en la matière, trouve application en situation de fin de contrat de travail à durée indéterminée. Il consacre la nécessité d'octroyer à l'employé un délai de congé et en fixe les modalités, sous réserve du droit des parties par ailleurs consacré à l'article 2094 d'y mettre fin en tout temps, sans préavis et pour un motif sérieux.

À noter que l'article 2091 risque de s'appliquer à des salariés régis par un contrat collectif de travail. L'état actuel du droit ne permet cependant pas de préciser avec certitude si une réclamation pour le versement par l'employeur d'un délai de congé raisonnable lors d'une terminaison d'emploi de salariés syndiqués doit être logée devant un arbitre de griefs ou devant les tribunaux de droit commun.

L'article 2097 établit enfin le principe selon lequel l'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement n'engendre pas, de par sa seule survenance, la résiliation du contrat de travail, l'ayant cause de l'employeur y étant lié. Cette disposition s'applique donc à toute catégorie de salariés, et ce sans égard à la présence d'une accréditation syndicale dans l'entreprise en cause.

Nous examinerons, à la section 5.1, l'applicabilité de ces dispositions aux fonctionnaires fédéraux et aux employés régis par le *Code canadien du travail* dans l'éventualité de leur intégration au Québec.

### 2.3 A.L.É.N.A.

Le volet social de l'espace économique créé par l'A.L.É.N.A. est couvert par l'*Accord nord-américain de la coopération dans le domaine du travail* (ANACT) intervenu le 14 septembre 1993 entre les gouvernements américain, mexicain et canadien.

Ce texte, une "*clause sociale*"<sup>4</sup> du commerce international en cause, constitue, pour l'essentiel, un projet de coopération en matière de travail par lequel les parties s'engagent notamment à promouvoir le respect des principes de travail suivants :

1. Liberté d'association et protection du droit d'organisation;
2. Droit de négociation collective;
3. Droit de grève;
4. Interdiction de travail forcé;
5. Protection accordée aux enfants et aux jeunes en matière de travail;
6. Normes minimales d'emploi;
7. Élimination de la discrimination en matière d'emploi;
8. Égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes;
9. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
10. Indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
11. Protection des travailleurs migrants.

Par ailleurs, l'objectif de cet accord est de faire en sorte que chacune des parties signataires appliquent effectivement ses propres normes du travail de façon efficace et transparente, tout en les améliorant constamment.

Cet accord ne comporte aucun contenu normatif supranational. L'exclusivité de la compétence législative nationale en matière de travail est donc confirmée et même reconnue.

---

<sup>4</sup> Pierre Verge, *Relations industrielles, Département industriel*, printemps 1999, p. 225.

Dans ce cadre, un Québec souverain qui choisirait de souscrire aux principes et aux règles établis par l'*Accord de libre-échange nord-américain* et l'*Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail* devrait s'assurer de la conformité de son contenu normatif national à l'un et l'autre de ces textes.

À ce sujet, il importe de noter que le Québec a déjà approuvé ces accords, considérant qu'il est le seul compétent pour en assurer la mise en œuvre dans chacun des domaines de sa compétence<sup>5</sup>.

## 2.4 CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Adopté et sanctionné en juin 2001, la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*<sup>6</sup> apporte des modifications importantes au *Code du travail*. Certains changements de substance sont déjà en vigueur depuis le 15 juillet 2001 alors que d'autres le seront à compter du printemps 2002.

Au chapitre des changements apportés à la structure juridictionnelle, mentionnons que cette réforme, si elle est menée à terme, emportera la disparition du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail et leur remplacement par une nouvelle Commission des relations du travail (CRT) qui se verrait confier la responsabilité d'assurer l'application diligente et efficace de l'ensemble du *Code du travail*. Cette nouvelle commission serait donc investie d'une compétence civile générale à l'égard de toute plainte alléguant une contravention au *Code du travail*, de tout recours formé en application de ces dispositions et de toute demande qui lui serait faite conformément au *Code du travail*, sous réserve de la compétence pénale transférée à la chambre pénale et criminelle de la Cour du Québec.

Il s'agirait donc d'un élargissement matériel substantiel de l'aire d'intervention de ce forum spécialisé à l'égard de situations qui lui échappaient auparavant sous le régime antérieur.

Au chapitre des changements d'ordre substantiel, mentionnons d'abord le nouvel article 20.0.1 du *Code du travail* qui vise des modifications apportées par l'employeur à son mode de gestion et qui sont susceptibles d'affecter le statut de salarié de personnes qui travaillent dans son entreprise. Dans un tel cas, l'em-

---

<sup>5</sup> L.R.Q., c. M-35.2, *Loi concernant la mise en œuvre des accords de commerce international*, entrée en vigueur le 10 juillet 1996.

<sup>6</sup> L.Q. 2001, c. 26.



ployeur doit donner un avis d'intention au syndicat accrédité ou à l'association en instance d'accréditation, lesquels peuvent, s'ils ne partagent pas l'opinion de l'employeur sur les conséquences de ces changements à l'égard du statut des salariés concernés, demander à la CRT de se prononcer sur cette question dans les 30 jours suivant de la réception de l'avis.

Le nouveau paragraphe 28 d. 1) prévoit par ailleurs un allègement de la procédure d'accréditation et permet ainsi une accréditation rapide par l'agent de relations du travail en cas de désaccord partiel de l'employeur sur l'unité de négociation lorsque ce désaccord n'est pas susceptible de compromettre le caractère majoritaire de l'association requérante.

Le nouvel article 45, entré en vigueur depuis le 15 juillet 2001, n'écarte plus la vente en justice comme mode de transmission de l'entreprise susceptible de provoquer son application.

De plus, l'article 45.1 oblige maintenant l'employeur à donner à l'association de salariés concernée, qu'elle soit accréditée ou en instance de le devenir, un avis de son intention d'aliéner ou de concéder son entreprise en tout ou en partie. L'objectif recherché par cet avis est de modifier le délai de réaction dont disposera le syndicat à cette égard. Ce délai est de 90 jours suivant la date de la réception de l'avis d'intention de l'employeur alors qu'il sera de 70 jours de la connaissance du fait que l'entreprise a été aliénée ou concédée à défaut d'un tel avis.

Le nouvel article 45.2 vise un sous-régime particulier au cas de concession partielle d'une entreprise. Plus particulièrement, ce nouveau régime prévoit des modalités particulières quant à la durée d'une convention collective transférée au nouvel employeur. À noter toutefois que ces règles nouvelles, quant à la durée de la convention collective, ne s'appliquent pas dans le cas d'une concession entre employeurs des secteurs publics et parapublics (art, 45.2, al. 2). Ce nouveau régime prévoit enfin la possibilité pour les parties de renoncer à l'application de l'article 45 par la voie de la négociation. Ces dernières peuvent maintenant négocier et conclure une entente sur les conditions auxquelles une concession partielle sera traitée, voire même une clause à l'effet qu'elles renoncent à demander l'application de l'article 45.

Le nouvel article 45.3, en vigueur depuis le 15 juillet 2001, prévoit maintenant le maintien des droits syndicaux lorsqu'une entreprise, dont les relations de travail étaient jusqu'alors régies par le *Code canadien du travail*, passe, en ce domaine, à une entreprise régie par le *Code du travail* du Québec. Il s'agit donc d'un article équivalant à celui que l'on retrouve à l'article 44 du *Code canadien du*

*travail*, lequel prévoit substantiellement les mêmes solutions à l'occasion du mouvement inverse.

La réforme du *Code du travail* n'apporte enfin qu'un seul changement au processus de négociation des conventions collectives, soit la possibilité prévue au nouvel article 58.2 que les dernières offres de l'employeur soient soumises à un vote au scrutin secret des salariés.

## **2.5 APPLICATION RESPECTIVE DES LÉGISLATIONS CANADIENNE ET QUÉBÉCOISE DANS L'HYPOTHÈSE DE L'ACCESSION DU QUÉBEC À LA SOUVERAINETÉ**

Le cadre constitutionnel décrit à la section 2.2 de l'analyse de 1992 n'a, pour l'essentiel, subi aucun changement.

Ainsi, les provinces possèdent une compétence usuelle en matière de relations de travail et peuvent légiférer de façon générale à l'intérieur de leur territoire en ce qui a trait au domaine des relations de travail.

Des illustrations de ce pouvoir sont notamment le *Code du travail* et la *Loi sur la fonction publique*.

Le Parlement fédéral détient toutefois une compétence exclusive en matière de relations de travail dans les domaines d'activités où il détient la compétence fédérale principale.

Considérant par ailleurs le principe directeur énoncé à la section 1.1 selon lequel les matières législatives faisant l'objet d'une compétence concurrente entre les provinces et le Canada seront régies par les législations applicables au Québec, ce sont toujours la *Loi sur la fonction publique québécoise* et le *Code du travail* qui, au lendemain de l'accession du Québec à la souveraineté, s'appliqueront aux employés affectés qui choisiront d'accepter l'offre d'emploi du gouvernement du Québec.

Au chapitre de l'applicabilité des dispositions susceptibles d'être pertinentes en cas de cession, division ou fusion d'une entreprise, il importe de mentionner le texte du nouvel article 45.3 qui prévoit ce qui suit :

*« 45.3. Lorsqu'une entreprise, dont les relations de travail étaient jusqu'alors régies par le Code canadien du travail*

*(Lois révisées du Canada (1985), chapitre L-2), passe, en ce domaine, sous la compétence législative du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent :*

*1° une accréditation accordée, une convention collective conclue ainsi qu'une procédure engagée en vertu du Code canadien du travail en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective sont réputées être une accréditation accordée, une convention collective conclue et déposée et une procédure engagée en vertu du présent code;*

*2° l'employeur demeure lié par l'accréditation ou la convention collective, ou encore, dans les circonstances où l'article 45 aurait été applicable si l'entreprise avait alors été de la compétence législative du Québec, le nouvel employeur devient lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et il devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent;*

*3° les procédures alors en cours en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective sont continuées et décidées suivant les dispositions du présent code, compte tenu des adaptations nécessaires.*

*Toutefois, la convention collective conclue par une association non accréditée ne lie le nouvel employeur que jusqu'à l'expiration d'un délai de 90 jours suivant la date de l'aliénation ou de la concession si cette association n'a pas déposé, pendant ce délai, une requête en accréditation à l'égard de l'unité de négociation régie par cette convention collective ou d'une unité essentiellement similaire. S'il y a dépôt d'une telle requête en accréditation à l'intérieur de ce délai, la convention collective continue à lier le nouvel employeur jusqu'à la date d'une décision de la Commission refusant, le cas échéant, d'accorder l'accréditation.*

*Aucune accréditation ne peut être demandée par une autre association de salariés à l'égard d'une telle unité de négociation avant l'expiration du délai de 90 jours ou, s'il y a dépôt d'une requête en accréditation pendant ce délai, avant la date d'une décision de la Commission refusant, le cas échéant, d'accorder l'accréditation. »*

Ainsi, les accréditations et les conventions collectives d'une entreprise, dont les relations de travail étaient auparavant régies par le *Code canadien du travail*, ne tombent plus dans un vide juridique et bénéficient maintenant d'une protection législative lorsque cette même entreprise devient régie par la compétence législative du Québec. Conséquemment, il y aurait transfert des accréditations et des conventions collectives pour les employés de la Société canadienne des postes qui seraient intégrés dans une entreprise québécoise équivalente.

Cependant, nous soulignons que les employés de la fonction publique fédérale ne sont pas visés par le *Code canadien du travail*. Conséquemment, il ne pourrait y avoir transfert d'accréditations et de conventions collectives pour les employés du gouvernement du Canada intégrés au gouvernement du Québec ou dans une autre entreprise au Québec.

Ce changement législatif ne modifie cependant en rien la préséance de la *Loi sur la fonction publique* sur les dispositions du *Code du travail*, telle que consacrée par les tribunaux. Nous avons rappelé, aux pages 5 et 6 de la présente étude, le raisonnement juridique soutenant cette conclusion. Il s'agit en effet d'une exception en faveur du gouvernement québécois auquel on ne peut opposer une accréditation lorsqu'il devient, au sens de l'article 45, le nouvel employeur d'un groupe de salariés. Ainsi, une accréditation fédérale ne pourrait pas être transférée au gouvernement du Québec en vertu des articles 45 et 45.3 du *Code du travail* du Québec. Cette exception est cependant unidirectionnelle : l'article 45 produit toujours tous ses effets à l'égard d'un nouvel employeur auquel le gouvernement du Québec cède une partie de ses activités visées par une accréditation octroyée conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, Pratique et théorie, p. 324.

---

## CHAPITRE III

### ANALYSE COMPARATIVE DES PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL ET AUTRES AVANTAGES

---

Ce chapitre est consacré à l'analyse comparative des principales conditions de travail et comprend l'identification des conventions collectives étudiées et l'examen des dispositions relatives à la rémunération, à la progression de la rémunération, à certaines primes, à la sécurité d'emploi, au classement et à la dotation, lesquelles sont le plus susceptibles d'avoir un impact significatif dans l'hypothèse de l'accession du Québec à la souveraineté et de l'engagement des employés affectés qui s'ensuivrait. Nous mettons également à jour la section portant sur les régimes de retraite applicables.

L'analyse des autres conditions de travail faite en 1992, afférente aux heures de travail, aux vacances et aux régimes collectifs d'assurances, a été omise considérant qu'elle était moins importante ou significative au niveau des impacts.

- **Groupes étudiés**

À l'égard des fonctions publiques du Québec et du Canada, nous avons examiné les conditions de travail des professionnels. Plus spécifiquement, nous nous sommes attardés à l'examen des conditions de travail des ingénieurs, tant au Québec qu'au Canada.

À la Société canadienne des postes, nous avons examiné les conditions de travail applicables aux commis aux écritures et aux règlements et aux employés travaillant en génie et à l'arpentage.

Pour le Québec, considérant que les systèmes de rémunération et de classification tendent à être universels, notre analyse pourrait également être applicable à d'autres groupes d'employés.

- **Documents utilisés**

Les conditions de travail des groupes concernés sont en général contenues dans des conventions collectives, des directives, des règlements et, dans certains cas, dans la législation et la réglementation. Exceptionnellement, nous avons dû nous référer à des documents explicatifs provenant des parties plutôt qu'aux textes originaux, vu la nature privée de certains documents ou l'accessibilité limitée accordée à des tiers par leur détenteur.

La présentation de chaque condition de travail a exigé l'analyse et l'interprétation de plusieurs textes en général volumineux et complexes. Le présent rapport résume et synthétise les éléments pertinents de chaque condition de travail présentée.

Les exceptions, les cas particuliers ou les détails d'application n'ont pas été considérés ni traités. À titre d'exemple, les conditions de travail des employés occasionnels ou temporaires ont été volontairement omises.

### **3.1 CONVENTIONS COLLECTIVES ÉTUDIÉES**

#### **Analyse**

La majorité des professionnels à l'emploi du gouvernement du Québec ont les mêmes conditions de travail contenues entre autres dans une même convention collective. Les ingénieurs à l'emploi du gouvernement du Québec ont cependant une convention distincte s'apparentant globalement à celle des autres professionnels, à l'exclusion de certains aspects afférents au classement et à la rémunération qui seront soulignés. Elle est donc représentative des conditions de travail de l'ensemble des professionnels à l'emploi du gouvernement, sauf pour certains d'entre eux, tels les avocats et notaires.

Les professionnels à l'emploi du gouvernement du Canada sont généralement regroupés dans des unités distinctes. Aux fins de l'étude des conditions de travail, nous avons choisi la convention collective applicable à un groupe de professionnels dont font notamment partie les ingénieurs et les arpenteurs.

### **3.1.1 Fonction publique provinciale**

Comme nous l'avons fait en 1992, notre analyse porte principalement sur la convention collective intervenue entre le gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ). Cette convention s'applique aux ingénieurs à l'emploi du Québec nommés et rémunérés en vertu de la L.F.P.

Pour certaines conditions de travail, nous avons également étudié la convention collective intervenue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Cette convention s'applique à d'autres professionnels nommés et rémunérés en vertu de la L.F.P.

Ces conventions sont en vigueur du 1er janvier 1999 au 30 juin 2002.

### **3.1.2 Fonction publique fédérale**

La convention collective applicable aux ingénieurs et arpenteurs vise maintenant un groupe de professionnels élargi et couvre ceux travaillant dans les domaines de l'actuariat, l'agriculture, l'architecture, l'urbanisme, la chimie, la météorologie, la réglementation scientifique, les sciences forestières et physiques ainsi que les préposés aux brevets.

Cette convention collective, intervenue entre Sa Majesté du Chef du Canada (représentée par le Conseil du trésor) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, est en vigueur du 21 décembre 2000 au 30 septembre 2002.

### **3.1.3 Société canadienne des postes**

La convention collective examinée en 1992 et qui était applicable aux commis aux écritures et aux règlements s'applique maintenant à trois autres groupes d'employés, soit les salariés affectés aux systèmes d'ordinateurs, à l'électronique et ceux travaillant en génie et à l'arpentage. Les parties signataires sont les mêmes, soit la Société canadienne des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Cette convention collective en vigueur du 10 septembre 1999 au 30 septembre 2001 fait d'ailleurs l'objet de négociations entre les parties pour son renouvellement.

En termes de contenu, cette convention comporte pour l'essentiel les mêmes dispositions.

## **3.2 RÉMUNÉRATION ET PROGRESSION**

### **Analyse**

Les systèmes de classification et d'évaluation des emplois, tant au provincial qu'au fédéral, sont actuellement en profonde mutation et ne sont actuellement pas en vigueur puisque l'intégration à ces nouveaux systèmes est à venir. Nous analyserons ces systèmes de classification et d'évaluation des emplois à la section 3.6.

Comme nous le verrons lors de l'analyse du système de classification, les ingénieurs font actuellement tous partie d'une seule et même classe d'emplois au Québec. Ceux-ci seront intégrés à l'un des quatre rangements prévus, lesquels correspondent à des niveaux d'emplois différents. La détermination du rangement sera effectuée sur la base de la classification et de la valeur de l'emploi à l'aide d'un plan d'évaluation. Pour chacun des rangements, il est prévu une rémunération par un système comportant 18 échelons. À l'intérieur de chacun des niveaux, les ingénieurs progresseront sans égard à la complexité des tâches qu'ils exercent. Cependant, il leur sera possible d'accéder à des emplois de niveau supérieur, notamment par promotion.

Actuellement, la convention collective du SPGQ prévoit trois échelles de traitement comportant chacune 18 échelons, lesquelles sont applicables à 22 classes d'emplois qui y sont réparties, et trois échelles de traitement distinctes pour les classes d'emplois d'architecte, de médecin vétérinaire et d'actuaire.

Dans le cadre de l'équité salariale, les emplois ont été évalués à l'aide d'un système analytique afin de déterminer la valeur relative des classes d'emplois. Celles-ci ont été rangées en quatre groupes correspondant à un pointage différent et des échelles de traitement comportant 18 échelons ont été établies pour ces 4 groupes.

Ainsi, pour ces professionnels, il n'est pas prévu, actuellement, de niveaux différents à l'intérieur d'une classe d'emplois. Cependant, dans le cadre des travaux de révision de la classification qui ont actuellement cours, il est prévisible que certaines classes d'emplois comportent éventuellement des niveaux différents comme c'est le cas pour les ingénieurs du gouvernement du Québec.



Les ingénieurs du gouvernement du Canada sont rémunérés en fonction d'un système comportant six niveaux de rémunération, chacun comportant plusieurs échelons. Comme au Québec, ces ingénieurs sont susceptibles d'être classés dans l'un ou l'autre des six niveaux de rémunération en fonction de l'évaluation du poste qu'ils occupent.

La comparaison entre la rémunération des employés du Québec et ceux du Canada exige l'appariement des fonctions. L'appariement complet commande une évaluation détaillée des postes, une comparaison des conditions de travail, telles les heures de travail, et constitue un exercice qui n'entre pas dans le cadre du présent mandat.

Le classement est fait en fonction du niveau de l'emploi à être comblé, à la classe d'emplois prévue à la classification et est établi en fonction de l'expérience et de la scolarité exigées pour cet emploi. La règle est la même au Canada, mais en pratique une politique permet de tenir compte de certains éléments, tels le marché ou la difficulté de combler certains postes.

La progression salariale, c'est-à-dire la possibilité d'avancement d'échelon, est annuelle dans les deux cas, sauf aux huit premiers échelons pour le Québec où elle est semi-annuelle.

La prime de complexité supérieure, correspondant à une majoration de la rémunération de 7%, n'existe plus pour les ingénieurs depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001, date à laquelle ils ont été intégrés temporairement au rangement 22 et pourrait disparaître pour les professionnels lors de leur intégration dans le nouveau système de classement. Par ailleurs, la convention collective prévoit un boni pour rendement exceptionnel ou pour études de perfectionnement qui résulte en un montant forfaitaire correspondant à 3.5% du traitement.

Au Canada, une telle prime n'existe pas, mais la prime de bilinguisme s'applique aux employés de la catégorie professionnelle.

### **3.2.1 Fonction publique provinciale**

- **Rémunération**

La convention collective des ingénieurs comporte une échelle de traitement pour chacun des 4 rangements prévus. Ces rangements correspondent à des niveaux d'emplois différents.

Pour l'année 2002, au rangement 20, le traitement annuel variera de 33 266\$ à 61 250\$ réparti dans une échelle de traitement comportant 18 échelons.

Le rangement 22 prévoit une échelle salariale variant de 35 527\$ à 67 351\$ et comporte également 18 échelons.

Le rangement 24 prévoit une échelle salariale variant de 40 042\$ à 74 036\$ et comporte également 18 échelons.

Les employés qui seront intégrés au rangement 25 auront un salaire variant de 40 921\$ à 76 900\$ réparti dans une échelle de traitement de 18 échelons.

- **Classement**

En fonction de l'expérience et de la scolarité exigées par l'emploi, le classement de l'ingénieur est fait à un échelon de l'échelle de traitement du rangement correspondant au niveau de cet emploi.

Pour les professionnels couverts par la convention collective du SPGQ, les 25 classes d'emplois visées sont réparties dans 6 échelles de traitement. Actuellement, il n'y a pas de niveaux à l'intérieur d'une classe d'emplois. Le classement est donc effectué en fonction de l'expérience et de la scolarité exigées par l'emploi à un échelon de l'échelle de traitement applicable à la classe d'emplois concernée.

- **Avancement d'échelon**

L'employé est admissible à l'avancement d'échelon sur rendement satisfaisant à tous les six mois pour les huit premiers échelons, puis annuellement pour les suivants.

- **Prime de fonction**

Les ingénieurs n'ont plus cette prime depuis leur intégration temporaire au rangement 22, le 1<sup>er</sup> juillet 2001. La convention collective du SPGQ prévoit toujours le versement de cette prime du 7% du traitement aux professionnels occupant un emploi désigné de niveau de complexité supérieure. Cette prime pourrait disparaître lors de l'intégration des professionnels dans le nouveau système de classement.

- **Prime de chef d'équipe**

L'ingénieur qui coordonne ou guide les activités d'un groupe d'au moins quatre employés professionnels appartenant à une classe d'emplois du même niveau de mobilité que le sien reçoit une prime de 5% de son traitement.

- **Boni pour rendement exceptionnel et pour études de perfectionnement**

Un boni pour rendement exceptionnel et pour études de perfectionnement, représentant un montant forfaitaire de 3.5% du traitement, peut être accordé à l'ingénieur.

- **Nouvelle directive sur la rémunération**

En date du 14 mars 2000, entrant en vigueur la *Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires*.

Cette directive apporte de profonds changements concernant l'attribution du taux de traitement aux fonctionnaires.

C'est dans le but d'établir un lien plus étroit entre la rémunération et la complexité des emplois que le gouvernement a décidé d'établir le taux de traitement des fonctionnaires en lien direct avec l'emploi postulé. La modification principale de cette directive est d'abolir la notion de crédit d'expérience pour déterminer la rémunération des fonctionnaires. Alors qu'antérieurement la rémunération était établie en fonction du crédit d'expérience, soit en fonction du nombre d'années de scolarité et d'expérience que possédait l'employé lors de son accession à la classe d'emploi, elle est maintenant établie en fonction des conditions d'admission liées à l'emploi pouvant être comblé.

La seconde modification apportée par cette directive concerne la substitution de l'avancement accéléré d'échelon par un montant forfaitaire non récurrent pour rémunérer les études de perfectionnement ou le rendement exceptionnel.

Cependant, cette directive n'a pas pour objet de modifier les normes existantes pour l'avancement régulier d'échelon.

Dans cette directive, le gouvernement introduit la notion de niveau de mobilité qu'il définit comme étant un regroupement de classes d'emplois qui comportent des conditions minimales d'admission de même niveau ou de niveau équivalent. Cette notion est incluse en raison de la nouvelle structure de classification mise en place par le gouvernement.

Les situations donnant ouverture à la détermination du taux de traitement sont semblables à celles antérieurement prévues, soit lors du recrutement, de la promotion, du reclassement, de la réorientation professionnelle, de la rétrogradation, de l'affectation et de la mutation.

#### **- Recrutement**

Lors du recrutement, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent au premier échelon lorsque la classe d'emplois comporte une échelle de traitement. Si, cependant, l'appel de candidatures prévoit des exigences additionnelles aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent à ces exigences additionnelles.

Par ailleurs, une limite quant aux exigences additionnelles est imposée lorsque les conditions minimales d'admission n'exigent que de la scolarité. Ainsi, pour les classes d'emplois dont la condition minimale d'admission correspond à un diplôme de niveau secondaire, l'employeur ne pourra exiger plus que l'équivalent de deux échelons. Dans le cas des classes d'emplois dont la condition minimale d'admission correspond à un diplôme collégial, il ne pourra exiger plus que l'équivalent de trois échelons comme exigence additionnelle. Dans le cas des classes d'emplois dont la condition minimale d'admission correspond à un diplôme de niveau universitaire, il ne pourra exiger plus que l'équivalent de cinq échelons.

Si l'appel de candidatures contient strictement des conditions minimales d'admission, l'employé sera classé au premier échelon alors qu'antérieurement il pouvait être classé à un échelon supérieur, par le biais de la reconnaissance de son crédit d'expérience. Suivant cette nouvelle directive, l'employé ne peut se faire reconnaître un échelon supérieur aux exigences additionnelles que comporte l'appel de candidatures.

## - **Promotion**

Dans le cas de promotion, la directive assure que le taux de traitement du fonctionnaire promu sera majoré de 5%. La seule situation où la majoration pourra être supérieure à 5% est celle où le nouveau taux de traitement établi en incluant la majoration de 5% serait inférieur au traitement minimal de la nouvelle classe d'emplois. La seule situation où le fonctionnaire pourrait obtenir moins de 5% est celle où le traitement majoré serait supérieur au traitement maximal de sa nouvelle classe d'emplois. Dans ce cas, il sera classé au dernier échelon et obtiendra le taux de traitement correspondant à celui-ci.

Au niveau des mécanismes de détermination du taux de traitement applicables dans le cas de promotion ou de recrutement, nous devons constater que la nouvelle directive prévoit des distinctions en fonction du système de rémunération attaché à la classe d'emplois (échelle de traitement, un seul taux de traitement, taux minimum et maximum).

## - **Reclassement**

La nouvelle directive définit le reclassement comme permettant d'attribuer à un fonctionnaire une classe d'emplois de même niveau de mobilité que celle à laquelle il appartient s'il en exerce les attributions caractéristiques de façon principale et habituelle et s'il répond aux conditions minimales d'admission.

Lorsque la classe d'emplois à laquelle l'employé veut accéder est composée d'échelons et de taux de traitement, l'employé sera classé dans l'échelon correspondant à celui qu'il touchait antérieurement. Si, cependant, l'ancien taux touché par le fonctionnaire est inférieur au taux minimum de la nouvelle classe d'emplois, ce dernier sera classé au premier échelon de la nouvelle échelle de traitement. Dans ce cas, il aura une augmentation.

Si, cependant, le taux de traitement ne correspond à aucun des taux de traitement de la nouvelle classe d'emplois, sans toutefois être supérieur au taux de traitement maximum, il conserve son taux de traitement et se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur. Dans cette situation, son taux de traitement est maintenu, mais il aura une augmentation moins importante lors de l'avancement annuel d'échelon.

Si le taux de traitement est supérieur au traitement maximum de l'échelle de traitement de la nouvelle classe d'emplois, il conserve son taux de traitement et sera classé au dernier échelon de l'échelle.

Dans toutes les situations de reclassement prévues par la nouvelle directive, l'employé conservera au minimum le taux de traitement qu'il avait avant le reclassement. La seule situation où il aurait une augmentation est celle où son taux de traitement antérieur était inférieur au taux minimum de traitement de la nouvelle classe d'emplois.

#### **- Réorientation professionnelle**

La nouvelle directive définit la réorientation professionnelle comme étant une mesure administrative par laquelle un fonctionnaire se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois d'un niveau de mobilité inférieur à celui auquel il appartient. La directive établit une distinction entre le reclassement et la réorientation lorsque le taux de traitement du fonctionnaire réorienté est supérieur au taux de traitement maximal prévu à l'échelle de traitement de la nouvelle classe d'emplois. Dans ce cas, l'échelon et le taux de traitement attribués correspondent à ce taux maximal. Dans le cas d'un reclassement, le fonctionnaire conservera son taux de traitement et on le classera à l'échelon maximal.

Par ailleurs, la nouvelle directive prévoit également, comme c'était le cas antérieurement, la conservation du taux de traitement lorsque la réorientation professionnelle résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Cette même exclusion existe également pour le reclassement. Ainsi, la nouvelle directive protège le taux de traitement que l'employé possédait avant la réorientation, dans la mesure où celle-ci fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou lorsqu'il est identifié comme devant être mis en disponibilité.

La distinction entre la nouvelle directive et celle qui était antérieurement applicable porte sur la réorientation pour d'autres motifs que l'invalidité, l'accident du travail, la maladie professionnelle et la mise en disponibilité. Pour ces autres motifs, la nouvelle directive ne prévoit que le taux maximal alors que la directive antérieure prévoyait la conservation du taux de traitement s'il était supérieur à l'échelon maximum.

Les observations énoncées dans la section portant sur la réorientation s'appliquent également à la rétrogradation.

**- Progression salariale**

En ce qui a trait à la progression salariale, la nouvelle directive ne comporte aucune modification à la situation antérieure. La durée de séjour dans un échelon est d'un an, sauf dans le cas des huit premiers échelons des échelles de traitement de la catégorie des emplois du personnel professionnel dont la durée de séjour est de six mois.

**- Boni pour rendement exceptionnel et pour études de perfectionnement**

La nouvelle directive prévoit le versement d'un boni pour rendement exceptionnel aux fonctionnaires appartenant à la catégorie des emplois du personnel professionnel. Ce boni, qui équivaut à 3.5% du taux de traitement ou taux de salaire du fonctionnaire, lui est consenti sur recommandation de son supérieur immédiat si les résultats de son travail sont jugés comme étant exceptionnels. Ce boni est versé sous forme d'un montant forfaitaire.

La nouvelle directive prévoit l'octroi d'un boni pour études de perfectionnement équivalent à 3.5% du taux de traitement ou du taux de salaire du fonctionnaire. Afin d'être reconnues, les études doivent être pertinentes à la famille d'emplois du fonctionnaire. Ces études devront être d'un niveau égal ou inférieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission de la classe d'emplois du fonctionnaire, lorsque celui-ci a dû, lors de l'accès à sa classe d'emplois, compenser la scolarité manquante par des années d'expérience ou être d'un niveau supérieur à la scolarité la plus élevée prévue aux conditions d'admission de la classe d'emplois du fonctionnaire, ou être de niveau universitaire, sans égard au niveau de la scolarité prévue aux conditions de la classe d'emplois du fonctionnaire.

Les conditions que doivent rencontrer les études afin d'être reconnues nous apparaissent plus larges que celles existant antérieurement, principalement en raison du fait qu'on ne limite pas le nombre d'années pouvant être ainsi reconnues.

Il faut souligner que le boni pour études de perfectionnement, comme celui pour rendement exceptionnel, est constitué d'un montant forfaitaire non récurrent alors qu'antérieurement, le crédit d'expérience pour scolarité additionnelle ou pour expérience entraînait une augmentation d'échelons avec effet récurrent. Soulignons que la notion de crédit d'expérience sur la base de laquelle était établie la rémunération des fonctionnaires a été abandonnée puisque cette base créait des

situations qui accroissaient les écarts entre la rémunération des employés qui faisaient un même travail.

#### - Niveau de mobilité

Par ailleurs, cette directive prévoit, en annexe, des niveaux de mobilité pour les classes d'emplois existantes à la date d'entrée en vigueur de la directive. L'annexe prévoit neuf niveaux de mobilité. Le niveau 9 est réservé aux médecins, commissaires du travail, négociateurs et conciliateurs. Nous retrouvons dans le niveau 8 les emplois de niveau professionnel : les agents de développement industriel, agents de la gestion financière, agents d'informations, agents de recherche et de planification socio-économique, analystes de l'informatique et des procédés administratifs, architectes, biologistes, avocats et notaires, ingénieurs, ingénieurs forestiers, spécialistes en sciences physiques, psychologues, traducteurs, actuaires. Dans le niveau 7, nous retrouvons des emplois de niveau technique, de classe principale. Au niveau 6, nous retrouvons principalement des emplois de niveau technique, de la classe nominale. Aux niveaux 3, 4 et 5, nous retrouvons les autres corps d'emplois de la catégorie fonctionnaire. Concernant la catégorie des ouvriers, ceux-ci se retrouvent dans les niveaux 1 à 6.

Des modifications devraient être apportées à cette directive afin, notamment, d'augmenter le nombre de niveaux de mobilité. Ainsi, nous retrouverons différents niveaux de mobilité pour certaines classes d'emplois, dont celle des ingénieurs, afin de correspondre aux quatre rangements convenus.

### 3.2.2 Fonction publique fédérale

Malgré le fait que les ingénieurs et les arpenteurs soient intégrés dans un groupe élargi de professionnels, ces derniers conservent toutefois un système de classification et une échelle salariale distincts. À titre d'exemple, la rémunération des ingénieurs, pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2001 jusqu'à l'expiration de la convention collective, varie maintenant de 33 318\$ à 90 259\$ :

- En-ENG-1  
De 33 318\$ à 39 966\$ (avec échelons intermédiaires de 60\$)
  
- En-ENG-2 (5 échelons)  
De 41 521\$ à 48 586\$



- En-ENG-3 (7 échelons)  
De 50 159\$ à 63 118\$
- En-ENG-4 (6 échelons)  
De 58 929 à 70 703\$
- En-ENG-5 (6 échelons)  
De 67 576\$ à 81 313\$
- En-ENG-6 (6 échelons)  
75 660\$ à 90 259\$

Il s'agit donc d'un système de rémunération à six niveaux, chacun comportant plusieurs échelons. Ces niveaux sont déterminés en tenant compte des cinq catégories d'exigences suivantes :

1. tâches;
2. pouvoirs de recommandation et de décision;
3. autonomie;
4. niveau d'autorité et de supervision exercées;
5. qualifications académiques.

Le classement des ingénieurs à l'un ou l'autre des niveaux se fait en fonction de l'évaluation du poste qu'ils occupent. Sauf pour les ingénieurs du premier niveau (En-ENG-1), l'avancement d'échelon s'obtient sur rendement satisfaisant, à tous les 12 mois. Le passage d'un niveau d'emploi à un autre se fait généralement par promotion ou à l'occasion de la réévaluation d'un poste.

La prime de bilinguisme s'applique toujours à la catégorie professionnels, ces derniers n'ayant toutefois plus à se qualifier aux deux ans pour pouvoir en bénéficier.

Par ailleurs, afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, les parties ont convenu, le 21 décembre 2000, que les titulaires de postes classifiés "En" sont admissibles pour deux années, du 1<sup>er</sup> octobre 2000 au 30 septembre 2002, à l'indemnité provisoire et annuelle suivante :

- En-ENG-1 – 5 429\$
- En-ENG-2 – 6 590\$

- En-ENG-3 – 8 879\$
- En-ENG-4 – 10 263\$
- En-ENG-5 – 11 840\$
- En-ENG-6 – 13 064\$

### **3.2.3 Société canadienne des postes**

L'échelle des traitements applicable aux commis aux écritures est la suivante :

- Groupe CR-1, de 21 689\$ à 25 027\$;
- Groupe CR-2, de 25 530\$ à 29 545\$;
- Groupe CR-3, 28 138\$ à 32 500\$;
- Groupe CR-4, 31 692\$ à 36 507\$;
- Groupe CR-5, 33 984\$ à 39 125\$;
- Groupe CR-6, de 39 449\$ à 45 302\$.

Pour le génie et arpentage, les taux en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2000 sont les suivants :

- Eng 1, de 31 916\$ à 38 287\$;
- Eng 2, de 39 596\$ à 47 028\$;
- Eng 3, de 47 997\$ à 59 000\$;
- Eng 4, de 56 077\$ à 66 603\$;
- Eng 5, de 64 459\$ à 76 556\$.

## **3.3 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **3.3.1 Fonction publique provinciale**

La sécurité d'emploi ne s'applique qu'aux employés permanents. Ainsi, aucun employé permanent ne peut être mis à pied ou licencié. L'employeur prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des employés en disponibilité. Cependant, un employé peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- a) lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique;

- b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative;
- c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative;
- d) lors de la fermeture d'une unité administrative;
- e) lors d'un surplus ministériel d'employés.

Lorsqu'un des événements susmentionnés doit survenir, le sous-ministre transmet à l'employé susceptible d'être mis en disponibilité un avis de 60 jours avant la date prévue de mise en disponibilité.

Si, à l'expiration de la période de 60 jours, l'employé n'a pas été affecté ou muté à un emploi vacant de sa classe d'emplois à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres, il est mis en disponibilité.

À compter de la date de mise en disponibilité, l'employé est en stabilité d'emploi pour une période de 18 mois. Au cours de cette période, l'employé a la garantie de ne pas se voir affecter ou muter à plus de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Au cours de cette période, l'employeur peut attribuer à l'employé qui accepte un nouveau classement dans la catégorie à laquelle il appartient en vue d'une affectation ou d'une mutation.

Au terme de cette période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute l'employé dans un emploi vacant de sa catégorie d'emplois dans la fonction publique ou, si cela s'avère impossible, d'une autre catégorie d'emplois, et ce sans égard à la distance. L'employé demeure en disponibilité jusqu'à ce que l'employeur ait procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique.

Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits.

L'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.

Soulignons par ailleurs qu'en vertu du processus de gestion du personnel en disponibilité dans la fonction publique, un ministère ou un organisme doit obtenir du président du Conseil du trésor, préalablement à la dotation de tout emploi vacant, la confirmation qu'aucun employé en disponibilité ne rencontre, dans l'immédiat ou après une période d'essai de quelques mois, les conditions minimales d'admission applicables à l'emploi à combler.

Par ailleurs, conformément à la politique concernant le personnel en surplus, les ministères et organismes doivent, pour combler leurs postes vacants, avoir recours aux fonctionnaires en disponibilité avant tout autre employé de l'extérieur du ministère ou de l'organisme concerné.

### **3.3.2 Fonction publique fédérale**

La sécurité d'emploi des employés du gouvernement du Canada se retrouve toujours dans une directive autonome émanant du Conseil du trésor. Cependant, le contenu de cette directive a parfois fait l'objet d'une négociation et d'une intégration dans les conventions collectives de travail. Dans ces cas, les variations pourront porter sur des modalités particulières d'application, sans toutefois altérer de façon significative les grands paramètres de cette directive.

Aux fins de la présente analyse, nous avons donc mis à jour la directive sur le réaménagement des effectifs applicable aux ingénieurs, laquelle se retrouve dans un appendice intégré à leur convention collective. En voici les grandes lignes :

- Un avis de manque de travail sera adressé aux fonctionnaires visés et devra prévoir, outre la date éventuelle de sa mise en disponibilité, l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

#### **Première éventualité : garantie d'offre d'emploi raisonnable**

- Dans la première éventualité, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé, lorsqu'il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique pour cet employé ;
- Une offre d'emploi raisonnable représente habituellement un poste de niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire devra être mobile et recyclable ;
- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, le traitement et les réajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité sont protégés par les dispositions de la convention collective relatives à la protection salariale ou en vertu des dispositions d'un règlement ;

- Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

### **Deuxième éventualité : les options en l'absence d'offre d'emploi raisonnable**

- Dans la deuxième éventualité, l'administrateur général qui ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé doit lui accorder 90 jours pour examiner l'une ou l'autre des trois options suivantes :
  - Une priorité d'employé excédentaire de 12 mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces 12 mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. De plus, lorsqu'un employé excédentaire a choisi ou est réputé avoir choisi la priorité d'employé excédentaire et qu'il propose de démissionner avant la fin de la période de priorité d'excédentaire de 12 mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale équivalant au reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois ;
  - Une mesure de soutien à la transition, soit un montant forfaitaire versé à l'employé. Le montant sera calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique. L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il a le droit à une indemnité de départ ;
  - Une indemnité d'étude auquel cas l'employé doit démissionner et recevoir alors une indemnité de départ ou reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux ans afin de compléter sa formation.
- Dans l'éventualité où l'employé n'exerce aucun choix, il sera réputé avoir choisi la première des options.

## **Le droit au recyclage**

- L'employé excédentaire a droit au recyclage lorsque cela facilite sa nomination à un autre poste et qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'a les qualifications requises pour ce poste ;
- Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré selon son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre ;
- L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

## **Prime de maintien en fonction**

- Il peut y avoir paiement d'une prime de maintien en fonction qui consiste en un paiement d'une somme équivalant à six mois de traitement. Tous les employés qui acceptent le versement d'une telle prime doivent accepter de quitter la fonction publique et renoncer à tous leurs droits de priorité ;
- Cette prime sera versée dans les trois situations suivantes :
  - la fermeture totale d'une installation;
  - la réinstallation d'unités de travail;
  - la diversification des modes d'exécution.

## **Diversification des modes d'exécution**

- Dans les cas de diversification des modes d'exécution, soit lors du transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique, une procédure particulière est prévue ;
- L'employé qui refuse une offre d'emploi du nouvel employeur pourra, selon le cas, avoir droit à une période d'avis de licenciement de quatre

mois et être licencié à la fin de la période ou être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général ;

- L'employé qui accepte l'offre d'emploi d'un nouvel employeur pourra recevoir un paiement forfaitaire ou un supplément de rémunération lorsque son nouvel emploi ne rencontre pas les conditions énoncées à la directive.

### **Indemnité de départ**

- La convention collective applicable aux ingénieurs prévoit qu'en cas de démission, l'employé justifiant d'au moins 10 années d'emploi continu recevra la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de 26 années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser 13 semaines de rémunération, sous réserve de la retraite ;
- Cette convention prévoit de plus une indemnité de départ équivalant à deux semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.

### **3.3.3 Société canadienne des postes**

Les paramètres au niveau de la sécurité d'emploi pour les employés de la Société canadienne des postes, définis en 1992, sont les mêmes aujourd'hui. Ainsi, aucun employé d'une unité de négociation ne peut faire l'objet d'un licenciement temporaire ou permanent dans la mesure où il accepte d'être réaffecté à un autre poste.

L'employé excédentaire se voit offrir la possibilité d'occuper un autre emploi parmi les emplois vacants de sa classification, à l'intérieur d'un rayon de 40 kilomètres de son emploi actuel. Si l'employé refuse un poste situé à l'intérieur du rayon de 40 kilomètres de son lieu d'emploi actuel, il sera mis à pied sans droit de rappel.

Si aucun poste n'est disponible dans un rayon de 40 kilomètres, les employés excédentaires se voient offrir la possibilité d'occuper d'autres emplois

parmi les postes vacants à l'intérieur de leur secteur d'emploi. Le secteur 2 comprend la province de Québec et Ottawa.

Si l'employé refuse une réinstallation dans son secteur d'emploi à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres de son lieu actuel, il peut choisir d'être licencié ou d'être réaffecté à un autre poste pour lequel il possède les compétences voulues ou pour lequel il peut être formé, dans une autre unité de négociation de l'Alliance de la fonction publique, dans un rayon de 40 kilomètres de son lieu d'emploi actuel.

Si aucun poste n'est disponible dans un rayon de 40 kilomètres du lieu d'emploi de l'employé, dans une unité de négociation dont l'Alliance de la fonction publique est l'agent négociateur, l'employé peut se voir offrir toute autre affectation au sein de la société dans un rayon de 40 kilomètres de son lieu d'emploi actuel.

Si l'employé refuse cette affectation, il est licencié avec droit de rappel. Si l'employé accepte cette affectation et qu'il est rémunéré à un taux inférieur, la Société lui verse un supplément de salaire égal à la différence entre les deux revenus.

Lorsque l'employé excédentaire est licencié, il a un droit de rappel qui varie en fonction de la durée de son service continu. Si l'employé compte plus de 15 années de service, ce droit de rappel peut être exercé pendant les quatre années qui suivent la date du licenciement.

S'il a épuisé tous ses droits de rappel, l'employé reçoit une indemnité de départ équivalent à deux semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, plus une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu subséquente, jusqu'à un maximum de 28 semaines.

En cas de démission, si l'employé justifie de 10 années de service continu, il a droit à une somme représentant la moitié de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de 26 années. L'indemnité ne doit cependant pas dépasser 13 semaines de rémunération.

Lorsque l'employé a droit à une pension de «jouissance immédiate» aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il a droit à une allocation annuelle de «jouissance immédiate», il reçoit une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de 28 semaines.



Il faut noter cependant qu'en aucun cas, les indemnités ci-haut décrites ne peuvent être cumulées.

### **3.4 RÉGIMES DE RETRAITE**

#### **3.4.1 Régimes de retraite analysés**

Nous mettons à jour le contenu du régime de retraite prévu par la *Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP), L.R.Q., c. R-10, ainsi que le Régime de retraite régi au Canada par la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

#### **3.4.2 Bénéfices**

- **Pension normale**

##### **Admissibilité au Québec**

Au Québec, un cotisant est maintenant admissible à sa pension normale lorsque :

- il a atteint l'âge de 60 ans (peu importe le nombre d'années de service) ou
- il compte au moins 35 années de service reconnues pour l'admissibilité à la retraite.

##### **Admissibilité au Canada**

Au Canada, un cotisant est maintenant admissible à une pension normale lorsque :

- il a 60 ans et 2 ans de service;
- il a 55 ans ou plus et 30 années de service.

##### **Calcul de la pension au Québec**

Au Québec, le montant annuel de la pension de l'employé est toujours égal à 2% du traitement admissible moyen des 5 meilleures années, jusqu'à concurrence de 35 ans.

### **Calcul de la pension au Canada**

Au Canada, la pension demeure à 2% du traitement admissible moyen des 5 meilleures années, jusqu'à concurrence de 35 ans.

- **Pension anticipée réduite**

#### **Admissibilité au Québec**

Un cotisant est maintenant admissible à une pension anticipée réduite dans le cas suivant :

- Avoir au moins 55 ans.

#### **Admissibilité au Canada**

Un cotisant est admissible à une pension anticipée réduite s'il est âgé de 50 ans et a contribué pendant deux années.

#### **Calcul de la réduction au Québec**

Le calcul de la réduction en cas de pension anticipée représente maintenant une réduction de 0.33% par mois compris entre la date effective de la retraite et la date du 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance ou de 35 ans de service. Il est toutefois possible d'éliminer cette réduction en faisant transférer au RREGOP la somme nécessaire pour que le régime puisse verser à chaque année une rente correspondant au montant de la réduction.

#### **Calcul de la réduction au Canada**

Le calcul de la réduction au Canada se fait toujours de la même façon. Ainsi, la pension normale sera diminuée de 5% par année comprise entre la date à laquelle la pension est accordée et la date du 60<sup>e</sup> anniversaire de naissance de

l'employé. S'il justifie d'au moins 25 années de service, il y aura une réduction de 5% pour chaque année manquante afin d'atteindre l'âge de 55 ans ou 30 années de service, la réduction la plus élevée étant retenue.

- **Pension pour invalidité**

### **Au Québec**

Le RREGOP prévoit maintenant des dispositions concernant la prestation en cas d'invalidité totale et permanente. Sera admissible un participant actif ou un participant non-actif au RREGOP atteint d'une invalidité totale et permanente au sens de la *Loi de l'impôt sur le Revenu* et qui, au moment où il a cessé de participer à son régime, n'avait droit qu'à une rente de retraite différée. Bien que cette disposition ne soit entrée en vigueur que le 1<sup>er</sup> septembre 1995, toute personne visée par cette disposition peut s'en prévaloir, peu importe la date du début de l'invalidité.

Cette personne a le droit de faire transférer dans un compte de retraite immobilisé (CRI), le plus élevé des deux montants, soit :

- la somme des cotisations qu'elle a versées à son régime de retraite plus les intérêts courus jusqu'à la date de réception de la demande, ou
- la valeur actuarielle de la rente de retraite différée, indexée s'il y a lieu, établie à cette même date.

### **Au Canada**

La loi prévoit l'admissibilité à une pension normale pour un cotisant atteint d'une incapacité physique ou mentale à exercer régulièrement une fonction rémunératrice, à condition d'avoir accumulé deux années de service et non cinq ans, comme cela était le cas auparavant.

- **Avantages en cas de décès**

### **Au Québec**

Le régime prévoit toujours certains bénéfices payables en cas de décès du cotisant :

- Si le cotisant est déjà prestataire d'une rente de retraite, la rente au conjoint survivant sera de 50% de la pension ou de 60% conformément au choix du cotisant. Dans ce dernier cas toutefois, le participant qui choisit une rente de 60% devra recevoir lui-même une rente réduite de 2% pour toute sa durée afin de permettre à son conjoint de bénéficier après son décès d'une rente égale à 60% de cette rente réduite;
- Si au moment du décès, le cotisant comptait moins de deux années de service reconnues pour l'admissibilité à la retraite et qu'il décède alors qu'il n'est pas admissible à une rente de retraite, son conjoint reçoit sur demande le remboursement total des cotisations au crédit du participant avec intérêts;
- Si au moment du décès le participant compte deux années de service ou plus et qu'il décède alors qu'il n'est pas admissible à une rente de retraite immédiate, son conjoint reçoit sur demande le plus élevé des deux montants, soit :
  - la valeur actuarielle de la rente différée indexée, établie en tenant compte d'un partage antérieur s'il y a lieu;
  - le remboursement total des cotisations au crédit du participant, avec intérêts.
- Si le cotisant était admissible à la retraite, le conjoint reçoit 50% de la rente jusqu'à son décès.

### **Au Canada**

Si l'employé décède et qu'il a deux ans et plus de service et non cinq ans, comme cela était le cas auparavant, son conjoint a droit à 50% de sa pension. Chaque enfant de moins de 18 ans et tout enfant âgé de 18 à 25 ans, qui fréquente

une institution d'enseignement, peut alors toucher 10% de la pension de base de l'employé jusqu'à un maximum de 40%.

- **Indexation**

### **Au Québec**

Le processus d'indexation des rentes au Québec a subi les changements suivants :

- La partie de la rente qui correspond aux années de service accomplies avant le 1<sup>er</sup> juillet 1982 sera pleinement indexée selon le taux de l'augmentation de l'indice des rentes défini par la Régie des rentes du Québec;
- La partie de la rente qui correspond aux années de service accomplies après le 30 juin 1982, mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000, sera indexée selon le taux de l'augmentation de l'indice des rentes moins 3%;
- La partie de la rente qui correspond aux années de service accomplies après le 31 décembre 1999 sera aussi indexée selon le taux de l'augmentation de l'indice des rentes, moins 3%. Cependant, cette indexation ne pourra être inférieure à 50% du taux de l'augmentation de l'indice des rentes.

### **Au Canada**

L'indexation des rentes au Canada n'a pas changé. Il y a ainsi une indexation annuelle au 1<sup>er</sup> janvier suivant la date du premier versement de la pension. Cette indexation est basée sur le taux annuel d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

- **Avantages en cas de cessation d'emploi**

### **Au Québec**

L'employé qui démissionne de son emploi et qui cesse de participer au régime aura droit au remboursement de ses cotisations, avec intérêts, s'il a moins de deux ans de service et s'il est âgé de moins de 55 ans.

S'il a moins de 55 ans et qu'il compte deux années de service ou plus au moment de quitter son emploi, l'employé peut, au choix :

- recevoir plus tard une rente de retraite différée;
- demander à la CARRA de transférer dans un compte de retraite immobilisé (CRI) ou un fonds de revenu viager (FRV) une somme correspondant au plus élevé des deux montants suivants, soit :
  - Le total des cotisations versées au régime de retraite, plus les intérêts courus; ou
  - La valeur de la rente de retraite différée indexée acquise.

### **Au Canada**

En ce qui concerne les avantages payables en cas de cessation d'emploi, les choix de l'employé sont maintenant les suivants :

- Une pension différée payable à 60 ans;
  - Une pension réduite payable à 50 ans;
  - Un remboursement de ses cotisations, s'il a moins de deux ans de service donnant droit à la pension.
- 
- **Ententes de transfert**

L'entente de transfert qui avait été conclue entre la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances du Québec (CARRA) et le gouvernement du Canada, conformément à l'article 158 de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP), est maintenant échue. À l'heure actuelle, les instances fédérales et la CARRA sont en négociation pour son renouvellement et c'est pourquoi il nous est impossible, à ce stade-ci, d'en définir le contenu et de préciser une éventuelle date de mise en vigueur.

### **3.4.3 Financement des régimes**

#### **Cotisations des employés au Québec**

La cotisation de l'employé pour les années 2000 et 2001 est de 5.35% de la partie du salaire qui dépasse 35% du maximum des gains admissibles au sens de la *Loi sur le régime des rentes du Québec*. Ce taux de 5,35%, par opposition à 6,20% pour l'année 1999, avait d'ailleurs fait l'objet d'une lettre d'intention concernant les régimes de retraite se retrouvant à la convention collective intervenue entre le gouvernement du Québec et les fonctionnaires.

#### **Cotisations des employés au Canada**

La cotisation de l'employé au fédéral a été substantiellement modifiée. Ainsi, les employés cotisent maintenant à un taux réduit de 4% jusqu'à concurrence du maximum établi pour le *Régime de pensions du Canada* (RPC) ou le *Régime des rentes du Québec* (RRQ) et à un taux de 7,5% des gains supérieurs à ce maximum évalué à 37 600\$ pour l'année 2000.

#### **Cotisations de l'employeur au Québec**

Au Québec, la contribution de l'employeur demeure la même que celle de l'employé.

#### **Cotisations de l'employeur au Canada**

Au Canada, la contribution de l'employeur est maintenant de 7.5% du salaire annuel.

#### **Capitalisation au Québec**

Au Québec, le principe demeure le même, c'est-à-dire que la cotisation de l'employé et celle de certains employeurs désignés dans la loi sont capitalisées alors que la contribution du gouvernement du Québec ne l'est pas.

## Capitalisation au Canada

Au fédéral, on note l'arrivée, en septembre 1999, de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, qui est une société de la couronne constituée aux termes de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public*, ch. 34 des *Lois du Canada de 1999*. Cet organisme a pour mandat de gérer les contributions faites par l'employeur et les employés après le 1<sup>er</sup> avril 2000 aux caisses de retraite de la fonction publique, des Forces canadiennes et de la Gendarmerie Royale du Canada.

### 3.5 RÉGIME DE RETRAITE À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La *Loi sur la pension dans la fonction publique* prévoit que dès l'instauration du nouveau régime de retraite de la Société canadienne des postes, tout membre ou tout survivant aura droit à des prestations de retraite et à des sommes forfaitaires au moins égales à celles prévues à cet égard par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* et le *Règlement numéro 1 pour le régime compensatoire*.

En ce qui concerne les cotisations de l'employé, elles seront, pour la période débutant à la date de prise d'effet des régimes et se terminant le 31 décembre 2003, équivalentes à un taux égal au taux correspondant à celui établi par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* en vigueur le jour précédant la prise d'effet du régime. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le taux sera établi par le conseil d'administration de la Société canadienne des postes.

### 3.6 CLASSIFICATION ET DOTATION

#### 3.6.1 Fonction publique provinciale

- Classification
  - **Directive sur la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion**

Le système de classification des emplois de la fonction publique remontait à 1967. L'administration québécoise ayant connu de nombreuses transformations au cours des dernières années, la classification ne correspondait plus à la réalité sous plusieurs aspects et une révision en profondeur s'avérait nécessaire.



Le Conseil du trésor a adopté la *Directive sur la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* qui a pris effet le 14 septembre 1998. Cette directive s'applique à tout le personnel de la fonction publique, à l'exception du personnel d'encadrement.

Les classes d'emplois actuelles, au nombre approximatif de 324, ont été regroupées dans 11 familles. L'objectif du gouvernement est de réduire ce nombre de classes d'emplois afin que celles-ci soient plus englobantes. Ce nouveau système de classification vise l'accroissement de la polyvalence et de la mobilité du personnel permettant aux employés d'exercer des emplois variés sans cependant modifier leur classement et s'inscrit donc dans le nouveau cadre de gestion afin de permettre plus de marge de manœuvre aux organisations. Il a également comme but d'établir un lien plus étroit entre la rémunération et la complexité des emplois. Ce nouveau système comporte une structure unique, et ce pour tous les emplois.

Soulignons qu'en vertu de l'article 70 de la *Loi sur la fonction publique*, le système de classification n'est pas une matière négociable. Toutefois, le gouvernement a convenu de mécanismes formels de consultation auprès des organisations syndicales et associations sur tout changement à la classification. Ce nouveau système de classification devrait prendre forme au cours de la présente année.

Les règles d'intégration et la rémunération associée aux nouvelles classes d'emplois feront l'objet d'une négociation avec les associations syndicales. Éventuellement, les personnes seront intégrées à la classe d'emplois correspondant à leurs attributions. L'intégration des personnes pourra se faire conformément aux ententes intervenues avec les syndicats et les associations représentant le personnel de la fonction publique.

La nouvelle classification se compose de familles d'emplois dans lesquelles se retrouvent des classes d'emplois. On entend par famille d'emplois une base de regroupement des emplois nécessaire à l'exécution des activités gouvernementales. Sont regroupés dans une même famille les emplois dont la nature des interventions et, en conséquence, le type de compétence requis sont analogues. Une famille d'emplois comporte plusieurs classes d'emplois qui sont regroupées par niveaux hiérarchisés. Les classes d'emplois d'une même famille peuvent appartenir à différentes catégories d'emplois, notamment celle des professionnels et celle des fonctionnaires.

On entend par classe d'emplois le regroupement d'emplois de même niveau de complexité dans une famille d'emplois déterminée. La classe d'emplois est décrite au moyen d'attributions caractéristiques qui sont les attributions communes aux emplois de même niveau de complexité dans une famille d'emplois déterminée. Elles font ressortir la nature des travaux, la manière et les moyens utilisés pour leur exécution ainsi que la finalité des attributions. Elles servent de référence pour déterminer le niveau des emplois.

L'évaluation du niveau des emplois s'effectue en relation avec la famille d'emplois et les attributions caractéristiques des classes d'emplois. À cette fin, les attributions principales et habituelles de l'emploi à évaluer sont déterminantes pour établir le niveau des emplois. Les attributions principales et habituelles sont les attributions d'un emploi exercées régulièrement et accaparant la majorité du temps consacré à l'exercice de l'emploi. Ainsi, l'évaluation du niveau d'un emploi doit se faire en fonction des tâches accomplies et non pas en fonction des connaissances et de la compétence de l'employé et être faite selon les composantes de la classification des emplois afin d'assurer la relativité ministérielle et interministérielle.

L'identification de l'appartenance à une catégorie d'emplois s'effectue conséquemment à l'évaluation du niveau de l'emploi.

Les catégories d'emplois se répartissent parmi les classes d'emplois des familles d'emplois et une classe d'emplois ne peut appartenir à plus d'une catégorie. Les catégories sont au nombre de cinq : les fonctionnaires, les ouvriers, les enseignants, les professionnels et les agents de la paix, et permettent de reconnaître les regroupements prévus à la *Loi sur la fonction publique* concernant le régime syndical.

La catégorie des emplois du personnel fonctionnaire regroupe tous les salariés occupant des emplois de bureau, de technicien, d'application de procédés ou de normes. Cette catégorie se distingue également en ce que généralement les candidats doivent posséder des études de niveau secondaire ou collégial pour y accéder.

La catégorie des emplois du personnel ouvrier regroupe les salariés occupant des emplois d'exécution de travaux manuels. Elle se distingue également par l'exigence d'études professionnelles de niveau secondaire ou, parfois, par l'exigence d'un certificat de qualification à l'exercice d'un métier.

La catégorie des emplois du personnel enseignant regroupe des salariés occupant des emplois de professeurs de l'État régis par la *Loi sur la fonction publique*.

La catégorie des emplois du personnel professionnel regroupe les salariés occupant des classes d'emplois dont la nature des activités et le niveau de complexité des attributions caractéristiques exigent soit d'être membre d'une corporation professionnelle, soit de détenir un diplôme de niveau universitaire de premier cycle.

La catégorie des emplois du personnel agent de la paix regroupe les salariés occupant des emplois requérant des pouvoirs spéciaux reliés au statut d'agent de la paix.

Pour être admis à une classe d'emplois, un candidat doit rencontrer les conditions minimales d'admission afférentes à la scolarité pertinente et à l'expérience pertinente.

La nouvelle directive comporte également des dispositions concernant la compensation en cas de scolarité ou d'expérience pertinente manquante.

Le nouveau système de classification compte 11 familles d'emplois, soit l'administration financière, l'administration interne, les communications gouvernementales, le développement social, culturel et économique, les ouvriers, la prestation sociale et l'aide aux personnes, les professeurs de l'État, les sciences et techniques biologiques, les sciences et techniques physiques, les services aéronautiques gouvernementaux et les services juridiques et de la justice, de l'ordre public et de la protection publique.

À titre d'exemple, la famille d'emplois de l'administration financière est constituée d'emplois qui consistent à fournir des services de gestion financière des biens publics. La nature des interventions consiste à traiter des demandes et évaluer des situations, des pratiques, des documents financiers, des subventions économiques d'un point de vue financier, comptable et fiscal. Les titulaires de ces emplois peuvent également être appelés à élaborer des budgets, contrôler des dépenses, émettre des paiements, encaisser ou recouvrer des sommes, effectuer des transactions comptables.

Quant au type de compétence y reliée, des habiletés en comptabilité, en finance et en fiscalité et à détecter des erreurs ou des pratiques incorrectes à des fins de vérification de conformité ou de contrôle sont requises. Cette famille

d'emplois comporte notamment les classes d'emplois d'agent de la gestion financière, d'évaluateur agréé, d'agent d'évaluation foncière, de technicien en vérification fiscale, d'agent vérificateur et de technicien en évaluation foncière.

La famille d'emplois des sciences et techniques physiques est composée d'emplois qui consistent à fournir des produits et des services spécifiques aux sciences ou techniques physiques. Ces emplois exigent des habiletés à comprendre les phénomènes physiques, à effectuer des travaux de sciences et techniques physiques ou à transiger avec le public dans un cadre d'activités régularisées faisant appel aux sciences ou techniques physiques. Notamment, nous retrouvons à l'intérieur de cette catégorie d'emplois les classes d'architecte, d'arpenteur, d'ingénieur, d'inspecteur, de technicien en génie industrielle et de technicien des travaux publics.

On constate qu'une famille d'emplois peut comporter des classes d'emplois appartenant à la catégorie des professionnels de même que des classes d'emplois appartenant à la catégorie des fonctionnaires.

À titre d'exemple, la famille d'emplois de l'administration interne comprend les classes d'emplois d'analyste de l'informatique et des procédés administratifs, d'attaché d'administration et d'agent d'approvisionnement, qui appartiennent à la catégorie des professionnels, et d'agent de bureau, d'auxiliaire de bureau, d'agent de secrétariat et de technicien en administration, qui appartiennent à la catégorie fonctionnaire.

Cependant, jusqu'à ce que l'intégration des employés soit faite conformément à la *Directive sur la classification des emplois de la fonction publique* et selon les règles d'intégration négociées avec les associations en place, ce sont les dispositions, directives ou politiques relatives à la classification, qui étaient en vigueur le 13 septembre 1998, qui continuent d'avoir effet jusqu'à ce qu'elles soient modifiées ou abrogées. Ainsi, à l'heure actuelle, le classement des fonctionnaires continue d'être déterminé selon les directives et politiques applicables à cette époque, et ce jusqu'à ce que le Conseil du trésor en décide autrement.

Cependant, la nouvelle directive s'applique à l'évaluation du niveau des emplois. Ainsi, lorsque l'emploi alors évalué correspond à une famille d'emplois ainsi qu'à une classe d'emplois qui est énumérée, le niveau de l'emploi est déterminé à cette classe d'emplois. Cependant, lorsque l'emploi évalué ne correspond pas à une famille d'emplois, ainsi qu'à une classe d'emplois qui y est énumérée, la détermination du niveau de cet emploi est effectuée selon les directives et politi-

ques qui étaient en vigueur le 13 septembre 1998, en identifiant d'abord la catégorie, ensuite le corps et, enfin, la classe et le grade, s'il y a lieu.

L'établissement des règles d'intégration et d'échelles de traitement que la révision de la classification rend nécessaire doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat, sans cependant être considérée comme étant une réouverture de la convention au sens du *Code du travail*. Si les parties n'en viennent pas à une entente, l'employeur établira alors l'échelle de traitement et, le cas échéant, les règles d'intégration qui devront cependant respecter certains principes et normes convenus entre les parties. Notamment, ce sont les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six mois précédant la date de l'intégration qui sont appréciées aux fins de celle-ci. Si le syndicat estime que l'échelle de traitement et les règles d'intégration établies par l'employeur ne respectent pas les principes et normes convenus, il pourra saisir un arbitre dont la décision sera sans appel et exécutoire.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'employé qui fait l'objet d'une intégration peut en appeler de la classe d'emplois, du grade, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. Cet appel est d'abord soumis à un comité paritaire qui en dispose. Toute recommandation unanime du comité lie les parties. À défaut, le syndicat pourra soumettre un appel à un arbitre choisi par les parties, dont la décision sera sans appel et exécutoire.

#### **- La classification des ingénieurs couverts par la convention collective APIGQ**

Comme nous l'avons vu aux sections 3.2 et 3.2.1, les ingénieurs seront intégrés à l'un des quatre rangements prévus (20, 22, 24 et 25), lesquels correspondent à des niveaux d'emplois différents. La détermination du rangement auquel ils seront intégrés se fera sur la base de la classification et de la valeur de l'emploi à l'aide d'un plan d'évaluation. Les parties prévoient utiliser le plan d'évaluation des emplois appliqué dans le cadre des relativités salariales (7 facteurs) ou celui appliqué dans le cadre des travaux sur l'équité salariale (16 facteurs).

Le plan d'évaluation utilisé dans le cadre de l'équité salariale comporte les critères et facteurs suivants :

CRITÈRE : QUALIFICATIONS

- Facteurs :
1. formation professionnelle
  2. expérience préalable
  3. durée d'initiation ou période d'adaptation
  4. coordination musculaire et dextérité

CRITÈRE : EFFORT

- Facteurs :
5. autonomie
  6. raisonnement
  7. jugement
  8. concentration et attention sensorielle
  9. effort physique

CRITÈRE : RESPONSABILITÉS

- Facteurs
10. responsabilités à l'égard des résultats
  11. responsabilités à l'égard de la santé, la sécurité et le bien-être d'autrui
  12. responsabilités de surveillance
  13. communications

CRITÈRES : CONDITIONS DE TRAVAIL

- Facteurs :
14. milieu de travail
  15. risques inhérents
  16. rythme de travail

Le plan d'évaluation utilisé dans le cadre des travaux sur l'équité salariale comporte les facteurs suivants :

1. complexité des fonctions
2. créativité professionnelle
3. communications
4. connaissances
5. tension inhérente
6. supervision exercée
7. milieu de travail

Ces deux plans d'évaluation utilisent un système analytique par points et facteurs. Ainsi, une valeur numérique est attribuée à chaque facteur afin de déterminer son importance relative.

**- La classification des professionnels couverts par la convention collective SPGQ**

Rappelons que dans le cadre de l'équité salariale, les emplois professionnels du SPGQ ont été évalués par le plan d'évaluation à 7 facteurs décrit sommairement ci-haut afin de déterminer la valeur relative des classes d'emplois. Celles-ci ont été rangées en quatre groupes correspondant à un pointage différent. Ces groupes correspondent aux rangements 18 à 21.

Les parties ont convenu de procéder à un exercice conjoint d'évaluation en adaptant le plan d'évaluation à 7 facteurs. Sur la base des résultats obtenus par cet exercice d'évaluation, les parties conviendront des modifications à apporter au rangement salarial et aux échelles de traitement des nouvelles classes d'emplois du personnel professionnel et des modifications appropriées à la convention.

Ainsi, pour ces professionnels, il n'est pas prévu actuellement de niveaux différents à l'intérieur d'une classe d'emplois. Cependant, dans le cadre des travaux de révision de la classification qui sont présentement en cours, il est prévisible que certaines classes d'emplois comportent éventuellement des niveaux différents comme c'est le cas pour les ingénieurs du gouvernement du Québec.

• **Dotation**

Pour l'essentiel, le processus de dotation décrit en 1992 conserve les mêmes paramètres. Il repose toujours sur le principe du mérite et favorise, en règle générale, le recrutement à l'interne. L'Office des ressources humaines n'existant plus, c'est le Conseil du trésor qui a la responsabilité de la dotation.

Suivant la directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique entrée en vigueur le 4 mai 1999, le gouvernement du Québec maintient le devoir des ministères et organismes de privilégier le recours aux fonctionnaires qui seraient sous-utilisés afin de contribuer à l'utilisation maximale des ressources humaines, de même qu'à favoriser les mouvements de personnel à l'intérieur de la fonction publique avant de recruter de nouvelles ressources humaines afin de per-

mettre aux fonctionnaires de diversifier leur expérience, améliorer leur compétence et ainsi mieux répondre aux besoins de l'organisation.

Les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours. Le président du Conseil du trésor établit les conditions d'admission à un concours pour combler un emploi ou plusieurs emplois. Elles doivent cependant être conformes à la réglementation ainsi qu'aux conditions minimales d'admission aux classes d'emplois établies par le Conseil du trésor et permettre l'application des politiques du gouvernement concernant notamment les programmes d'accès à l'égalité. Les conditions d'admission à un concours peuvent également comporter des exigences additionnelles pour tenir compte de la nature et de la particularité de l'emploi faisant l'objet du concours.

Le président du Conseil du trésor procède aux appels de candidature pour tenir des concours ou pour constituer des réserves de candidatures. Il n'y a cependant pas d'appel de candidatures lorsque le concours est tenu en recourant à une réserve de candidatures. Les appels de candidatures doivent être faits de façon à fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature. L'évaluation des candidats se fait sur la base des critères de connaissance, d'expérience ou d'aptitudes qui sont requis pour l'emploi. Le président du Conseil du trésor détermine la procédure d'évaluation qui doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe les candidats déclarés aptes. Il n'existe plus de rangement par niveau. À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsque la liste comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme tient compte des effectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient également compte des objectifs d'embauche déterminés par le Conseil du trésor à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.

Le président du Conseil du trésor peut déléguer à un sous-ministre ou à un dirigeant d'organisme, et même permettre la subdélégation des pouvoirs qu'il possède notamment en matière de tenue de concours.

Selon la *Directive concernant la dotation des emplois dans la fonction publique*, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité de privi-



légier le recours à la personne appartenant aux groupes suivants lorsqu'il désire recruter des employés :

1. Les personnes en voie de terminer la dernière année d'étude requise aux conditions d'admission ainsi que celles ayant terminé cette dernière année et étudiants à temps plein;
2. Les personnes appartenant à un groupe sous-représenté dans la fonction publique;
3. Les employés en disponibilité dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Par ailleurs, le sous-ministre et le dirigeant d'organisme a également le pouvoir de tenir des concours réservés à ces groupes. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine le mode de dotation utilisé pour pourvoir à l'emploi en respectant cependant les priorités d'accès à l'emploi vacant accordées à des groupes d'employés, notamment ceux mis en disponibilité, les employés faisant l'objet d'une réorientation professionnelle, d'un reclassement, d'une rétrogradation et ceux réintégrant la fonction publique suite à une cession d'unité administrative, de même que les employés occupant un emploi régulier ou à temps partiel qui veulent accéder à un emploi complet.

### **3.6.2 Fonction publique fédérale**

- **Classification**

Les structures de classification et la méthode de classification étudiées en 1992 sont toujours applicables à ce jour.

Ainsi, les emplois de la fonction publique du Canada sont classifiés en six catégories :

1. personnel de direction;
2. catégorie scientifique et professionnelle;
3. catégorie de l'administration et du service extérieur;
4. catégorie technique;
5. catégorie du soutien administratif;
6. catégorie de l'exploitation.

Chaque catégorie comprend un certain nombre de groupes, lesquels comportent plusieurs niveaux. À titre d'exemple, la catégorie du soutien administratif comprend cinq groupes, soit :

1. groupe commis aux écritures et aux règlements;
2. groupe communication;
3. groupe mécanographie;
4. groupe secrétariat, sténographie, dactylographie;
5. groupe traitement des données.

Les postes du groupe commis aux écritures sont divisés en sept niveaux de classification correspondant aux classifications C.R.-1 à C.R.-7.

Le système de classification et d'évaluation des emplois comprend un ensemble de normes génériques applicables à l'évaluation des postes de la fonction publique et des normes spécifiques servant à classer et à évaluer les postes de chaque groupe et à sélectionner les employés qui les occupent. Ce système constitue une méthode quantitative de détermination de la valeur relative des postes du groupe. Les descriptions des postes repères, contenues à chaque norme de sélection, servent à la fois de référence pour l'évaluation des postes et pour la sélection.

Chaque emploi est classifié après que l'on ait déterminé et défini les fonctions et les responsabilités du poste et les qualités que doit posséder son titulaire. Après l'élaboration de cette description de poste, l'emploi est évalué selon le système d'évaluation des postes contenu aux normes de classification pertinentes.

L'évaluation des emplois de commis aux écritures, à titre d'exemple, porte principalement sur cinq facteurs. Une valeur numérique est attribuée à chacun afin de déterminer son importance relative.

Toutefois, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a été chargé d'élaborer et de mettre en œuvre la Norme générale de classification (NGC) pour la fonction publique au Canada et d'en assurer la mise à jour continue. Cette norme est l'instrument qui sert à évaluer le travail fait par les membres de la fonction publique du Canada et à mesurer la valeur relative du travail.

La NGC remplace plus de 70 normes de classification s'appliquant à divers postes dans la fonction publique rédigées une à une, au fil des ans, souvent en fonction d'objectifs différents ou de différents modèles. En conséquence, les exi-

gences de travail similaires n'avaient pas toujours été traitées également et ne recevaient pas une valeur égale applicable à tout travail dans la fonction publique.

La NGC comporte, pour l'essentiel, les trois caractéristiques suivantes:

- **Universelle** – la NGC permet d'évaluer toute la gamme des caractéristiques du travail qui se fait à la fonction publique du Canada;
- **Non-sexiste** – la NGC permet de recenser et de mettre en valeur les caractéristiques du travail exécutées par les hommes et les femmes, y compris le travail qui a été traditionnellement sous-évalué ou «laissé pour compte »;
- **Simple** – la NGC s'articule autour d'un concept et d'une structure administrative qui permettent d'évaluer et de décrire le travail simplement et efficacement.

La NGC est structurée de manière à mesurer les exigences et les conditions de travail en fonction de quatre facteurs définis dans la *Loi canadienne des droits de la personne*. Chacun de ces facteurs contient deux éléments ou plus, soit 16 en tout, lesquels se détaillent comme suit :

### **Facteur 1 : responsabilité**

- Élément 1 : Information utilisée par d'autres;
- Élément 2 : Bien-être d'autrui;
- Élément 3 : Leadership des ressources humaines;
- Élément 4 : Argent;
- Élément 5 : Ressources matérielles et produits;
- Élément 6 : Surveillance de la conformité.

### **Facteur 2 : habileté**

- Élément 7 : Application de la connaissance du domaine du travail;
- Élément 8 : Connaissance du contexte;
- Élément 9 : Communication;
- Élément 10 : Habiletés motrices et sensorielles.

### **Facteur 3 : efforts**

- Élément 11 : Effort intellectuel;
- Élément 12 : Attention soutenue;
- Élément 13 : Effort psychologique/émotionnel;
- Élément 14 : Effort physique.

### **Facteur 4 : conditions de travail**

- Élément 15 : Environnement de travail;
- Élément 16 : Risque pour la santé.

À noter enfin qu'une description de travail NGC comportera les quatre sections suivantes :

1. Renseignements de base;
2. Résultats axés sur le service à la clientèle;
3. Activités principales;
4. Caractéristiques du travail.

En résumé, il s'agit donc d'une nouvelle norme qui évalue 16 aspects du travail sans poste repère ou illustration de degré.

Après vérifications auprès des instances responsables de sa mise en oeuvre, il ne nous est pas permis, à l'heure actuelle, de préciser à quel moment sera mis en vigueur ce nouveau processus de classification.

- **Dotation**

La responsabilité de la dotation du personnel dans la fonction publique fédérale relève toujours de la Commission de la fonction publique du Canada. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique du Canada* et *Le règlement sur l'emploi dans la fonction publique du Canada* définissent le cadre général permettant de déterminer de quelles façons doivent se dérouler le recrutement, la promotion, le déploiement ou le renvoi des fonctionnaires. L'avancement professionnel des employés, c'est-à-dire la progression des employés dans les emplois de la fonction publique, est donc possible en fonction de ce système de dotation.

La Commission de la fonction publique du Canada peut toujours, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, déléguer aux administrateurs généraux plusieurs de ses pouvoirs, fonctions et responsabilités en cette matière. La Commission demeure cependant responsable de l'application du processus de dotation.

Pour l'essentiel, le processus de dotation, tel que décrit en 1992, conserve les mêmes paramètres.

### **3.7 LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS**

Nous croyons opportun d'ajouter cette section dans le cadre de la mise à jour de l'étude, considérant des lettres d'entente signées entre le gouvernement du Québec et les syndicats permettant à certains employés occasionnels d'être inscrits sur une liste de déclaration d'aptitudes et pour accéder au statut d'employé permanent.

Ces lettres d'entente résultent notamment du constat que plusieurs employés occasionnels au sein de la fonction publique occupaient des emplois sur une base régulière sans cependant pouvoir bénéficier de tous les droits et avantages des employés réguliers. Ainsi, dans le cadre de la dernière négociation, des lettres d'entente ont été signées entre les parties afin de permettre à certains employés occasionnels répondant à différents critères de se qualifier pour accéder au statut d'employé temporaire et, éventuellement, d'employé permanent. Notamment, les employés qui, dans une période de 60 mois consécutifs comprise entre le 1<sup>er</sup> juin 1993 et la date de signature de la convention collective, ont accumulé 55 mois de service, de même que ceux qui, au cours d'une période de 36 mois consécutifs comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et la date de signature de la convention collective, ont accumulé 30 mois de service, ont été invités à participer à des concours qui leur étaient réservés et qui ont été tenus par classes d'emplois.

À ce jour, des employés occasionnels inscrits sur listes de déclaration d'aptitudes ont été nommés à des emplois temporaires. Cependant, plusieurs ne l'ont pas été.

Par le biais de ces lettres d'entente, l'employeur s'engage à prolonger la durée des listes de déclaration d'aptitudes visées tant que les personnes dont les noms y sont inscrits peuvent être nommées.

---

## CHAPITRE IV

### IMPACTS JURIDIQUES POUR LES PRINCIPAUX INTERVENANTS

---

Conformément au principe directeur énoncé à la section 1.1, les employés fédéraux travaillant et domiciliés sur le territoire du Québec ou qui veulent être domiciliés au Québec se verront offrir par le gouvernement du Québec un engagement dans le même emploi avec une garantie du maintien de leurs conditions de travail.

Nous avons rappelé, à la section 1.5.3, les impacts juridiques affectant les principaux intervenants que nous avons identifiés en 1992. Considérant que ceux-ci sont toujours applicables, nous y référons le lecteur.

Par ailleurs, la modernisation de la fonction publique québécoise, examinée à la section 2.1.1, et les amendements apportés au *Code du travail* du Québec analysés aux sections 2.4 et 2.5, entraînent de nouveaux impacts et requièrent les observations suivantes.

Bien que l'introduction de la gestion par résultats conserve les valeurs et les bénéfices d'une fonction publique unifiée, que le personnel visé continue d'être couvert par la *Loi sur la fonction publique* et par les conventions collectives applicables et que des assouplissements puissent être permis au niveau de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières par le Conseil du trésor, nous rappelons que l'esprit de la *Loi sur l'administration publique* est d'encourager l'autonomie de gestion des ministères et organismes en ce que leurs unités pourront fonctionner dans un encadrement qui leur sera propre, particularisé et adapté.

Dans la mesure où ce cadre de gestion entraînerait une décentralisation de la fonction publique et, implicitement, des relations de travail, l'intégration des fonctionnaires fédéraux dans ce nouveau contexte pourrait être plus difficile, en raison notamment des conditions de travail différentes et variées applicables dans les différentes unités administratives des ministères et organismes.

Par ailleurs, nous avons constaté la création d'organismes indépendants de la fonction publique, tels Investissement Québec, Garantie Québec, Régie de l'Énergie où travaillent d'anciens employés de la fonction publique et nous avons

également observé d'anciennes unités autonomes de services qui sont devenues des organismes autonomes complètement indépendants de la fonction publique comme, par exemple, le Centre de recherche minérale (CRM) qui est devenu le Consortium de recherche minérale (COREM).

Dans la perspective étudiée, on peut penser que le gouvernement du Québec soit contraint d'intégrer certains employés fédéraux dans ces organismes autonomes en considération de leur expertise particulière et des besoins existants. Dans cette éventualité, il n'y aurait pas non plus de possibilité de transfert d'accréditation fédérale à l'intérieur de ces organismes et les observations que nous avons faites à propos des employés qui seraient intégrés dans la fonction publique seraient entièrement applicables. Principalement, l'impossibilité de transfert résulte du fait que ces employés ne sont pas régis par le *Code canadien du travail*, alors que l'article 45.3 du *Code du travail* du Québec exige cette condition pour que le transfert d'accréditation se réalise.

Pour les organismes créés par voie législative, en plus des ententes nécessaires dont le gouvernement devra convenir avec les syndicats, il devra probablement légiférer afin d'assurer le transfert, l'intégration et le maintien des conditions de travail des employés fédéraux, ce qui sera plus difficile pour des organismes complètement indépendants comme, par exemple, le COREM.

Considérant le principe directeur selon lequel la Société canadienne des postes deviendrait un organisme autonome non intégré à la fonction publique québécoise, il s'ensuit que les principaux éléments du régime collectif de travail actuellement en vigueur à la Société canadienne des postes et régis pour l'essentiel par le *Code canadien du travail*, soit les accréditations, le découpage des unités de négociation, l'agent négociateur, les conventions collectives ainsi que le droit y afférent de négocier et de faire la grève, deviendraient nécessairement des composantes essentielles et impératives du maintien intégral des conditions de travail. Pour les employés de la Société canadienne des postes, l'article 45.3 du *Code du travail* du Québec s'appliquerait donc.

Nous soulignons que ces commentaires sont également applicables aux employés de la Société Radio-Canada qui seraient intégrés à la Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec).

---

## CHAPITRE V

### LE PROCESSUS D'INTÉGRATION ET D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS AFFECTÉS

---

#### 5.1 PRINCIPAUX PROBLÈMES JURIDIQUES ET FACTEURS À CONSIDÉRER

Nous avons rappelé, à la section 1.5.4, les principaux problèmes juridiques et facteurs à considérer que nous avons identifiés en 1992. Considérant que ceux-ci sont toujours applicables, nous y référons le lecteur.

Par ailleurs, l'existence d'un nouveau système de classification dans la fonction publique du Québec examinée à la section 3.6.1, les nouvelles dispositions du *Code civil du Québec* entrées en vigueur en 1994 et traitées à la section 2.2, l'Accord nord américain de la coopération dans le domaine du travail (ANACT) intervenu en 1993 et discuté à la section 2.3 et les modifications apportées au *Code du travail* du Québec analysées aux sections 2.4 et 2.5, entraînent les impacts additionnels suivants:

- **Le nouveau système de classification**

Le nouveau système de classification de la fonction publique du Québec nécessitera une nouvelle intégration de tous les fonctionnaires à l'emploi du gouvernement. La dernière expérience d'intégration suite à la révision du système de classification dans la fonction publique remonte à 1969. L'intégration s'était effectuée en moins de six mois. L'opération avait cependant donné lieu à un grand nombre d'appels qui se sont réglés dans les années 1972 et suivantes. 8 000 appels avaient été logés sur environ 33 000 fonctionnaires intégrés. On peut donc s'attendre à ce que la même situation se répète dans le cadre de l'intégration projetée des fonctionnaires provinciaux, ce qui affectera nécessairement celle des fonctionnaires fédéraux envisagée.



- *Code civil du Québec*

L'applicabilité de certaines dispositions du *Code civil du Québec* aux employés qui feraient l'objet d'un transfert conformément aux principes directeurs est une question de nature constitutionnelle qui trouve ses solutions dans la *Loi constitutionnelle de 1867* ainsi que dans la jurisprudence y afférente.

De façon générale, les provinces ont une compétence personnelle qui en principe se limite au territoire de la province<sup>8</sup>.

Cette limite territoriale de la compétence des provinces provient essentiellement des termes utilisés dans la *Loi constitutionnelle de 1867*. Plus particulièrement, l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867* énonce les domaines de compétence des provinces en précisant que celles-ci pourront les exercer « *dans chaque province* ».

Par ailleurs, la compétence législative usuelle en matière de relations de travail appartient aux législatures provinciales conformément au paragraphe 92.13 de la *Loi constitutionnelle de 1867* :

**« Pouvoirs exclusifs des législatures provinciales.**

**92** Dans chaque province, la législature pourra exclusivement légiférer relativement aux matières entrant dans les catégories de sujets ci-dessous énumérés, savoir :

(...)

13. *La propriété et les droits civils dans la province; »*

Le fédéral détient quant à lui un pouvoir implicite de légiférer sur les relations de travail à l'égard des entreprises relevant de sa compétence en vertu de l'une ou l'autre des dispositions de la *Loi constitutionnelle de 1867*, notamment celles énoncées au paragraphe 10 de l'article 92 et à l'article 91. Cette situation découle du fait que les relations de travail d'une entreprise constituent un aspect essentiel de la gestion et de l'exploitation d'une entreprise relevant de la compétence fédérale. Il s'agit donc d'une compétence pour réglementer les relations de travail individuelles ou collectives, lesquelles font parties intégrantes de la compé-

---

<sup>8</sup> Henri Brun et Guy Tremblay, *Droit constitutionnel*, Les Éditions Yvon Blais inc., 798, à la page 323.

tence générale dévolue par la constitution au Parlement sur l'ouvrage, l'activité ou l'entreprise en question <sup>9</sup>.

Il faut de plus mentionner que dès qu'elle est établie, la compétence fédérale en matière de relations de travail revêt un caractère exclusif. En cas de défaut du Parlement du Canada d'avoir légiféré sur un aspect ou un autre des relations de travail dans une entreprise soumise à sa compétence législative, on ne saurait prétendre que la législation provinciale est applicable jusqu'à ce qu'une intervention législative fédérale prenne effet. La théorie constitutionnelle du champ inoccupé devient donc de fait inapplicable.<sup>10</sup>

Considérant les principes ci-haut énoncés, il s'ensuit donc qu'une législation provinciale, dont les dispositions se rapportent aux conditions de travail, aux relations de travail d'une entreprise ou à un aspect important de celles-ci, est inapplicable à une entreprise de juridiction fédérale, et ce qu'il y ait ou non une législation fédérale équivalant ou traitant du sujet en cause.

Une illustration de ce qui précède se retrouve dans la trilogie de la Cour suprême dans les affaires *Alltrans Express Ltd*<sup>11</sup>, *Bell Canada*<sup>12</sup>, *CN*<sup>13</sup>, où les législations provinciales en matière de santé et de sécurité au travail ont été déclarées inapplicables à une entreprise relevant de la juridiction fédérale.

À la lumière de ce qui précède, il semble donc que les dispositions du *Code civil du Québec* s'appliqueront ou non à une entreprise fédérale qui œuvre en territoire québécois de même qu'aux employés qui s'y rapportent dans la mesure où ces articles ne visent pas les conditions de travail ou les relations de travail ou ne touchent pas à un aspect important de celles-ci.

- **ALÉNA**

Considérant que le Québec a déjà signé l'Accord de libre échange nord américain de coopération dans le domaine du travail, puisqu'il est le seul compétent pour en assurer la mise en œuvre dans chacun de ses domaines de compé-

<sup>9</sup> Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec, Pratiques et théories*, Les Éditions Yvon Blais inc., pages 7 et 8.

<sup>10</sup> Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec, Pratiques et théories*, Les Éditions Yvon Blais inc., page 9.

<sup>11</sup> *Alltrans Express Ltd c. C.-B.*, [1988] 1 RCS 897.

<sup>12</sup> *Bell Canada c. Québec*, [1988] 1 RCS 749.

<sup>13</sup> *CN c. Courtois*, [1988] 1 RCS 868,

tence, l'adhésion d'un Québec souverain aux principes et aux règles établis par cet Accord ne devrait pas causer de difficultés.

- ***Code du travail du Québec***

Nous rappelons qu'en vertu du nouvel article 45.3 du *Code du travail*, les accréditations syndicales et les conventions collectives existantes dans les entreprises fédérales régies par le *Code canadien du travail* seraient transférées aux entités désignées ou créées par le gouvernement pour exploiter ces entreprises au Québec si elles étaient régies par le *Code du travail du Québec* au niveau des relations de travail.

## **5.2 APPROCHE LÉGISLATIVE ET CONVENTIONNELLE**

### **5.2.1 Examen des précédents**

- **Expérience d'intégration des employés fédéraux**

Depuis 1992, l'expérience la plus déterminante a été celle du transfert d'employés du ministère des Ressources humaines du Canada au ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale du Québec, et ce dans le cadre d'une entente de principe et d'une entente de mise en œuvre Canada - Québec relative au marché du travail.

C'est en date du 21 avril 1997 qu'une entente de principe est intervenue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec relative au marché du travail. Cette entente avait pour but d'établir les principes, le cadre de négociation ainsi que l'échéancier en vue de conclure une entente visant la mise en œuvre des mesures actives d'emploi du Québec financées à même le compte d'Assurance-emploi et le transfert d'employés fédéraux, le tout conformément aux rôles et responsabilités des gouvernements précisés par l'entente.

Concernant les ressources humaines, les gouvernements fédéral et provincial convenaient :

- de poursuivre les mêmes valeurs qui caractérisent leur gestion des ressources humaines, soit l'équité, le respect et la transparence;

- dans le cadre d'une offre d'emploi raisonnable au sens de la partie 7 de la *Directive fédérale sur les réaménagements des effectifs*, le Québec offrirait aux employés à statut indéterminé du Canada un statut de permanent régulier à l'intérieur de la nouvelle structure d'accueil;
- d'une garantie d'emploi pour une période de trois ans à chaque employé transféré;
- que l'employé fédéral transféré serait rémunéré sur la base de 35 heures par semaine dans un échelon de l'échelle de traitement égal ou immédiatement supérieur dans une classe d'emplois au Québec correspondant aux tâches habituelles et principales qu'il exerçait à la fonction publique du Canada;
- que la différence entre le revenu fédéral et le traitement provincial serait versée forfaitairement;
- du transfert de l'ancienneté acquise par un employé du Canada, sauf en ce qui concerne le traitement afférent au mouvement de personnel et à l'identification du personnel en surplus au Québec, ces derniers points devant faire l'objet d'une discussion en vue d'une entente entre les parties au moment de la préparation de la proposition de transfert des employés;
- que les employés du Canada se verraient offrir un emploi dans un lieu situé à moins de 40 kilomètres de leur lieu de travail antérieur et une stabilité à cet égard leur serait assurée pour une période minimale d'un an;.
- de l'assujettissement des employés fédéraux transférés au RREGOP ou au RRPE à compter de leur date de transfert selon certaines modalités;
- du transfert des crédits à titre de congés de maladie et de vacances.

En vertu de cette entente, les employés du Canada bénéficiaient de 60 jours pour accepter ou refuser l'offre écrite présentée par le Québec.

En date du 25 juin 1997, était sanctionnée la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*<sup>14</sup>.

Plus spécifiquement, l'article 7 de cette loi stipule qu'une entente conclue avec le gouvernement du Québec, ou entre le ministre et un organisme, peut prévoir le transfert au ministère de membres du personnel de ce gouvernement ou de cet organisme ainsi que les modalités de ce transfert.

Par ailleurs, l'article 136 prévoit ce qui suit :

- Les modalités d'intégration des employés visés à une entente conclue en vertu du susdit article 7 peuvent déroger aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* à l'exception de celles des articles 64 à 69 de cette loi (qui portent sur le régime syndical);
- Ces employés deviennent des employés du gouvernement et fonctionnaires au sens de la *Loi sur la fonction publique* à compter de la date de leur intégration;
- Pour l'application d'une telle entente, le Conseil du trésor peut établir toute règle, norme ou politique relative au classement, à la détermination du taux de traitement, à la permanence ou à toute autre condition de travail applicable à ces employés;
- Le gouvernement peut conclure avec le gouvernement du Canada ou l'organisme concerné tout accord relatif au régime de retraite.

Concernant le régime syndical, l'article 137 prévoit que le gouvernement peut, aux conditions et dans la mesure qu'il détermine pour une période temporaire qu'il fixe, reconnaître l'agent négociateur à titre de représentant exclusif des employés transférés aux fins de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective applicable aux employés régis par la *Loi sur la fonction publique*, sous réserve cependant de toute règle, norme ou politique établie en vertu de l'article 136.

---

<sup>14</sup> L.Q. (1997) c. 63.

Ainsi, l'entente de principe Canada – Québec relative au marché du travail prévoyait notamment que les autres conditions de travail seront celles définies dans les conventions collectives applicables.

Conformément à l'entente de principe, l'entente de mise en œuvre Canada – Québec relative au marché du travail était signée au mois de novembre 1997. Cette entente énonce que l'entente de principe a préséance lorsqu'il est impossible de réconcilier les dispositions des deux ententes.

L'annexe 4 de cette entente prévoit les dispositions relatives au transfert des employés fédéraux. Généralement, ces dispositions reprennent celles de l'entente de principe et portent également sur l'ancienneté, les vacances, les congés de maladie, la prestation de travail, le régime de retraite (transfert au RREGOP).

De plus, ces dispositions prévoient que les conditions de travail des employés transférés sont celles prévues aux conventions collectives ou directives applicables, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'entente.

L'entente prévoit, à l'annexe C, le parallèle entre la classification fédérale et la classification québécoise. À titre d'exemple, les employés classés au fédéral PM01 et PM02 ont été transférés dans l'unité fonctionnaire à la classe d'emploi d'agent d'aide socio-économique classe nominale. Pour les employés classés au fédéral PM03, ils ont été intégrés à la classe d'agent d'aide socio-économique classe principale.

Conformément au pouvoir qui lui était accordé en vertu de la loi, le gouvernement du Québec a adopté le décret 265-98 en date du 11 mars 1998. Notamment, il ordonnait que l'Alliance de la fonction publique soit reconnue jusqu'au 31 juillet 1998 à titre de représentante exclusive des employés transférés du gouvernement du Canada au ministère de l'Emploi et de la Solidarité pour les fins du mécanisme de classement.

À cette même date, soit le 11 mars 1998, le Conseil du trésor décidait d'approuver les conditions de travail des employés fédéraux intégrés au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Ces conditions de travail s'appliquent aux employés à qui on a offert un emploi et qui ont accepté. Ces conditions de travail prévues au document 3 en annexe du CT prévoient :

- que l'employé est régi par la convention collective des fonctionnaires à compter de la date effective de sa nomination au MESS, soit le 1<sup>er</sup> avril

1998, sous réserve évidemment des autres dispositions apparaissant au document;

- pour le classement, que l'employé est classé conformément à ce qui apparaît en regard de son nom à l'annexe A, sous réserve des résultats des travaux du Comité concernant le classement d'employés visés par le transfert;
- au niveau de la rémunération, que l'annexe A détermine l'échelon, la classe et le corps d'emploi auxquels sont transférés les employés;
- le versement d'une somme forfaitaire, s'il y a lieu;
- un réajustement salarial en raison de la parité salariale;
- le service transféré tel qu'indiqué à l'annexe A.

Cette entente prévoyait que l'employé qui se croyait lésé dans l'application ou l'interprétation du document pouvait se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective des fonctionnaires.

Le Conseil du trésor approuvait également la création d'un comité concernant le classement. Ce comité paritaire était formé de la partie patronale et de la partie syndicale, soit l'Alliance de la fonction publique. Il devait examiner le classement des employés classés notamment PM02 et PM03 ou CR04, tel qu'attribué à la date du transfert en application des ententes de principe et de mise en œuvre.

L'examen du comité était réalisé en fonction des tâches principales et habituelles des employés, du régime de classification et de la méthode de détermination du niveau des emplois de la fonction publique du Québec. La procédure prévoit qu'une recommandation unanime du comité ou une décision du président est finale et exécutoire et qu'elle prend effet à la date du transfert de l'employé visé.

Rappelons que les conditions de travail de même que la formation du comité et ses règles de fonctionnement qui ont été approuvées par décision du Conseil du trésor avaient fait l'objet d'un protocole d'entente exclusivement entre le gouvernement du Québec et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

En date du 8 mars 1999, le président du Comité rendait une décision par laquelle il prenait acte d'une recommandation unanime des représentants du

Comité et déclarait que celle-ci était finale et exécutoire et qu'elle prenait effet à la date du transfert de chaque employé visé.

Les employés insatisfaits de cette décision du Comité, particulièrement ceux qui ont été classés dans l'unité fonctionnaire et qui prétendent devoir être classés dans l'unité des professionnels, ont contesté cette décision devant la Commission de la fonction publique laquelle, par décision du 12 novembre 1999, accueillait une objection préliminaire et déclarait qu'elle n'avait pas compétence sur les appels. En date du 6 novembre 2000, la Cour supérieure rendait jugement et rejetait la requête en révision judiciaire présentée à l'encontre de la décision de la Commission.

Au cours du mois de juillet 2001, une requête pour l'autorisation d'exercer un recours collectif était déposée devant la Cour supérieure contre le Procureur général du Québec, le gouvernement du Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, le Conseil du trésor, le Comité paritaire et son président, l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Syndicat de la fonction publique du Québec. Au moment des présentes, le recours est toujours pendant de telle sorte qu'il est difficile de formuler des commentaires en regard de celui-ci.

Par ailleurs, l'intégration des fonctionnaires fédéraux de même que celle des employés provenant de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre qui a eu lieu à la même occasion ont provoqué également d'autres litiges résultant notamment de la modification des tâches des employés qui étaient en place avant l'intégration des nouveaux employés, du classement de ceux-ci, de la modification dans l'organisation du travail et de la représentation syndicale.

Cette expérience d'intégration des employés fédéraux, qui résulte cependant d'une entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec, nous amène à faire les observations suivantes :

1. Le gouvernement du Québec a dû, par législation, soustraire l'intégration des employés des mécanismes prévus par la *Loi sur la fonction publique* et par la réglementation et les directives en découlant, ce qui, à notre avis, devrait normalement être le cas dans l'éventualité d'une intégration de fonctionnaires fédéraux faisant suite à l'accession du Québec à la souveraineté;
2. L'intégration de fonctionnaires fédéraux affecte les droits des employés du gouvernement du Québec, notamment en raison de la reconnaissance du service accumulé dans la fonction publique fédé-



rale. Cette reconnaissance peut favoriser les nouveaux employés intégrés au détriment de ceux en place, notamment au niveau des vacances, de l'identification des employés visés par une mise en disponibilité et de l'accession à la promotion. De plus, l'intégration des employés fédéraux pourrait retarder la nomination des employés occasionnels à des emplois permanents alors que la convention collective leur confère certains droits à l'égard de ces emplois, comme nous l'avons vu à la section 3.7;

3. Les règles d'intégration et de classement peuvent générer de l'insatisfaction et, par voie de conséquence, des litiges;
4. Les dispositions afférentes à la représentation syndicale peuvent provoquer des litiges inter-syndicaux;
5. Les syndicats représentant les employés du gouvernement du Québec devraient être parties aux ententes nécessaires.

### **5.2.2 Intervention législative**

Comme nous l'avons vu avec l'expérience du transfert des employés fédéraux, dans le cadre de l'entente Canada - Québec relative au marché du travail, l'ampleur de l'intervention législative nécessaire est directement conditionnée par le contenu des ententes de transfert impliquant toutes les parties, le cas échéant.

L'absence totale d'entente alliée au maintien le plus complet possible des conditions de travail nécessiterait une intervention législative considérable. Théoriquement, il faudrait adopter, sous une forme ou une autre, tous les textes législatifs, réglementaires et conventionnels actuellement applicables aux employés affectés. Une telle législation devrait à la fois amender toute législation québécoise ou contraire ou différente pour permettre l'application des nouvelles dispositions.

Dans tous les cas, la législation adoptée devra régler les difficultés que nous avons identifiées au début de ce chapitre et qui ne peuvent être réglées par entente.

---

## CHAPITRE VI

### CONCLUSION

---

Depuis 1992, le contexte législatif a beaucoup évolué. Principalement, les modifications apportées au *Code du travail* du Québec entraînent de nouveaux impacts au niveau de l'intégration envisagée des employés de la Société canadienne des postes à un organisme autonome dont les relations de travail seraient régies par le *Code du travail* du Québec, et des employés de la Société Radio-Canada qui seraient intégrés à la Société de télédiffusion du Québec. Pour ces employés, il y aurait transfert des accréditations et des conventions collectives.

La modernisation de la fonction publique du Québec génère aussi de nouveaux impacts. Ainsi, le processus visant à garantir aux employés fédéraux affectés le maintien intégral de leurs conditions de travail, tel que le prévoient les principes directeurs, sera plus complexe dans la mesure où cette modernisation entraîne une décentralisation des relations de travail et des conditions de travail variables dans les unités administratives des ministères et organismes et si le gouvernement du Québec transfère des entreprises à des organismes autonomes dont les relations de travail ne sont pas régies par la L.F.P. comme nous l'avons déjà observé.

La révision globale de la classification au Québec nécessitera une nouvelle intégration des fonctionnaires provinciaux. Bien qu'elle puisse se faire rapidement, il est prévisible que des recours soient exercés pour la contester. Ainsi, l'intégration ne pourra être complétée avant quelques années si on se fie à l'expérience vécue en 1969. Ce contexte affectera nécessairement l'intégration des fonctionnaires fédéraux.

Par ailleurs, les nouveaux systèmes de classification et de rémunération du Québec s'apparentent davantage à ceux existant dans la fonction publique fédérale, notamment en raison de l'instauration des niveaux d'emplois, ce qui pourra faciliter l'intégration des fonctionnaires fédéraux dans le cadre du principe voulant leur assurer un même emploi et le maintien intégral de leurs conditions de travail. Le respect de cet engagement nécessitera un exercice d'appariement entre les conditions de travail applicables au fédéral et au provincial, ce qui n'entraîne pas dans le mandat qui nous a été confié.

L'expérience d'intégration des employés fédéraux vécue en 1998 dans le cadre de l'Entente Canada – Québec relative au marché du travail illustre l'ampleur du processus qui a été nécessaire pour réaliser cette intégration. Malgré qu'elle ait été effectuée sur la base d'ententes entre les gouvernements du Québec et du Canada, on constate qu'elle a entraîné certains problèmes. Considérant que, dans l'hypothèse étudiée, il n'y aurait pas d'entente préalable entre les gouvernements du Québec et du Canada, l'intégration des employés fédéraux nécessiterait une intervention législative considérable pour leur garantir le maintien intégral de leurs conditions de travail et, notamment, pour soustraire cette intégration aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, de la réglementation et des directives qui en découlent. De plus, des ententes devront être conclues avec les différents intervenants dont les droits et les obligations risquent d'être affectés.