

POLITIQUE SUR LA PHILOSOPHIE ET POSITIONS POLITIQUES DE L'INSTITUT

Préambule

1. Date d'entrée en vigueur

Cette politique entre en vigueur le 19 février 2011.

2. Objectif de cette politique

3. Exigences de la politique

Partie A - Initiatives de la diversification des modes de prestation des services (DMPS)

1. Position de l'Institut

L'Institut appuie en principe la position générale suivante pour les initiatives de diversification des modes de prestation des services (DMPS), qui formeront le cœur de tous les efforts de lobbying, tant du secteur public que privé, reliés à la création des agences de DMPS :

- (1) préserver les droits en milieu de travail;
- (2) maintenir le principe du mérite;
- (3) préserver le principe qui veut que la fonction publique soit indépendante, tout en s'assurant que les fonctionnaires conservent le droit de vaquer à leurs activités politiques;
- (4) prévoir un mécanisme de recours indépendant;
- (5) offrir des avantages semblables;
- (6) maintenir les droits relatifs à la négociation collective;
- (7) le premier choix de l'Institut comme cadre juridique serait le *Code canadien du travail*;
- (8) l'Institut accepte de se joindre au gouvernement pour concevoir des façons de rendre plus souple le régime de dotation et le cadre juridique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de remanier de fond en comble une loi vieille de trente ans;

- (9) inciter les représentants syndicaux à être nommés représentants fédéraux à la Commission de la fonction publique comme c'est le cas avec la Commission des relations de travail dans la fonction publique et comme il a été proposé pour le nouveau Conseil canadien des relations du travail.

2. Communications et lobbying

L'Institut appuie en principe les activités suivantes de communications et de lobbying pour les agences de DMPS (diversification des modes de prestation des services) :

- (1) consultation;
- (2) activité médiatique;
- (3) lobbying politique;
- (4) collaboration avec les autres syndicats;
- (5) information à l'intention des membres de l'Institut touchés et demande de leur aide pour les activités de recherche et de lobbying;
- (6) aide à la recherche dans le but d'explorer les problèmes qui surviennent et préparer des mémoires sur des questions d'ordre général;
- (7) aide de la Section des communications par des messages adressés aux médias et avec les relations gouvernementales;
- (8) travail du Comité ad hoc sur le maintien de l'effectif et le recrutement en collaboration avec les équipes provisoires et/ou de transition;
- (9) préparation d'un plan de lobbying pour des contacts avec les partenaires éventuels d'une coalition.

3. Plan d'action proposé

Les actions suivantes sont recommandées dans le but d'obtenir un appui à la position de l'Institut en ce qui a trait à la dotation et au fonctionnement des agences de DMPS constituées par le gouvernement, ces actions devant être considérées urgentes compte tenu de l'intention avouée du gouvernement de poursuivre la création de nouvelles agences de DMPS à un rythme accéléré.

- (1) tenter de s'allier à d'autres syndicats de la fonction publique;
- (2) faire pression sur le Président du Conseil du Trésor et d'autres politiciens;
- (3) faire pression sur les sous-ministres, les ministères et la Commission de la fonction publique;

- (4) tenter de rencontrer le Greffier du Conseil privé, les auteurs du *Rapport Tait sur l'éthique et les valeurs de la fonction publique* et d'autres représentants touchés pour discuter des questions soulevées par la croissance des agences de DMPS;
- (5) informer les membres de l'Institut et le grand public des questions relatives à la DMPS à l'aide des communications internes, de discours et réunions ainsi que des médias;
- (6) rédiger un mémoire portant sur les questions discutées dans le présent document ainsi que celles soulevées par d'autres sous-comités du Groupe de travail sur la DMPS - pour les soumettre au Président du Conseil du Trésor et à d'autres politiciens;
- (7) incorporer les préoccupations relatives à la DMPS dans les plans de l'Institut en ce qui a trait aux prochaines élections fédérales;
- (8) tenter de faire de tout ce qui touche la DMPS un enjeu auprès des candidats et des députés qui veulent se faire élire ou réélire aux élections.

4. Cadre juridique pour l'accréditation

L'Institut adopte le cadre juridique suivant pour l'accréditation :

- (1) Lors d'un changement de champ de compétence des relations industrielles où des membres représentés par l'Institut sont impliqués, ce dernier tentera d'obtenir une « reconnaissance volontaire » de l'employeur, et au besoin, officialiser le processus plus tard au moyen d'un certificat d'accréditation. Il convient de remarquer qu'un autre agent peut faire la même chose, d'où la nécessité de faire signer des cartes d'adhésion avant le transfert de juridiction.

5. Points semblables à ceux du CNM (Conseil national mixte)

Les points suivants sont traités de la même manière que les points du CNM énumérés dans les conventions collectives de l'Institut :

- (1) Régime de soins dentaires;
- (2) Régime de soins de santé de la fonction publique
- (3) Régime de pension (*Loi sur la pension de la fonction publique*).

6. Recours

Dans le but de déterminer à qui il sera possible de recourir - le Conseil du Trésor qui est l'une des parties à la Directive sur les réaménagements des effectifs (DRE) ou le nouvel employeur qui fait les offres d'emploi aux membres, l'Institut :

- (1) demandera un avis juridique dans le but de déterminer la partie tenue de s'acquitter de la garantie d'emploi de deux (2) ans si l'offre d'emploi provient de l'extérieur de la fonction publique.
- (2) tentera de conclure un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor pour inclure, lors d'un transfert, les conditions d'emploi dans les conventions collectives concernées; nous pourrions ainsi avoir accès à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).
- (3) négociera un recours porté devant une tierce partie dans le cadre d'une initiative de DMPS;
- (4) demandera l'opinion et la collaboration d'autres agents négociateurs quant à un plan possible d'action commun.

7. **Conséquences de la fusion des groupes et de la Norme générale de classification (NGC) sur la négociation**

L'Institut adopte la position suivante comme étant sa position sur les conséquences de la fusion des groupes et de la Norme générale de classification (NGC) sur la négociation dans le cadre de la diversification des modes de prestation des services (DMPS) :

- (1) **Situation n° 1** - Une nouvelle agence est formée au milieu d'un cycle de négociation; certains groupes de l'Institut y seront transférés.

Position de l'Institut - Les membres transférés à la nouvelle agence devraient bénéficier d'améliorations de leurs conditions d'emploi au moins équivalentes à celles dont peuvent se prévaloir des membres semblables, appelés à demeurer au sein de la fonction publique, p. ex. les membres transférés à une nouvelle agence devraient profiter des augmentations de salaire reçues par les fonctionnaires fédéraux. Les membres transférés à une nouvelle agence devraient avoir le choix de : a) recevoir automatiquement les conditions d'emploi améliorées que les groupes demeurant au sein de la fonction publique fédérale ont négociées, ou b) négocier les conditions d'emploi avec le nouvel employeur.

- (2) **Situation n° 2** - La nouvelle agence veut restructurer les groupes pour les fusionner en un seul ou en quelque-uns.

Position de l'Institut - L'Institut doit faire des pressions sur la nouvelle agence pour s'assurer que la restructuration de ses unités de négociation reflète le professionnalisme et la communauté d'intérêts de ses membres. L'Institut doit lutter pour qu'au moins une (1) unité de négociation

représente les professionnels (y compris les gestionnaires des systèmes informatiques, les agents de commerce et les agents d'achats et d'approvisionnement) soit distincte des autres unités de négociation représentant des groupes de non-professionnels.

- (3) **Situation n° 3** - La nouvelle agence veut établir un nouveau régime de classification.

Position de l'Institut - Un nouveau régime de classification doit satisfaire aux normes de la *Loi canadienne des droits de la personne* et une nouvelle norme générale de classification doit évaluer à sa juste valeur le travail des membres de l'Institut. L'Institut et ses membres doivent pouvoir négocier toutes les phases et avoir leur mot à dire quant aux phases de conception, d'essai, de mise en application d'une nouvelle norme générale de classification. L'Institut professionnel doit pouvoir négocier pleinement la nouvelle structure salariale.

8. Conséquences sur les exécutifs de groupe

- (1) L'Institut devrait inciter les groupes touchés par une fusion et, au besoin, obtenant une aide de la part de l'Institut, à négocier librement les conditions de la fusion, notamment la composition d'un nouvel exécutif de groupe conformément aux statuts communs. Au cours de la période qui précédera la fusion, on devrait inciter les groupes à former un exécutif ou un comité directeur intérimaire, et lui donner le pouvoir, au nom des membres de l'entité fusionnée, d'agir sur les questions d'intérêt commun.
- (2) Le modèle de statuts pour les groupes fusionnés devrait prévoir qu'un nouvel exécutif est composé sans que l'on ne tienne compte des affiliations antérieures de groupe. Le Conseil d'administration informera à l'avance les groupes concernés de l'application du modèle de statuts, à moins que ceux-ci ne concluent une entente afin d'adopter un autre modèle avant la date prévue de fusion.
- (3) Si les groupes touchés ne peuvent conclure librement les conditions de la fusion, le Conseil d'administration, ou le Comité exécutif agissant en son nom, devrait dans les premiers trente (30) jours suivant la fusion officielle :
- a) publier de nouveaux statuts de groupe qui seront appliqués;
 - b) déclencher des élections pour former un nouvel exécutif de groupe, conformément à ces statuts;
 - c) nommer un exécutif intérimaire, au besoin.
- (4) Le Conseil d'administration peut former un exécutif de groupe intérimaire pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la fusion, si cette mesure

s'avère nécessaire pour assurer une représentation équitable des groupes antérieurs pendant la phase de démarrage.

- (5) Dans les cas de transfert, un exécutif ou un comité directeur intérimaire devrait être formé aussitôt que possible, dès qu'il est décidé de procéder à un transfert. L'exécutif ou le comité directeur intérimaire devrait être élu; sinon l'Institut procédera à sa nomination, au besoin. Cette entité devrait pouvoir agir au nom de ses membres pour tout ce qui touche au transfert, sous réserve de la vérification de l'Institut; elle doit aussi observer le statut d'observateur au sein d'autres organismes constituants formés de représentants de groupe.
- (6) Lors d'une fusion ou d'un transfert, les sous-groupes cessent d'exister. Une nouvelle structure de sous-groupes pourrait alors être formée suivant l'application de l'article approprié des Statuts de l'Institut.

9. Conséquences sur les finances des groupes

- (1) Si un exécutif intérimaire est formé à la suite d'une fusion ou d'un transfert, il devrait pouvoir demander une subvention spéciale en vertu de l'article approprié des Statuts de l'Institut.
- (2) Si des groupes sont fusionnés dans leur ensemble, les fonds qu'ils détenaient alors devraient être transférés au nouveau groupe.
- (3) Si une partie d'un groupe est fusionnée, les fonds accumulés de ce groupe devraient être partagés conformément (i) à une formule à laquelle s'entendent à l'avance toutes les parties ou, si une entente ne peut pas être conclue, (ii) au partage des fonds au prorata en fonction du nombre de membres de chacun des nouveaux groupes, aux environs de la date de la fusion.
- (4) Un nouveau groupe formé à la suite d'un transfert devrait avoir droit à une part des fonds accumulés dans son groupe d'origine. La part devrait être déterminée selon (i) une formule à laquelle s'entendent à l'avance toutes les parties ou, si une entente ne peut pas être conclue, (ii) un partage des fonds au prorata en fonction du nombre de membres transférés au nouveau groupe, aux environs de la date de la fusion.
- (5) Le Conseil d'administration de l'Institut, ou le Comité exécutif agissant en son nom, doit régler tout conflit concernant le droit d'un nouveau groupe de recevoir des fonds de ses groupes d'origine, en utilisant la formule de partage au prorata. Le Conseil devrait aussi régler un conflit quant aux autres actifs du groupe.
- (6) Les fonds d'un sous-groupe accumulés devraient être renvoyés à l'Institut à sa dissolution, à moins qu'il ne soit possible de déterminer la subvention ou l'avance accordée par le groupe parent, qui peut lui être retournée.

Partie B - Prestations de retraite et de pensions

Dernière révision - 3 novembre 1999

1. Administration des régimes

- (1) Les régimes de pension sont un moyen de rémunération différée. Par conséquent, les participants aux régimes ont le droit d'avoir leur mot à dire sur tous les aspects de la gestion de leurs régimes. Ainsi, tous les régimes de pension en vigueur pour les membres de l'Institut devraient être gérés par des organismes comprenant une représentation au moins égale de participants aux régimes.
- (2) Les organismes d'administration des régimes de pension devraient avoir le droit de décider comment les fonds de pension sont investis et de mettre en place les prestations payables en vertu des régimes selon les limites fixées par les lois régissant tous les régimes de pension agréés.
- (3) Les fonds de pension devraient être séparés des autres fonds que détient l'employeur et retenus en fiducie par les organismes de gestion des régimes de pension.
- (4) Les régimes de pension devraient être parfaitement conformes à la loi en vigueur, par exemple la *Loi sur les normes de prestation de pension* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

2. Cotisations

Le montant des cotisations devrait être fixé à un niveau tenant compte des prestations versées; l'employeur devrait verser des cotisations d'un montant équivalent ou supérieur. S'il existe des dispositions spéciales pour les employés opérationnels, le coût différentiel total de ces prestations devrait être financé par l'employeur en tant que coûts d'affaires.

3. Prestations

- (1) Les prestations de pension devraient être indexées selon les trois (3) meilleures années consécutives de service et être également pleinement indexées pour maintenir le pouvoir d'achat.
- (2) Des pensions immédiates et non réduites devraient être versées à compter de soixante (60) ans lorsque le membre concerné dispose de trente (30) années de service ouvrant droit à pension ou que son âge et ses années de service totalisent quatre-vingts (80).
- (3) Les prestations de pension devraient s'accumuler séparément du Régime de pension du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec (RRQ).

- (4) Les coûts différentiels des améliorations aux prestations dans le cas de compressions devraient être entièrement absorbés par l'employeur.
- (5) La garantie minimale de cinq (5) années de prestations de pension aux membres sans personne à charge, devrait être augmentée afin de fournir des prestations plus étroitement liées à celles que touchent les membres ayant des personnes à charge.

4. Excédent des régimes

Si les régimes ont un excédent actuariel, cet excédent devrait servir uniquement pour le bienfait des participants au régime.

Partie C - Autres politiques

1. Négociation collective

Dernière révision - 10 décembre 1994

L'Institut prône la négociation collective libre, sans ingérence politique, et il s'opposera à tous les efforts visant à restreindre cette liberté.

2. Garderies

Dernière révision - 12 février 1994

(1) Lobbying

L'Institut professionnel coopérera avec d'autres organisations syndicales pour obtenir l'établissement de divers services de garde par le biais de mémoires et d'autres mécanismes de lobbying auprès des gouvernements et des partis politiques.

(2) Politique du conseil du trésor

Le Conseil d'administration prend toutes les mesures raisonnables pour se prévaloir de la politique du Conseil du Trésor concernant la mise en place des garderies aux lieux de travail où les membres de l'Institut sont employés.

3. Déprofessionnalisation

Manuel des politiques de l'Institut professionnel

L'Institut déplore l'érosion permanente du statut professionnel de ses membres dans la fonction publique et incite le gouvernement à attribuer des fonds suffisants afin d'aider au perfectionnement professionnel et permettre une augmentation importante de la participation aux conférences et séminaires.

4. Programme d'aide aux employés

Dernière révision - 8 mars 1997

- (1) L'Institut appuie uniquement un Programme d'aide aux employés qui a recours aux services d'un orienteur professionnel compétent, qui possède une formation en psychologie, en travail social ou dans le domaine de la

santé. Cet orienteur doit provenir de l'extérieur du ministère. L'Institut tentera de collaborer à la formulation d'un PAE ministériel et fera part de son appui en publiant une déclaration conjointe avec le sous-chef, réitérant l'appui syndical et patronal au PAE.

- (2) L'Institut **n'appuie pas** un PAE qui a recours à des employés pour s'acquitter des fonctions d'un conseiller-orienteur/conseiller sur les lieux. Il fait connaître son absence d'appui au sous-chef, aux délégués syndicaux et à tous les membres du ministère en cause.

5. Équité en matière d'emploi

Dernière révision -20 septembre 1997

- (1) L'Institut professionnel appuie, tant en sa qualité de représentant des employés que d'employeur, le principe de l'équité en matière d'emploi. Lorsque le mérite est semblable, les membres de groupe tels que les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes devraient avoir la priorité en matière d'emploi et d'avancement professionnel, de manière à refléter la composition de la population active canadienne.
- (2) L'Institut professionnel est d'avis que l'équité en matière d'emploi pourrait corriger la sous-représentation de ces groupes dans la population active.
- (3) L'Institut professionnel s'engage à participer aux conclusions et à collaborer, avec les employeurs de ces membres comme le prévoit la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au développement, à la mise en place et à la révision des plans d'équité en matière d'emploi conformément à l'article 15 de la *Loi*. Dans les juridictions qui ne sont pas prévues dans la *Loi*, l'Institut demande à participer aux discussions, aux consultations et aux négociations au sujet de l'équité en matière d'emploi, avec les différents employeurs de ses membres.
- (4) L'Institut professionnel demande de participer aux discussions, consultations et négociations de l'équité en matière d'emploi avec ses employés.

6. Déclaration volontaire dans la fonction publique fédérale

Dernière révision - 26 août 1995

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada reconnaît que la déclaration volontaire est la méthode d'inscription du statut d'équité en matière d'emploi en vertu de la loi. L'Institut appuie le processus de la déclaration volontaire à la condition qu'il tienne compte des préoccupations suivantes :

- (1) il doit y avoir une collecte distincte des données à des fins statistiques et de ressources humaines;

- (2) le formulaire de déclaration volontaire utilisée dans la fonction publique fédérale devrait permettre aux employés de préciser les raisons pour lesquelles ils acceptent d'être auto-identifiés;
- (3) le processus garantit la confidentialité;
- (4) il existe un mécanisme permettant de vérifier la validité des données.

7. Relations employeur/employés

Dernière révision - 11 juin 1994

Si un nouveau régime législatif régissant les relations employeur/employés est mis en place dans la fonction publique, l'Institut est d'avis que ce processus doit être entrepris par un organisme neutre qui a la confiance des deux (2) parties - l'agent négociateur et l'employeur.

8. Révocation de l'accréditation par un groupe *Dernière révision - 16 avril 1994*

- (1) Les membres d'un groupe professionnel ont le droit légitime de choisir leur agent négociateur; par conséquent, un groupe ou une personne peut envisager la possibilité de choisir un autre représentant.
- (2) La décision de demander l'accréditation avec un autre agent négociateur relève de la majorité du groupe, et non de l'exécutif de groupe. Un membre qui prône la révocation de l'accréditation doit démissionner d'un poste auquel il a été nommé ou élu, ou d'un poste qu'il occupe au sein d'un organisme constituant de l'Institut.
- (3) Les fonds, les installations, les bureaux et les autres ressources de l'Institut ne sont pas utilisés pour aider à la révocation de l'accréditation.
- (4) S'ils ne se conforment pas aux paragraphes ci-dessus, des mesures sont prises en vertu des dispositions de l'article 24 des Statuts - Mesures disciplinaires.
- (5) Suite à la démission ou à la destitution d'un poste, le Conseil d'administration, par l'intermédiaire du Président et du Comité exécutif, peut nommer provisoirement de nouveaux membres pour combler temporairement les postes vacants à l'exécutif d'un organisme constituant, en attendant les mises en candidature et l'élection en vertu des statuts de l'organisme constituant.

9. Congés à des fins de négociation

Dernière révision - 20 août 1988

L'Institut professionnel appuie le concept des congés à des fins de négociation et il incite les groupes à négocier des congés payés à des fins de négociation contractuelle.

10. Élimination de la discrimination

Dernière révision - 5 novembre 1993

(1) Définition non discriminatoire des conjoints de fait

L'Assemblée générale annuelle 1993 réaffirme son appui à une définition non discriminatoire de « conjoint de fait » lorsqu'une telle définition a comme conséquence de retirer les avantages sociaux pour des raisons d'orientation sexuelle; le Conseil d'administration prend toutes les mesures raisonnables pour promouvoir l'égalité des avantages sociaux pour tous les membres de l'Institut, quelle que soit leur orientation sexuelle.

(2) Tolérance zéro

L'Institut professionnel ne tolérera aucune forme de discrimination ni harcèlement pour des raisons de race, de croyance, de couleur de peau, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de situation familiale ou matrimoniale, d'orientation sexuelle, de religion, d'incapacité physique ou mentale, d'abus de pouvoir.

11. Objectivité politique

Dernière révision - 5 novembre 1992

(1) L'Institut professionnel maintient une politique de pensée et une philosophie indépendantes, et il ne fait partie de la machine politique d'aucun parti politique.

(2) L'Institut entreprend d'améliorer son image publique par de meilleures communications visant à informer le public et les membres des mesures défavorables prises par l'employeur.

(3) L'Institut peut appuyer les candidats politiques fédéraux, provinciaux ou territoriaux et les représentants élus selon leurs positions et gestes, sans être affecté d'une affiliation politique.

(4) L'Institut peut entreprendre des mesures menant à la défaite d'un candidat à une élection fédérale, provinciale et territoriale qui prône une position jugée néfaste pour ses membres.

12. Langues officielles

Manuel des politiques de l'Institut professionnel

(1) Le présent énoncé de politique se fonde sur l'opinion que le bilinguisme est important pour le Canada en tant que nation et sur le principe que l'Institut professionnel continue à appuyer l'objectif de mise en place et de maintien d'une fonction publique capable de fournir des services efficaces dans les deux langues officielles, de même que sur le principe que, dans la mesure du possible, chaque fonctionnaire a le droit de travailler dans la langue officielle de son choix.

(2) L'Institut professionnel croit que les exigences linguistiques d'un poste dans la fonction publique fédérale devraient refléter les exigences

linguistiques identifiées objectivement, de même que les niveaux de compétence des fonctions réelles du poste.

- (3) Sous réserve du principe du mérite, l'Institut professionnel appuie le principe d'une fonction publique fédérale reflétant dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques la composition linguistique de la société canadienne.

13. Vie privée

Dernière révision - 8 mars 1997

- (1) Afin que les cas de supposé harcèlement fassent l'objet d'une enquête complète et pour s'assurer que les mesures appropriées sont prises suite à une enquête, il est important que les parties connaissent tous les faits en cause. Par conséquent, lorsqu'un membre demande de l'information, la politique de l'Institut est que la demande soit appuyée à la condition qu'elle soit conforme à la loi fédérale ou provinciale appropriée en matière de protection de la vie privée.
- (2) L'Institut veut également s'assurer que les membres savent que l'information qu'ils fournissent lors d'une enquête sur un cas de harcèlement peut être obtenue par une demande au commissaire fédéral ou provincial à la protection de la vie privée. La politique de l'Institut prévoit que les membres qui sont aidés par les employés dans le cas d'une enquête sur un cas de harcèlement reçoivent une copie de la politique de l'Institut et, de plus, qu'on leur demande de signer la déclaration suivante :

« Je comprends que l'information que je remets dans le cadre de l'enquête sur la plainte de harcèlement de peut être divulguée suite à une demande d'information conformément aux règles établies par la loi fédérale ou provinciale en matière de protection de la vie privée.

Signature _____
Date _____
Témoïn _____ . »

14. Recrutement

Dernière révision - 14 août 1993

- (1) **Recrutement** En vertu de sa politique, l'Institut s'assure que les employés professionnels participent à l'établissement de leurs conditions d'emploi. Il répond aux demandes reçues d'employés professionnels et accepte d'étudier la possibilité d'être l'agent négociateur accrédité de tous les groupes professionnels. L'Institut n'entreprendra aucune démarche spontanée visant à recruter des professionnels déjà représentés par un autre agent négociateur.
- (2) **Directives de recrutement** L'objectif du recrutement de l'Institut est d'accroître le nombre de ses membres lorsqu'une telle augmentation

profitera à l'Institut et aux nouveaux membres. Toutefois, pour ce faire, les services efficaces offerts à ses membres actuels, tels que définis dans les Statuts de l'Institut (Buts), ne doivent pas en souffrir ni être diminués. Dans son recrutement, l'Institut fait valoir ses objectifs et ses politiques, et participe aux activités appropriées avec d'autres organisations.

- (3) **Orientation professionnelle dans la fonction publique** L'Institut accepte de représenter des employés de tous les secteurs professionnels de la fonction publique, c'est-à-dire les personnes chargées des programmes et de la prestation de services au gouvernement ou au grand public pour le compte d'un gouvernement. Un nouveau groupe d'employés demandant l'accréditation auprès de l'Institut doit avoir au moins les deux tiers (2/3) des membres de son unité de négociation potentielle en conformité avec les statuts de l'Institut.
- (4) **Administration** Une décision relative à l'administration de la Politique sur le recrutement est normalement prise par le Conseil d'administration. Si les délais empêchent une décision par le Conseil d'administration, le Comité exécutif la prend. Une décision ainsi prise est consignée dans un rapport pour vérification par le Conseil d'administration.
- (5) **Aide disponible** Le personnel de l'Institut aidera les groupes désireux de se désaffilier de leur agent de négociation actuel et/ou d'avoir l'Institut comme agent négociateur accrédité et leur fournira des renseignements.
- (6) **Rapports entre les nouveaux groupes et l'Institut** L'Institut désire être le plus souple possible pour les nouveaux groupes d'employés, à la condition que son caractère professionnel n'en souffre pas.
- (7) **Cotisation** Afin de recruter de nouveaux groupes d'employés, l'Institut peut, conformément à ses statuts, établir une cotisation de transition pour une durée négociable
- (8) **Changement d'employeur/de juridiction** L'Institut cherchera à représenter les membres visés par un changement d'employeur/de juridiction lorsqu'il existe une possibilité réaliste que les membres de cette juridiction obtiennent un gain de cause selon les lois applicables et les précédents établis par la commission de travail pertinente et, de plus, que l'unité de négociation à proposer soit viable pour la négociation collective et les services de représentation. L'unité de négociation proposée est composée d'au moins quarante pour cent (40 %) des membres actuels et de personnes qui répondent aux exigences de l'article 5 des statuts de l'Institut - Conditions d'adhésion

15. Taux régionaux

Dernière révision - 29 août 1972

L'Institut s'oppose au concept des taux de rémunération régionaux. Cette position demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par une résolution provenant des membres.

16. Tests de dépistage du syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)

Dernière révision - 22 août 1987

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'oppose à l'imposition par l'employeur de tests obligatoires destinés à dépister le syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA), chez les membres de l'Institut professionnel, lorsque ces tests ne sont pas du ressort des conventions collectives ni des ententes du CNM qui font partie des conventions collectives.

17. Tests de dépistage des drogues

Dernière révision - 23 mai 1987

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'oppose à l'imposition par l'employeur de tests de sang et d'analyses d'urine obligatoires destinés à dépister l'usage de drogues chez les membres de l'Institut professionnel, lorsque ces tests ne sont pas du ressort des conventions collectives ni des ententes du CNM qui font partie des conventions collectives.

18. Dénonciation

Dernière révision - 12 février 1994

L'Institut professionnel fera du lobbying auprès des gouvernements qui emploient des membres de l'Institut pour qu'ils adoptent une loi sur la dénonciation qui permet aux employés d'exercer leurs droits de communiquer avec leurs représentants élus et de remettre en question les mesures prises par leur employeur, sans crainte d'être censurés, de se voir imposer des mesures disciplinaires ou d'être renvoyés.

19. Directive sur le réaménagement des effectifs

Dernière révision - 6 novembre 1994

L'Institut professionnel tentera d'obtenir un engagement de la part du gouvernement fédéral et du Conseil du Trésor visant à assurer la mise en application des politiques de réaménagement des effectifs d'une manière juste et équitable qui reconnaîtraient les divers degrés pour faire valoir les compétences et les aptitudes au travail effectué par les employés de la fonction publique fédérale, et de s'assurer qu'on dispose de ressources de recyclage, sur une base d'établissement des priorités de manière à créer *des règles de jeu équitables* pour tous les employés lorsqu'il s'agit d'une réaffectation. À ce sujet, il est proposé d'utiliser les critères suivants :

- (1) Les fonctions de cet employé ou des membres de cette classification se retrouvent-elles dans le secteur privé? Ou, quel marché existe-t-il dans le secteur privé pour ce genre de travail? (Facteur de l'employabilité dans le secteur privé).

- (2) Quelles sont les exigences pour le genre de travail effectué par cet employé ou les membres de ce groupe de classification dans d'autres établissements fédéraux? Ou, les connaissances et l'expérience de ce genre de travail peuvent-elles être transférées dans d'autres établissements gouvernementaux? (Facteur de réaffectation).
- (3) Ce travail est-il effectué par cet employé ou des membres de cette classification dans un secteur dans lequel le gouvernement fédéral est par définition et/ou par la loi le seul ou le principal employeur? (Facteur de spécificité/leadership fédéral).
- (4) Existe-t-il dans cette catégorie de travail un taux élevé de renouvellement de la main-d'œuvre et de recrutement? (Facteur d'érosion des effectifs).

20. Politique de retour au travail

L'IPFPC doit informer tous les ministères et organismes que l'Institut ne participera pas aux comités de consultation sur le retour au travail de quelque façon que ce soit.

L'IPFPC doit émettre une directive officielle à tous ses délégués syndicaux indiquant qu'ils ne doivent pas prendre part à ces comités de quelque façon que ce soit.

L'IPFPC doit faire connaître sa décision aux membres et les informer de leur droit d'être représentés par l'entremise d'un ART et que le fait de ne pas participer à ce type de comité et/ou de ne pas remplir les formulaires de consentement ne met aucunement en péril leur droit au retour au travail et à l'arrangement.

CA – 1^{er} novembre 2007

Nonobstant ce qui précède, les délégués syndicaux peuvent participer aux comités sur le retour au travail sur autorisation au cas par cas de l'Institut.

CA – 18-19 février 2011