

négociations collectives et les relations de travail, les langues officielles, la formation, le perfectionnement et l'utilisation des effectifs, les pensions, assurances et autres allocations et avantages sociaux accessibles aux employés, ainsi que les questions de gestion du personnel intéressant la Fonction publique.

Il s'occupe d'élaborer, d'appliquer, de maintenir et d'évaluer les politiques, programmes et méthodes visant à déterminer de façon précise, à répartir, à mettre en valeur et à utiliser efficacement les effectifs requis par la Fonction publique pour la réalisation des programmes. Ces mesures ont pour but d'améliorer l'utilisation de la main-d'œuvre dans la Fonction publique et à cette fin, le Conseil du Trésor fait des recommandations concernant la structure de l'organisation, la planification de la main-d'œuvre, la détermination et l'évaluation des besoins dans le domaine de la formation et des programmes éducatifs, et il conseille les ministères et organismes sur la conception et la mise en œuvre de systèmes destinés à améliorer la gestion du personnel.

Il élabore également des lignes de conduite, programmes et règlements concernant l'administration des traitements, avantages sociaux et allocations dans la Fonction publique. Ces fonctions comportent la création et le maintien de programmes de classification et de structures salariales connexes. Les pouvoirs touchant la classification et l'administration des traitements sont délégués progressivement aux ministères, qui sont toutefois soumis à un contrôle. Les programmes relatifs aux avantages sociaux et les politiques d'allocations approuvés par le Conseil visent à étendre au maximum les responsabilités administratives des ministères.

Dans le cadre du système de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Conseil du Trésor est l'unique employeur pour tous les employés de la Fonction publique, si l'on ne tient pas compte de certains employeurs indépendants comme le Conseil national de recherches et l'Office national du film. Le Conseil négocie les conventions collectives avec les syndicats représentant 80 unités de négociation et conseille les ministères sur leur administration. Il effectue des consultations auprès des agents négociateurs, soit directement soit par l'entremise du Conseil national mixte, concernant toute matière non visée par les négociations ou d'application générale dans la Fonction publique. Il détermine les conditions d'emploi des employés exclus de la négociation collective, et élabore les lignes de conduite et les normes régissant les conditions matérielles de travail, l'hygiène professionnelle et la sécurité des employés. Il définit et présente la position de l'employeur dans les cas de griefs renvoyés à l'arbitrage, et il dispense conseils ou aide aux administrateurs des ministères aux étapes antérieures de la procédure de grief. Il présente la position de l'employeur au sujet des demandes d'accréditation soumises par les organisations de fonctionnaires et au sujet des audiences devant la Commission des relations de travail de la Fonction publique concernant les demandes d'exclusion de certains employés des unités de négociation.

Le Conseil met au point des politiques, coordonne l'administration et recommande la révision périodique des programmes de pensions, d'assurances et des programmes connexes pour les employés de la Fonction publique, et il négocie avec d'autres employeurs publics et privés des accords pour le transfert réciproque des pensions. Il étudie et propose également des moyens d'assurer la compatibilité entre les avantages sociaux des employés de la Fonction publique et les autres programmes de sécurité sociale tels que l'assurance-maladie, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

La Commission de la Fonction publique. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, entrée en vigueur le 13 mars 1967, réaffirme le statut de la Commission de la Fonction publique comme organisme indépendant responsable devant le Parlement. Seule la Commission a le droit et le pouvoir de procéder à des nominations ou à des mutations à l'intérieur de la Fonction publique. Elle est aussi habilitée à administrer les programmes de formation et de perfectionnement du personnel et à aider les sous-chefs à les réaliser. En 1972, la Commission s'est vu charger également de faire toute enquête nécessaire sur des cas de prétendue discrimination pour raison de sexe, de race, de nationalité d'origine, de couleur ou de religion, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Elle peut créer des comités pour statuer sur les appels au sujet de nominations à l'intérieur de la Fonction publique et de renvois ou de destitutions pour incompétence ou incapacité, pour formuler des recommandations concernant la révocation de nominations inappropriées faites