



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

**Mémoire présenté par l'Alliance  
de la Fonction publique du Canada  
Consultations prébudgétaires de 2019**

## **Recommandation : Système de paye Phénix**

1. Prévoir un financement suffisant spécifiquement affecté à la compensation des dommages subis par les fonctionnaires touchés par les ratés du système de paye Phénix.

## **Recommandations : Emplois précaires**

1. Réduire, dans le but d'éliminer, le recours aux agences de placement temporaire dans la fonction publique ainsi qu'à d'autres types de personnel contractuel externe;
2. Envisager la création d'un répertoire d'employés auxiliaires au sein de l'effectif de la fonction publique, à l'exemple du projet mis en œuvre par la Commission de la fonction publique du Canada de 1976 à 1979. Le projet a été annulé, malgré des résultats positifs<sup>1</sup>.
3. Cesser d'encourager le travail précaire, car la relation de travail complexe entre les travailleurs temporaires, les agences de placement temporaire et les employeurs-clients, comme le Conseil du Trésor, contribue à créer des échappatoires qui peuvent vulnérabiliser davantage les travailleurs temporaires à bas salaire aux accidents de travail;
4. En consultation avec les syndicats du secteur public, élaborer et mettre en œuvre un processus permettant de faire le suivi quant au recours aux employés temporaires et contractuels externes. Ce processus devra examiner divers aspects, notamment la composition démographique, la rémunération et les avantages sociaux, l'équité en matière d'emploi, la durée du travail dans la fonction publique, le type de travail effectué, les compétences des personnes travaillant dans le service, le nombre de tentatives faites par les gestionnaires pour combler les postes par le processus de dotation habituel de la fonction publique ainsi que les raisons justifiant le recours à des services externes;
5. Exiger des entrepreneurs fédéraux le même rapport ouvert et transparent que celui exigé des ministères conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
6. Établir un régime fédéral d'indemnisation pour tous les types d'employés de la fonction publique fédérale (permanents, temporaires, contractuels, occasionnels, étudiants) et des entrepreneurs sous-traitants du gouvernement fédéral (fournisseurs, services d'aide temporaire, partenaires privés, pigistes) dans les provinces et territoires ainsi qu'à l'étranger. Le régime devra calculer l'indemnité en fonction du salaire à temps plein, pas moins que le salaire minimum, et non en fonction des gains précédant la lésion ou la maladie.

## **Recommandations : Partenariats public-privé (PPP)**

1. Cesser de recourir au modèle de partenariats public-privé pour les projets d'infrastructures, dont les projets de modernisation de la centrale de chauffage du PAES, de la Bibliothèque et Archives Canada Gatineau 2 ou tout autre projet et soumettre de nouveau ces projets par appel d'offres conception-construction seulement, les travailleurs du secteur public assurant l'exploitation et l'entretien des installations.

---

<sup>1</sup> Commission de la fonction publique du Canada. *Recours aux services d'aide temporaire*

2. Élaborer un processus pour résilier les autres contrats PPP existants et en confier l'exploitation et l'entretien entièrement à la fonction publique.

### **Recommandation : Services de garde d'enfants**

1. Augmenter le financement fédéral des services de garde d'enfants de 1 milliard de dollars par année jusqu'à ce que le seuil de 1 % soit atteint; fournir des transferts fédéraux conditionnels aux provinces; s'assurer que le financement va directement aux fournisseurs publics et sans but lucratif pour réduire les frais, et non à des subventions ou réductions fiscales.

### **Système de paye Phénix**

Le budget fédéral de 2018 prévoyait l'attribution de fonds pour le système de paye Phénix sans pourtant expliquer comment ces fonds seraient dépensés. Or, ces nouveaux fonds sont insuffisants pour compenser les dommages causés par les ratés du système Phénix et pour régler les erreurs et les retards de paye que subissent les fonctionnaires fédéraux.

### **Travail précaire**

***Le travail précaire est préjudiciable à la croissance économique. Une main-d'œuvre bien formée, bien rémunérée et expérimentée, avec cohérence et une sécurité d'emploi, est plus productive et efficace qu'une main-d'œuvre composée de travailleurs occupant des emplois précaires***<sup>2</sup>. [Traduction de l'AFPC]

Le travail précaire ou « atypique » est de plus en plus courant au Canada. Dans la fonction publique fédérale, 15,3 % des employés occupent un poste pour une période déterminée ou sont occasionnels ou étudiants<sup>3</sup>. Ce pourcentage ne tient pas compte du personnel contractuel au sein de la fonction publique : les travailleurs autonomes, les employés d'entrepreneurs fédéraux (agences de placement temporaire, services professionnels ou spéciaux).

#### **a) Santé et sécurité**

Les répercussions du travail précaire sur la santé et la sécurité se font sentir à trois niveaux interreliés : un plus grand risque de blessures, des obstacles aux avantages (moins d'avantages sociaux, pas de pension, de congés de maladie, de paye de vacances, pauvreté) et le stress<sup>4</sup>. Alors que la plupart des structures réglementaires actuelles n'ont pas été conçues pour le monde des employeurs numériques et des

---

<sup>2</sup> Werner Eichhorst et Paul Marx. [Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective](#), 2015.

<sup>3</sup> Michael Wernick, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet. [Vingt-cinquième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada pour l'année finissant le 31 mars 2018](#)

<sup>4</sup> Commission du droit de l'Ontario. [Rapport final sur les travailleurs vulnérables et le travail précaire – décembre 2012 \(seulement le résumé du rapport final est disponible en français\)](#).

contrats à court terme, la flexibilité ne justifie pas la suppression des droits fondamentaux des travailleurs. Bien que certains travailleurs jouissent d'une autonomie et d'une flexibilité accrues, tous les travailleurs ont droit à un salaire minimum vital, un horaire prévisible, un nombre minimal d'heures de travail garanti, des congés de maladie payés et une protection pour leur santé et sécurité.

La *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* (LIAE) ne prévoit pas de mesures suffisantes en matière de santé et sécurité pour les fonctionnaires en cas de lésion ou de maladie, ni de soutien adéquat pour le retour au travail. Elle n'assure pas non plus une utilisation optimale des ressources pour les Canadiens. Le régime d'indemnisation actuel :

- ne tient compte dans le calcul de l'indemnité que des gains antérieurs à l'accident ou l'invalidité, et non des revenus potentiels;
- varie selon la province, le territoire ou l'affectation à l'extérieur du pays;
- crée de la confusion quant au statut d'emploi et à la protection des travailleurs non syndiqués.

Cette situation pourrait entraîner des retards ou éventuellement des litiges<sup>5</sup>. L'application de la Loi par les tribunaux provinciaux des commissions d'accident du travail pourrait donner lieu à des examens et des interprétations juridiques divergents d'une province à l'autre.

Le Canada a besoin d'un système fédéral de rémunération et d'avantages sociaux qui assure une couverture uniforme et définit clairement comment la LIAE s'applique aux employés contractuels. L'indemnisation devrait tenir compte de l'incidence du préjudice sur la capacité de gagner sa vie et non seulement sur les gains antérieurs à la lésion ou la maladie. De plus, hormis le Québec, le calcul de l'indemnité devrait être en fonction des heures de travail à temps plein, et pas moins que le salaire minimum.

## **b) Services d'aide temporaire et spéciale**

Les engagements du gouvernement fédéral à l'égard de l'équité salariale, d'une main-d'œuvre diversifiée et d'analyse comparative entre les sexes+ contribuent à stimuler la compétitivité. Il reste toutefois que ces engagements sont difficiles à mettre en œuvre et à mesurer quand un tiers des dépenses en personnel de la fonction publique fédérale est alloué aux services professionnels et spéciaux<sup>6</sup>. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'oblige pas le gouvernement fédéral à divulguer les résultats de son processus de vérification quant à la conformité des entrepreneurs à l'égard de ses engagements. Il est donc impossible de certifier si ces entrepreneurs appliquent bel et bien des principes d'équité en matière d'emploi. Bien que l'information sur les contrats réels et les honoraires de ces entrepreneurs soit disponible, on ne retrouve aucun suivi

---

<sup>5</sup> [Tribunal d'appel des accidents de travail du Nouveau-Brunswick. Décision 20105790 \(Re\), 2010](#) [disponible en anglais seulement]

<sup>6</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor. [Plan de dépenses du gouvernement du Canada et budget principal des dépenses 2018-2019](#)

cohérent et complet dans les rapports du gouvernement au sujet des personnes salariées composant cette partie importante de la main-d'œuvre.

L'engagement du gouvernement à l'égard d'un effectif en santé est louable<sup>7</sup>, mais nous soutenons que l'amélioration de la santé de l'ensemble de la population, y compris de celle des travailleurs et travailleuses, dépend de l'universalité des programmes<sup>8</sup>. Dans pratiquement tous les ministères, on retrouve des employés permanents, des employés temporaires issus d'agences de placement et des employés contractuels dont on ne tient pas compte dans l'évaluation de ces programmes.

L'utilisation intensive et continue d'employés provenant d'agences de placement temporaire et de services professionnels ou spéciaux va à l'encontre des valeurs de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) : équité, transparence, accessibilité, représentativité<sup>9</sup> et mérite. Il y a huit ans, la Commission de la fonction publique a déclaré : « il y a peu d'indications d'une intégration des fonctions de RH avec celles de la passation des marchés qui permettrait une surveillance des pratiques inadéquates, comme le recours continu aux services du même travailleur d'aide temporaire grâce à la combinaison de marchés et d'autres types d'arrangements non permanents. En l'absence de mécanismes officiels vis-à-vis des ressources humaines ou de la passation de marchés pour surveiller les pratiques qui porteraient atteinte à la LEFP, il est difficile de garantir le respect de la LEFP<sup>10</sup> ». Pourtant, peu de choses ont changé pour uniformiser les rapports entre les ministères ou pour les rendre plus transparents en dépit du mandat conféré aux ministres du Cabinet : « Vous devrez faire votre part pour respecter l'engagement du gouvernement à faire des nominations transparentes et fondées sur le mérite, à favoriser l'égalité entre les sexes et à veiller à ce que les peuples autochtones et les minorités soient mieux représentés dans les postes de direction<sup>11</sup>. »

## Partenariats public-privé (PPP)

***La dépendance soutenue du Canada à l'égard du modèle PPP, que ce soit directement ou par l'entremise de la Banque canadienne d'infrastructure, est un obstacle à la compétitivité du Canada.***

---

<sup>7</sup> Michael Wernick, greffier du Conseil privé. [Vingt-quatrième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada pour l'année finissant le 31 mars 2017](#)

<sup>8</sup> Joshua M. Garrin. *The Power of Workplace Wellness: A Theoretical Model for Social Change Agency*, v6(1), pages 109-117, Walden University MN, 2014

<sup>9</sup> Cela est particulièrement vrai en ce qui a trait à l'objectif de la LEFP : « ... la fonction publique, dont les membres proviennent de toutes les régions du pays. » Des données tirées d'un questionnaire sur les professions présentées à la Chambre des communes (Ashton, 2016) le démontrent bien alors que la plupart (plus de 35 % selon nos calculs) des travailleurs temporaires sont embauchés en Ontario dans la région de la capitale nationale.

<sup>10</sup> Commission de la fonction publique du Canada. [Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique](#), octobre 2010

<sup>11</sup> Premier ministre Justin Trudeau. [Lettre de mandat de Services publics et Approvisionnement Canada \(SPAC\)](#), octobre 2017

Les données actuelles de nombreuses administrations indiquent clairement que l'utilisation d'un modèle PPP pour le développement des infrastructures ne permet pas de réaliser des économies<sup>12</sup>. « En utilisant des taux d'actualisation appropriés et des hypothèses moins biaisées, peu de PPP présentent un bon rapport qualité-prix<sup>13</sup> » ou une réduction du risque. « En réalité, indépendamment des contrats PPP, c'est le public qui assume le risque final<sup>14</sup>. Le public devra ramasser les morceaux, si le partenaire privé échoue<sup>15 16</sup>. »

On constate qu'à l'échelle mondiale, les gouvernements tendent à s'éloigner de plus en plus du modèle PPP. En effet, après avoir fait une analyse des coûts-avantages des PPP, ils favorisent davantage les investissements dans les infrastructures publiques<sup>17 18</sup>.

En cette période d'incertitude au sujet des accords commerciaux, le transfert des infrastructures publiques au secteur privé ouvre la porte à d'éventuels différends commerciaux, ce qui accroît le risque potentiel pour le gouvernement. Comme nous l'avons présenté au Comité dans le passé, la privatisation et les PPP sont plus coûteux, comportent un risque plus élevé et ne servent pas l'intérêt public. Le gouvernement fédéral n'a pas besoin de PPP, étant donné les taux d'emprunt moins élevés qui lui sont accordés, comparés au risque, aux coûts et au service réduit fourni par des PPP.

## **Garde d'enfants**

L'accès à des services de garde d'enfants abordables et de haute qualité profite aux parents, aux enfants et aux employeurs. Or, encore aujourd'hui, beaucoup trop de parents doivent quitter un emploi rémunéré parce qu'ils n'ont pas de place en garderie ou que ces places sont inabordables. Nous savons aussi que ce sont plus souvent les femmes qui abandonnent un emploi rémunéré pour s'occuper des enfants, ce qui a des conséquences économiques et sociales. Le gouvernement fédéral l'a reconnu dans son budget de 2018.

*« L'égalité des sexes est avantageuse pour tous. Les femmes sur le marché du travail ont constitué l'une des plus puissantes sources de croissance économique durant les dernières décennies, contribuant à renforcer l'économie. En fait, au cours des 40 dernières années, le nombre accru de femmes sur le marché du*

---

<sup>12</sup> Henry Mance et George Parker. *UK finance watchdog exposes lost PFI billions*, Financial Times, 17 janvier 2018

<sup>13</sup> Keith Reynolds. *Public-Private Partnerships in British Columbia*, Columbia Institute (p. 10), 2018

<sup>14</sup> Kim Slowey. [IN Officials aim to take over troubled P3 interstate project](#), Construction Dive, 2017

<sup>15</sup> Reynolds, 2018

<sup>16</sup> BBC News. [Carillion collapse to cost taxpayers £148m](#), édition du 7 juin, 2018

<sup>17</sup> Construction Dive, 2017

<sup>18</sup> [Manitoba Government cancels proposed P3 schools: commitment to keep new schools public right step, says CUPE](#), article Web, 2018.

*travail a contribué environ au tiers de la croissance du produit intérieur brut (PIB) réel par habitant du Canada<sup>19</sup>. »*

*« Selon Recherche économique RBC, si les hommes et les femmes participaient de manière égale au marché du travail, le PIB du Canada pourrait enregistrer une hausse allant jusqu'à 4 % et compenser ainsi partiellement les effets du vieillissement de la population<sup>20</sup>. »*

Une étude de 2010 a révélé qu'en Ontario, chaque dollar investi dans les services de garde d'enfants rapporte 2,47 \$ à l'économie ontarienne en raison de l'augmentation des heures de travail et des salaires gagnés par les femmes<sup>21</sup>.

Le point de référence international accepté pour les dépenses publiques annuelles d'un pays en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants est de 1 % du PIB. Les transferts du gouvernement fédéral aux provinces et aux territoires pour les services de garde d'enfants se traduiront par une augmentation du nombre de places en garderie, mais l'offre continuera de dépasser la demande. De plus, le financement fédéral est insuffisant pour faire face à la crise de l'abordabilité.

Afin d'offrir un système de garde d'enfants qui favorisera l'égalité entre les sexes, aidera les parents et contribuera à l'économie, le gouvernement fédéral doit remplacer son régime d'allocation pluriannuel par un système universel et abordable de haute qualité et inclusif pour tous les enfants et les familles du Canada.

---

<sup>19</sup> Gouvernement du Canada. *Le cadre relatif aux sexes, budget 2018*.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> The Centre for Spatial Economics. [Early Learning and Care Impact Analysis](#), août 2010.