

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 - INTRODUCTION	i
• COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
• HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	6
• APERÇU DES NÉGOCIATIONS À LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	7
• L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC	11
• CADRE LÉGISLATIF	12
PARTIE 2 – QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES.....	13
• APPENDICE "A" - TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	14
• ARTICLE 27 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	54
• NOUVEL ARTICLE - PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE .	57
• ARTICLE XX INDEMNITÉ DE SÉCURITÉ PUBLIQUE	60
• NOUVEAU - INDEMNITÉ DE PREMIER RESPONSABLE	68
• APPENDICE J - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES SOCIAUX.....	75
• **NOUVEL APPENDICE -PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PA) QUI TRAVAILLENT À TITRE D'AGENTS DES PÊCHES.....	83
• APPENDICE B - PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION	87

PARTIE 3 - QUESTIONS EN LITIGE - ENJEUX COMMUNS.....	91
• ARTICLE 10 - INFORMATION.....	92
• ARTICLE 11 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	95
• ARTICLE 12 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	98
• ARTICLE 13 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	101
• ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	104
• ARTICLE 17 - DISCIPLINE.....	107
• ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL.....	109
• ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	113
• ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	117
• ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	122
• ARTICLE 35 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	131
• ARTICLE 40 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	134
• ARTICLE 42 - CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS.....	148
• ARTICLE 57 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E ...	152
• ARTICLE 65 - ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	154
• ARTICLE 67 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	163
• NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE.....	164
• NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE.....	180
• APPENDICE D - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	185
• APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE...	203

- APPENDICE M - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL 209
- APPENDICE N - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE 213
- APPENDICE O - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS 218
- APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA..... 219
- PARTIE 4 - QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE PA..... 223**
- ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS 224
- ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION..... 227
- ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL 228
- ARTICLE 28 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... 241
- ARTICLE 34 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS 246
- ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL 250
- ARTICLE 39 - RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ 258
- ARTICLE 44 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 264
- ARTICLE 47 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ 271
- ARTICLE 58 - EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS 274
- NOUVEL ARTICLE - CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AUX WP 277
- NOUVEL ARTICLE - CONGÉ DE PRÉRETRAITE..... 291
- NOUVEL APPENDICE - PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES..... 297
- ** APPENDICE C - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE 304

- APPENDICE G - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION . 318

PIÈCES 325

- SECTION A
- SECTION B (CARTABLE NO. 2)

PARTIE 1

INTRODUCTION

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Services des programmes et de l'administration, qui comprend neuf catégories de fonctionnaires, est accrédité par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Voici les catégories :

• Services administratifs (AS)	30 716 fonctionnaires
• Services d'information (IS)	3 646 fonctionnaires
• Administration des programmes (PM)	24 552 fonctionnaires
• Programmes de bien-être social (WP)	3 637 fonctionnaires
• Communications (CM)	6 fonctionnaires
• Traitement mécanique des données (DA)	42 fonctionnaires
• Commis aux écritures et aux règlements (CR)	22 042 fonctionnaires
• Mécanographie (OE)	1 fonctionnaire
• Secrétariat, sténographie et dactylographie	106 fonctionnaires
Total	84 748 fonctionnaires

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - a. utilisation du matériel électronique servant au traitement des données en vue de communiquer, d'emmagasiner, d'extraire et de comparer des renseignements ou de résoudre les problèmes énoncés conformément aux plans prescrits, et ordonnancement ou contrôle des opérations liées à ce matériel;
 - b. utilisation, entretien courant et réparations mineures de différents appareils de cryptographie, télécopie, courrier électronique et autres équipements de communications en vue de préparer, de recevoir, d'émettre et de transmettre des messages; et exécution de fonctions connexes, notamment inscription des heures de réception et d'émission, attribution des priorités et distribution des messages, qui requièrent une connaissance spéciale des procédures, du format et des calendriers des communications ainsi que de l'acheminement des messages et du fonctionnement des appareils;

- c. utilisation de machines comptables, de machines à calculer et à reprographier et de machines à courrier ou à microphotographie pour inscrire des données, calculer, produire des copies, des photocalques blancs ou bleus et d'autres imprimés, préparer le courrier ou produire et traiter des microfilms;
 - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;
 - e. prestation de services de secrétariat, de traitement de texte, de sténographie et d'enregistrement littéral, et utilisation du matériel électronique connexe;
 - f. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;
2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public ou à la fonction publique;
 3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
 4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
 5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
 6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;

7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les politiques et les services du gouvernement fédéral;
12. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités visant le développement social, l'établissement, l'adaptation et la réhabilitation de groupes, de collectivités ou de personnes, y compris planification, élaboration et prestation de services d'aide sociale;
13. analyse, élaboration et conception de formulaires et de systèmes d'établissement de formulaires, ainsi que prestation de conseils à cet égard;
14. prestation de services de médiation ou de conciliation en cas de différends liés aux négociations collectives ou aux relations de travail conformément à la partie I du Code canadien du travail;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.¹

¹ Treasury Board of Canada Secretariat, *Occupational Group Definitions* (2011)

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La présente ronde de négociation collective a débuté par l'échange de propositions le 29 mai 2018. Depuis, les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

- 29-30 mai 2018
- 10-12 juillet 2018
- 16-17 octobre 2018
- 27-29 novembre 2018
- 12-14 février 2019
- 19-21 mars 2019
- 30 avril au 2 mai 2019
- 1^{er} au 6 septembre 2019.

Les parties ont entamé des pourparlers à quatre tables séparées pour les membres du gouvernement fédéral. Or, comme il y a des enjeux communs à tous les groupes, elles ont convenu de former une table des enjeux communs. Le syndicat a délégué un comité composé de deux membres par table. Les négociations pour cette table ont eu lieu aux dates suivantes :

- 20-21 juin 2018
- 10-11 octobre 2018
- 4 au 6 décembre 2018.

En tout, il y a eu 11 séances de négociation échelonnées sur 31 jours. Malgré toutes ces rencontres, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions, qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 1^{er} mai 2019, l'employeur a déposé une offre globale afin de régler toutes les questions en suspens (Pièce A1). Or, cette offre n'abordait aucun des enjeux importants pour nos membres. Par conséquent, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé, le 7 mai 2019, que des commissions de l'intérêt public soient établies afin d'aider les parties à trouver un terrain d'entente. C'était la deuxième fois au cours de cette ronde que le syndicat formulait une telle demande.

Aperçu des négociations à la fonction publique fédérale

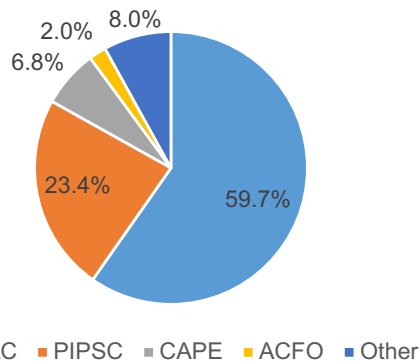
Au début de l'été 2019, d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral ont conclu des ententes de principe avec le Conseil du Trésor (Pièce A2). Il s'agit, notamment, de l'Institut des professionnels de la fonction publique du Canada (IPFPC), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

Le 1^{er} septembre 2019, les pourparlers entre le groupe PA et le Conseil du Trésor ont repris. Nous nous attendions à ce que l'employeur dépose une offre largement bonifiée, mais après six jours de discussion, c'était l'impasse. Au cœur du désaccord entre les parties : le fait que l'employeur insistait pour que notre unité de négociation accepte la même offre que celle faite à d'autres agents négociateurs fédéraux. L'AFPC représente la majorité des fonctionnaires fédéraux; elle n'a pas à accepter une entente imposée par de plus petits agents négociateurs. Le deuxième plus important agent négociateur à la fonction publique compte près du tiers des membres de l'AFPC. Pas question que les petits agents négociateurs mènent le bal!

Il y a 15 syndicats à la fonction publique fédérale qui négocient avec le Conseil du Trésor et, comme l'illustre bien le graphique ci-dessous, l'AFPC est de loin le plus grand.

Commented [DJ1]: Voici le texte figurant sous le graphique :
AFPC
IPFPC
ACEP
ACAF
Autres

Agents négociateurs fédéraux (% du nombre total de membres)



Comme on peut s'y attendre, vu la taille des unités de négociation, c'est l'AFPC qui donne le ton pour les négociations avec l'employeur. À preuve : au cours des dernières années, nous avons toujours été les premiers à conclure une entente avec l'employeur. Les autres syndicats ne faisaient qu'emboîter le pas.

Lorsqu'on examine certains éléments des ententes auxquelles sont parvenus les autres agents négociateurs, on s'aperçoit que l'argument de l'employeur – reproduire les conventions collectives négociées par d'autres – ne tient pas la route. Deux facteurs importants dans ces ententes ont trait au fiasco Phénix :

- 1) l'employeur et les agents négociateurs ont convenu d'une entente de dédommagement pour les fonctionnaires;
- 2) la mise en œuvre des conventions collectives a été retardée par les problèmes liés au système Phénix et par les craintes de l'employeur de ne pas être en mesure de procéder à leur mise en œuvre.

L'entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix (Pièce A3). En ajoutant une telle clause, les deux autres agents négociateurs et l'employeur admettent sans réserve qu'ils ne s'attendent pas à ce que l'AFPC suive la tendance qu'ils ont établie et qu'il est fort probable que l'AFPC obtienne davantage.

Comme pour toute autre série de négociations, ce sont les grands groupes qui établissent le modèle. Prenons, par exemple, la situation suivante : l'AFPC représente des auxiliaires d'enseignement dans une université. L'obtention d'un règlement dans ce contexte aura peu ou pas d'incidence sur les grandes unités de négociation du corps professoral ou du personnel de soutien sur les campus. C'est pareil à la fonction publique. L'AFPC ne croit pas que les ententes conclues par de petits groupes dans le cadre d'une négociation collective libre et entière devraient être imposées à ses membres.

De plus, l'Alliance soutient qu'il faudrait prendre en considération l'historique des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. D'ailleurs, plusieurs dispositions que nous avons négociées au cours des rondes précédentes diffèrent considérablement de celles que l'IPFPC et d'autres syndicats ont obtenues avec le même employeur. Par exemple, au cours de la dernière ronde de négociations, l'IPFPC et plusieurs autres syndicats ont convenu de créer un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSEM) pour remplacer leur régime actuel de congés de maladie. L'Alliance, en revanche, s'était donné comme objectif de protéger le régime de congé de maladie des membres, et elle y est parvenue.

Comme on le fait normalement pour l'arbitrage de différends, la commission de l'intérêt public doit tenir compte du principe de reproduction : en tant que groupe neutre, elle doit tenter de reproduire les résultats probables entre les parties. Or, le syndicat soutient qu'il n'y aurait pas, à proprement parler, de reproduction des conditions consenties à d'autres agents négociateurs si on ne faisait que les appliquer strictement. Plus important encore : il n'est jamais arrivé au cours des récentes rondes de négociations que les ententes

acceptées par de petits syndicats soient imposées aux grands syndicats. La négociation collective dans le secteur public fédéral n'a d'ailleurs jamais suivi de modèle rigide. Le syndicat soutient donc respectueusement qu'une recommandation qui appliquerait strictement les ententes conclues par de petits agents négociateurs ne serait pas conforme au principe de reproduction.

Voilà pourquoi l'Alliance estime que les ententes acceptées par d'autres syndicats, bien qu'elles soient une source d'information précieuse pour les parties, ne devraient pas être le facteur déterminant ultime lorsque l'arbitre évalue ce qu'aurait pu être l'issue des négociations collectives.

Il convient de signaler que le présent mémoire suivra le même format que les négociations décrites plus haut. Les enjeux négociés à la table commune seront présentés dans un chapitre séparé. Ces enjeux, et les motifs connexes, sont identiques à ceux de la table PA.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la Commission de l'intérêt public, les membres de l'équipe de négociation des Services des programmes et de l'administration pourraient être appelés à fournir des explications plus détaillées sur des questions précises concernant les propositions ci-jointes. Voici la liste des membres :

Sargy Chima

Roger Duffy

Travis Lahnalampi

Hayley Millington

Geoff Ryan

Dawn Staruiala

Julien Souque

Brad Stoodley

Brandon Thorne

Marianne Hladun, Vice-présidente exécutive régionale des Prairies

Représentants de l'AFPC

Gail Lem, négociatrice, AFPC

Omar Burgan, agent de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

L'article 175 de la section 10 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* énoncent les facteurs à prendre en considération par la Commission de l'intérêt public dans l'établissement de son rapport.

175. *Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :*

- (a) *la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;*
- (b) *la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;*
- (c) *la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;*
- (d) *la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- (e) *l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.*

En vertu de ces impératifs législatifs, le Syndicat soutient que ses propositions sont justes et raisonnables et qu'elles respectent la capacité de payer de l'Employeur et le mandat du conseil d'arbitrage.

PARTIE 2

**QUESTIONS SALARIALES
NON RÉGLÉES**

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE "A" TAUX DE RÉMUNÉRATION

Augmentations économiques générales

Augmenter tous les taux de rémunération à l'appendice A comme suit :

- À partir du 21 juin 2018 : 3,25 %
- À partir du 21 juin 2019 : 3,25 %
- À partir du 21 juin 2020 : 3,25 %

Rajustements selon le marché

Rajustements fondés sur les taux normaux de l'ARC

Afin de rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, le syndicat propose d'éliminer l'écart salarial qui existe entre les membres du groupe PA et les employés et employées occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »). Pour ce faire, le syndicat propose, à compter du 21 juin 2018, avant l'application d'une augmentation économique, de majorer le taux normal de tous les échelons de chaque classification (sauf le groupe WP) pour qu'il soit égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

Ajustement des classifications AS, IS et PM

Au sein du groupe PA, les grilles salariales des classifications AS, IS et PM sont relativement uniformes. Il y a plusieurs groupes au sein de l'ARC auxquels ces classifications peuvent être comparées. Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications AS, IS et PM et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal de tous les échelons de chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de

l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.
(Voir le tableau ci-dessous.)

Niveaux PM-5 et AS-5

En plus de l'augmentation économique qui s'applique à l'ensemble de ce groupe, on ajoutera un échelon aux niveaux PM-5 et AS-5, équivalent à 4 %. On obtiendrait ainsi la parité avec le groupe EC-5.

Voici les nouveaux taux de rémunération des niveaux PM-5 et AS-5 avant l'application de l'augmentation économique :

\$86,788 \$90,259 \$93,869 \$97,625

Classifications CR, DA et ST

Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications CR, DA et ST et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal pour chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

Le syndicat propose une exception à la revendication qui précède. Le syndicat et l'ARC voient les niveaux DA-CON-1 et DA-CON-2 comme des anomalies du processus d'évaluation des emplois et de conversion de la classification de l'ARC. Le syndicat demeure insatisfait des résultats du processus de l'ARC pour ces employés sous-rémunérés. Par conséquent, et aux fins de la relativité et de l'équité internes, le syndicat propose que les niveaux DA-CON-1 et DA-CON-2 soient traités comme s'il n'y avait pas d'échelon comparable à l'ARC. Le syndicat propose donc que le taux normal des DA-CON-1 et DA-CON-2 soit majoré en fonction du taux de rajustement pour les autres postes de la classification DA.

Classifications CM et OE

Il n'y a aucun groupe de comparaison pour les classifications CM et OE au sein de l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux de rémunération de chaque niveau des classifications CM et OE soit haussé en fonction du taux de rajustement des autres postes dans les classifications AS, IS et PM.

Classification WP

Il n'y a aucun groupe de comparaison pour la classification WP au sein de l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux de rémunération de chaque niveau de la classification WP soit haussé en fonction du taux de rajustement des autres postes dans les classifications AS, IS et PM.

Classification	Rajustement au 21 juin 2018
AS*, PM*, IS	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse. On ajoutera aussi un échelon aux niveaux PM-5 et AS-5, équivalent à 4 %. On obtiendrait ainsi la parité avec le groupe EC-5.
CR	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.
DA	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux

	échelons à la hausse. Il doit également y avoir un ajustement de marché supplémentaire de 6%.
ST	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse. Il doit également y avoir un ajustement de marché supplémentaire de 7%.
CM, OE	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.
WP	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur propose les augmentations annuelles économiques suivantes :

- À compter du 21 juin 2014 : augmentation de 1,50 %
- À compter du 21 juin 2015 : augmentation de 1,50 %
- À compter du 21 juin 2016 : augmentation de 1,50 %
- À compter du 21 juin 2017 : augmentation de 1,50 %

MOTIF

Les taux de rémunération de la fonction publique visent à attirer, à maintenir en poste, à motiver et à renouveler la main-d'œuvre requise pour bien servir la population canadienne. Dans la présente section, le syndicat montrera en quoi sa proposition en matière de taux de rémunération concorde avec les facteurs pris en compte par la Commission de l'intérêt public (CIP) pour formuler sa recommandation. Il montrera aussi que la proposition de l'employeur n'a pratiquement pas tenu compte des facteurs énoncés à l'article 175. Il convient cependant d'examiner d'abord l'un des principaux arguments sur lesquels l'employeur fonde sa proposition.

L'argument de l'employeur : son « incapacité de payer »

La présente section vise à mettre en contexte les arguments de l'employeur portant sur son incapacité de payer, lesquels méritent, selon le syndicat, qu'on y accorde plus d'attention. Depuis longtemps, la jurisprudence arbitrale atteste clairement de la nécessité d'évaluer la capacité de payer des employeurs du secteur public en allant au-delà de leurs états financiers. Dans cette sous-section, nous présentons la jurisprudence et les motifs qui mènent à la réfutation de l'argument de l'incapacité de payer .

Le portrait que brosse l'employeur du climat économique actuel, de l'état de l'économie canadienne et de la situation financière du gouvernement du Canada porte à croire qu'il a les mains liées par des contraintes budgétaires et qu'il ne peut qu'offrir de maigres augmentations économiques. Les arguments qu'invoque l'employeur, soit que les taux de rémunération proposés par le syndicat doivent être inscrits à un budget préétabli par le gouvernement du Canada ou qu'il faut suivre les tendances salariales établies par les autres agents négociateurs, doivent être rejetés.

Le gouvernement fédéral est l'« ultime bailleur de fonds » du Secrétariat du Conseil du Trésor. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Elle rejette donc l'argument selon

lequel le mandat de l'employeur devrait être défini par les contraintes imposées à la suite de telles décisions.

L'arbitre Arthurs s'est penché sur la question de l'incapacité de payer, en raison de mécanismes de financement prédéterminés, dans sa cause déterminante à ce sujet (*Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, 1965 CLB 691) :

[NOTRE TRADUCTION] Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de salaire seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le Syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission².

L'arbitre Arthurs a estimé qu'une sentence arbitrale reflétant uniquement le mandat financier de l'employeur, tel qu'il est déterminé par un autre niveau de gouvernance, ferait en sorte que les taux de salaire seraient en réalité établis par l'« ultime bailleur de fonds ». Si l'on suit ce raisonnement, l'arbitre qui serait appelé à évaluer la capacité de payer de l'employeur mesurerait, en fait, celle du gouvernement fédéral et non celle du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Dans une autre décision, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent presque aucun poids à l'argument de la « capacité de payer », et précise que l'utilisation de comparateurs, plutôt que des données financières du secteur public, ne témoigne pas d'une attitude désinvolte à l'égard des revendications salariales d'un syndicat. Il établit

² H. W. Arthurs, *Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital*, 16 L.A.C. 1, 1965.

que le rôle d'un arbitre consiste à déterminer si la rémunération est juste et équitable plutôt qu'à évaluer les processus politiques dont découlent invariablement les budgets :

[NOTRE TRADUCTION] Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables³.

De plus, les arbitres ont invariablement conclu que le fait d'appliquer la politique financière du gouvernement serait synonyme d'accepter l'argument de la capacité de payer, ce qui reviendrait à abandonner leur indépendance. Les parties savent donc que les arbitres rejettent depuis des décennies cet argument. L'arbitre Shime dans *McMaster University* :

[...] d'un point de vue économique, rien ne justifie d'utiliser la capacité de payer comme critère. À ce sujet, je répéterai simplement les propos que j'ai utilisés dans un autre contexte, c'est-à-dire que les fonctionnaires du secteur public ne

³ Kenneth P. Swan, *Kingston General Hospital et OPSEU*, décision non publiée, 12 juin 1979.

devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme⁴.

Une forte majorité d'arbitres ont donc rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans les litiges du secteur public. Leurs motifs se résument comme suit :

1. [NOTRE TRADUCTION] (1) La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
2. Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.
3. L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.
4. Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.
5. Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.
6. On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.
7. Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public⁵.

Par conséquent, le Syndicat soutient que l'argument de l'incapacité de payer de l'Employeur ne tient pas, puisque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa capacité de payer en établissant son budget et puisque, dans les décisions antérieures, les arbitres ont invariablement rejeté ce type de prétentions des employeurs.

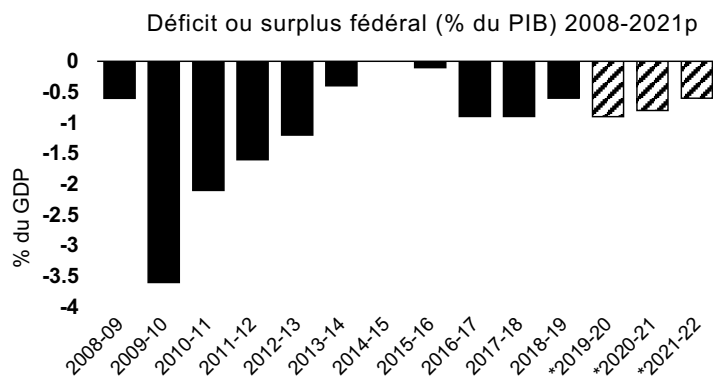
⁴ O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty*, arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990.

⁵ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada

Le gouvernement a une bonne santé financière

Bien qu'on ait tendance à mettre de l'avant le montant en dollars associé au déficit, la taille de ce dernier par rapport au PIB donne une bien meilleure idée de la situation financière du gouvernement. Ces dix dernières années, le Canada a réussi à surmonter les difficultés économiques. Le gouvernement a désormais pour mandat de faire diminuer le ratio de la dette au PIB pour les années 2018 à 2022, comme le prévoit le budget 2019 (voir le graphique ci-dessous)^{6 7 8}.



Source : Finances Canada, *Tableaux de référence financiers*, octobre 2018.

* Projections au budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.

Le ratio du déficit par rapport au PIB se situe actuellement à un niveau inférieur à ceux observés par le passé, et rien dans la situation financière du gouvernement fédéral ne

⁶ Budget 2019, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>.

⁷ Finance Canada, *Tableaux de référence financiers* Octobre 2018, <https://www.fin.gc.ca/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf>.

⁸ Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, <https://www.fin.gc.ca/afr-rfa/2019/afr-fra19-fra.pdf>.

semble faire obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations économiques à son personnel. En outre, le gouvernement actuel n'a jamais fait de la lutte contre le déficit une priorité, ayant même augmenté les dépenses de programmes.

La situation financière solide et les bonnes perspectives économiques du Canada

Les affirmations que contient le budget 2019, selon lesquelles « *l'économie du Canada reste solide* », « *l'économie canadienne devrait se renforcer au cours de la seconde moitié de 2019* » et le Canada devrait « *demeurer parmi les chefs de file du G7 au chapitre de la croissance économique en 2019 et en 2020* », montrent clairement que le gouvernement du Canada croit en la vigueur de l'économie du pays.

D'autres affirmations consignées dans le budget 2019 portent à conclure que le Canada présente certains des indicateurs de stabilité financière parmi les plus solides du G7⁹, et les Canadiens sont avisés que « *dans un environnement économique mondial difficile, l'économie du Canada reste solide* » et que « *le taux de croissance économique de 3 % affiché par le Canada en 2017 était le plus élevé des pays du G7, et le taux de 2018 se classe au deuxième rang, après les États-Unis.* » Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières.

En juillet 2019, Fitch Ratings Inc. a confirmé la stabilité de l'économie du Canada en lui accordant sa plus haute cote de solvabilité à long terme de l'émetteur de titres libellés en monnaie étrangère AAA –, assortie de la perspective *stable*.

[NOTRE TRADUCTION] Cette note se fonde sur son économie avancée, diversifiée et à revenu élevé. La stabilité politique, l'excellente gouvernance et la solidité des institutions du Canada ont aussi influencé cette note. Son cadre stratégique global, qui reste solide, a donné lieu à une croissance soutenue et à une faible inflation.

⁹ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.

La Banque du Canada s'attend à une accélération économique plus tard en 2019, qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020, soutenant une croissance de l'économie canadienne de 2,1 %¹⁰.

Le Canada continuera d'afficher une croissance économique exemplaire

La croissance du PIB au deuxième trimestre a atteint 3,7 %, surpassant les attentes des économistes, en raison notamment d'une reprise à la suite d'un ralentissement attribuable aux conditions météorologiques et d'une augmentation de la production de pétrole¹¹. La Banque du Canada et Fitch Ratings¹² s'attendent à ce que le PIB augmente de 1,7 % à 2 % d'ici 2021, soit un taux légèrement supérieur à la croissance potentielle, porté par la stabilisation du secteur pétrolier, l'augmentation des investissements dans les autres secteurs et la hausse des dépenses de consommation attribuables à la pénurie de main-d'œuvre¹³. Les grandes banques du Canada¹⁴ s'entendent : le PIB suivra la croissance, et s'améliorera tout au long de 2020 (voir au tableau ci-dessous un résumé des projections en matière de PIB des grandes banques canadiennes).

¹⁰ Affaires mondiales Canada, « Perspectives d'avenir », *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2.1, août 2019, www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra.

¹¹ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

¹² Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

¹³ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

¹⁴ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

TD, *Long-Term Economic Forecast*, 18 juin 2019,

https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf;

CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,

https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;

BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019

https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-ecdcacc0006/provincialoutlook.pdf;

RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/provincial-forecasts/provtbl_fr.pdf;

Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, juin 2019,

<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;

Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019,

https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;

Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

PIB actuel et projeté – Grandes banques canadiennes

Canada – PIB	2018	2019p	2020p
	Variation annuelle moyenne en pourcentage (%)		
TD Economics	1,9	1,3	1,7
RBC	1,9	1,4	1,8
CIBC	1,9	1,4	1,4
BMO	1,9	1,4	1,7
Banque Scotia	1,9	1,4	2,0
Banque Nationale du Canada	1,9	1,5	2,0
Desjardins	1,9	1,9	1,6
MOYENNE	1,9	1,5	1,7

Le ratio de la dette au PIB est en baisse

Le ratio de la dette au PIB est l'une des principales mesures de la viabilité des finances fédérales.

La stabilité ou la diminution de ce ratio au fil du temps signifie que l'endettement fédéral est viable, puisque le PIB, qui est l'indicateur le plus large de l'assiette fiscale, augmente au même rythme ou plus rapidement que la dette fédérale¹⁵.

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques¹⁶. On s'attend à ce que la diminution du ratio de la dette au PIB se poursuive ces prochaines années – avec la croissance de l'assiette fiscale, la dette fédérale diminue plus rapidement¹⁷ :

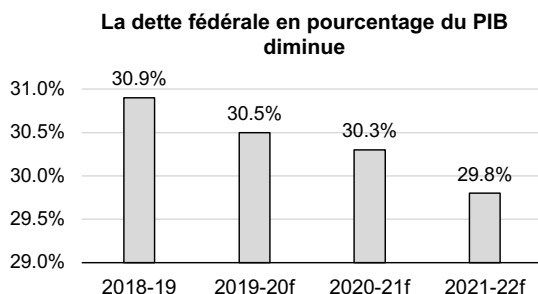
¹⁵ Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? <https://notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/> (consulté le 17 septembre 2019).

¹⁶ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

¹⁷ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>

Le ratio de la dette fédérale au PIB devrait également diminuer chaque année au cours de la période de projection pour atteindre 28,6 % en 2023–2024. Un ratio de la dette fédérale au PIB à la baisse permettra de réduire davantage le ratio de la dette nette au PIB du Canada, qui est déjà le plus bas parmi les pays du G7.

Le gouvernement fédéral a une bonne santé financière. Ses charges de programme et sa dette globale, en pourcentage du PIB, devraient diminuer jusqu'en 2022. Le solde budgétaire (en pourcentage du PIB) devrait rester stable de 2019 à 2021, puis diminuer en 2022. Les charges de programme étant à la baisse et les revenus budgétaires restant stables, les finances du gouvernement fédéral sont « dans le vert », et les déficits devraient se situer à l'intérieur des valeurs ajustées en fonction du risque^{18 19}.



La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7²⁰

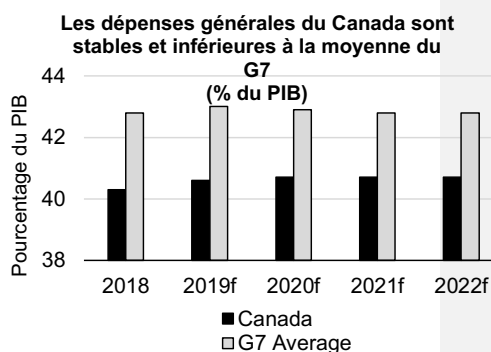
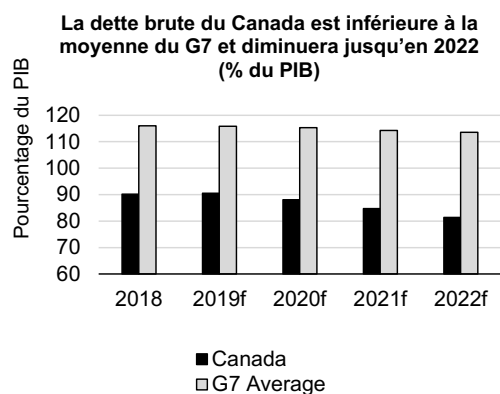
On prévoit que la dette brute du Canada diminue de façon constante jusqu'en 2022, contrairement à celle des autres pays du G7, lesquels ne peuvent s'attendre qu'à des

¹⁸ CBC, *Budget 2019: Highlights of Bill Morneau's fourth federal budget*, 19 mars 2019, <https://www.cbc.ca/news/politics/bill-morneau-budget-2019-highlights-1.5061661> (consulté le 16 septembre 2019).

¹⁹ Énoncé économique de l'automne 2018, <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2018/docs/statement-enonce/fes-eea-2018-fra.pdf> (consulté le 17 septembre, 2019).

²⁰ Données tirées du Moniteur des finances du Fonds monétaire international, avril 2019, <https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1> (consulté le 16 septembre 2019). Note : Les indicateurs du FMI combinent les résultats des gouvernements fédéral et provinciaux.

baisses modestes. Les dépenses générales en pourcentage du PIB devraient rester stables et bien en deçà de la moyenne du G7, ce qui signifie que l'économie devrait demeurer viable sans que le gouvernement ait à accroître la stimulation économique directe (voir ci-dessous).



Hausse de l'exportation et du commerce

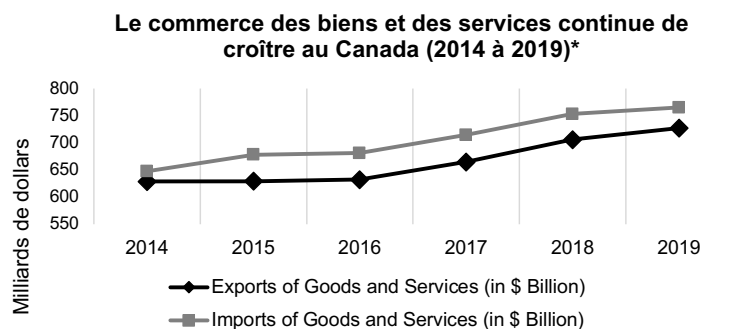
En 2018, la valeur totale du commerce de biens et de services a atteint au Canada « le niveau record de 1,5 billion de dollars, soit 66 % du PIB²¹ ». La croissance de l'investissement des entreprises et des exportations devrait se raffermir en 2019, soutenue par de nouveaux accords commerciaux conclus avec bon nombre de partenaires commerciaux et par des incitatifs fiscaux²². La signature et la ratification prévue par le Canada, les États-Unis et le Mexique de l'ACEUM (qui succède à l'ALENA) ont apaisé certaines incertitudes commerciales²³.

²¹ Affaires Mondiales Canada, *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2.2 « Performance commerciale du Canada », août 2019, https://www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra#Section2.2.

²² Budget 2019

²³ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

L'essor commercial s'est poursuivi durant les deux premiers trimestres de 2019, porté par une croissance de 4 % des exportations au deuxième trimestre par rapport au précédent.



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0104-01, consulté le 11 août 2019.

* Les données de 2019 reflètent seulement le T1 et le T2.

Le Canada s'est démarqué des tendances mondiales en enregistrant en 2018 une croissance des investissements étrangers de 60 % sur douze mois²⁴. Cette tendance se poursuit, comme en témoigne l'augmentation des investissements étrangers au deuxième trimestre, qui ont atteint 21,7 milliards de dollars, soit un sommet en cinq ans²⁵.

Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible

Selon le budget 2019, le marché de l'emploi a le vent dans les voiles²⁶ :

Depuis novembre 2015, des investissements ciblés et des facteurs économiques fondamentaux solides ont contribué à la création de plus de 900 000 nouveaux

²⁴ *The Globe and Mail*, « Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », 22 mai 2019.

²⁵

Statistique Canada, *Le Quotidien*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190829/dq190829b-fra.htm> (consulté le 17 septembre 2019).

²⁶ Budget fédéral 2019

emplois, entraînant le taux de chômage aux niveaux les plus bas enregistrés en plus de 40 ans. Pour l'année 2018, la hausse de l'emploi était entièrement attribuable au travail à temps plein.

Durant les sept premiers mois de 2019, 224 000 emplois nets ont été créés, puis 81 000 autres en août, alors que les prévisions des économistes se chiffraient à 15 000. Comparativement à août 2018, l'emploi a augmenté de 471 000 en raison de hausses observées à la fois dans le travail à temps plein (306 000) et dans le travail à temps partiel (165 000)²⁷ ²⁸.

Le syndicat soutient donc que l'économie et la situation financière du Canada sont saines, comme le laissent entendre le budget 2019 et la comparaison d'indicateurs avec les économies du G7. Le commerce augmente actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales. Le déficit fédéral actuel, exprimé en pourcentage du PIB, n'a jamais été aussi faible, et il n'empêche aucunement l'employeur d'offrir une rémunération convenable et des augmentations économiques aux membres de cette unité de négociation.

Taux de rémunération – Tendances et circonstances

Modèles généraux de règlements

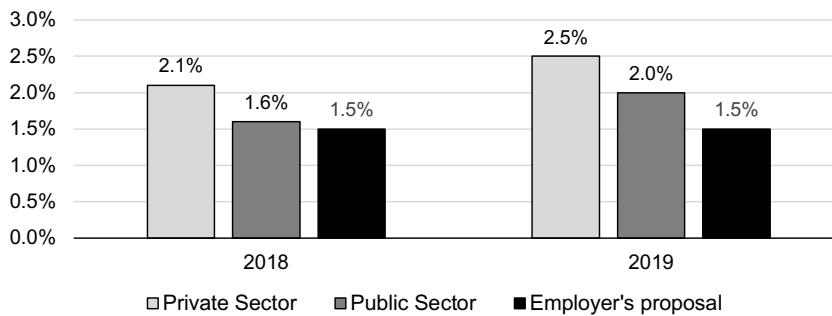
Selon les données publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada), les taux de rémunération proposés par l'employeur se situent bien en deçà de ceux conclus récemment avec l'administration publique fédérale et le

²⁷ Enquête sur la population active, août 2019 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190906/dq/190906a-fr.pdf>

²⁸ Financial Post, Kelsey Johnson. Canada's economy blows past expectations with gain of 81,100. 6 septembre 2019. Jobs <https://business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms>

secteur privé (unités de négociation représentant plus de 500 personnes salariées) Voir le graphique ci-dessous²⁹.

La proposition de l'employeur est inférieure à la moyenne des rajustements salariaux annuels en pourcentage au sein de l'administration publique fédérale et du secteur privé (règlements majeurs – plus de 500 personnes salariées)



	2018		2019	
	Les conventions collectives	Employés	Les conventions collectives	Employés
Secteur privé	64	118 380	42	65 255
Secteur public	117	456 955	60	234 010

Règlements pertinents récemment conclus avec l'administration publique fédérale

Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public (2018 à 2020). Les règlements salariaux présentés ci-dessous illustrent clairement une tendance, et mettent au jour un écart considérable entre la proposition de l'employeur et les augmentations consenties à des unités de négociation de la fonction publique fédérale représentées par d'autres syndicats.

²⁹ Règlements salariaux selon la sphère de compétence (agrégée) et le secteur; date de publication : le 3 septembre 2019; <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-secteur-spheres-competence.html>

Augmentations économiques et rajustements salariaux consentis à d'autres syndicats – Conseil du Trésor et organismes (2018 à 2020)

Groupe	Syndicat	Augmentation économique générale			Ajustements salariaux supplémentaires
		2018	2019	2020	
Vérification, commerce et achat (groupe AV)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	Jusqu'à 2,25 % en 2018
Services de santé (groupe SH)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	Jusqu'à 2 % en 2018
Sciences appliquées et examen des brevets (groupe SP)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Architecture, génie et arpentage (groupe NR)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Ouvriers en électricité	FIOE	2,0	2,0	1,5	0,5 % en 2020
Gestion des finances	ACAF	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Commission canadienne de sûreté nucléaire (NuReg)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Groupe TR	ACEP	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Économique et services de sciences sociales (groupe EC)	ACEP	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Agence du revenu du Canada (groupe VFS)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Office national du film	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Conseil national de recherches du Canada (RO/RCO, AS, AD, PG, CS, OP)	IPFPC	2,0	2,0	1,5	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019

L'AFPC a par ailleurs négocié d'autres règlements salariaux au sein de secteurs financés par le fédéral en tout ou en partie. Là aussi, la proposition salariale de l'employeur se situe en deçà de la plupart des augmentations négociées.

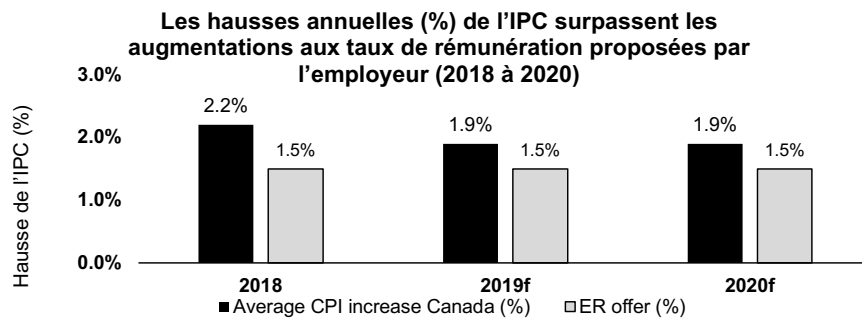
Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018 à 2020)

Secteur	Membres		
	Nbre de membres	2018	2019
Unités nationales (CTC)			
NAV Canada (Multi-Groupe)	301	4	3
Monnaie royale du Canada	685	2,0	2,0
Société canadienne des postes	1 549	1,75	1,8
Personnel des fonds non publics	Nbre de membres	2018	2019
Kingston – Exploitation	88	2,85	s.o.
Valcartier – Exploitation/Admin.	113	3	s.o.
Goose Bay – Exploitation/Admin.	19	1,5	s.o.
Montréal/St-Jean – Exploitation	79	2,5	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
Trenton – soutien administratif	21	1,5	s.o.
Suffield, Alb. – FNP	44	2,75	s.o.

La proposition de l'Employeur ne donnera certainement pas lieu à une augmentation des dépenses des ménages. Elle ne reflète pas non plus les augmentations salariales prévues ou convenues pour 2018, 2019 et 2020. Les augmentations économiques justes et équitables que revendique le syndicat profiteraient donc non seulement aux personnes salariées, mais aussi à la classe moyenne et à l'ensemble de l'économie du Canada à long terme.

L'offre de l'Employeur ne compense pas l'inflation

Selon les dernières prévisions de Statistique Canada pour 2019³⁰ et de la Banque du Canada pour 2020³¹, le syndicat ne gagnerait pas à accepter l'offre de l'employeur³².



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.

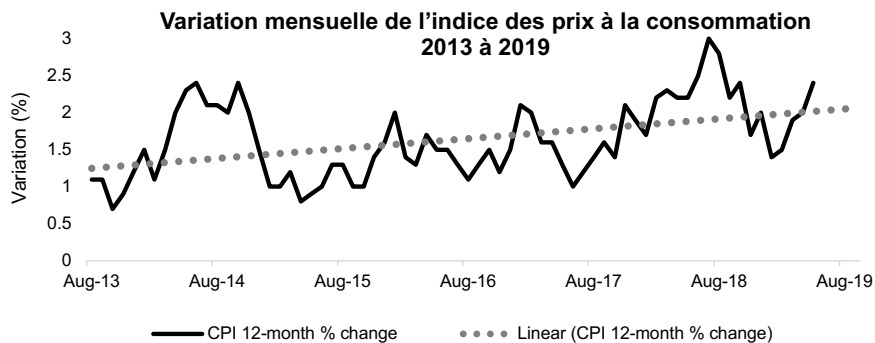
Coût de la vie actuel et projeté

Les Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continue du coût de la vie. L'indice des prix à la consommation (IPC) reflète l'inflation, et une hausse de celle-ci se traduit par une baisse du pouvoir d'achat. Quand l'IPC augmente, nous devons dépenser plus pour maintenir notre niveau de vie.

³⁰ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.

³¹ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, janvier 2019, https://www.banqueducanada.ca/2019/01/rpm-2019-01-09/?_ga=2.15953525.276756196.1571340263-1657640971.1571340263.

³² Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01³³.

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2018, 2019 (prévision) et 2020 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par sept grandes institutions financières³⁴. Ces données montrent clairement que la proposition de l'employeur est inférieure au taux d'inflation pour 2018 et aux taux d'environ 2 % prévus pour 2019 et 2020.

³³ Statistique Canada,
https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 16 août 2019).

³⁴ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :
TD, *Long-Term Economic Forecast*, 18 juin 2019,
https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf;
CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,
https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;
BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019
https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-ecdcacc0006/provincialoutlook.pdf;
RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019
http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/provincial-forecasts/provtbl_fr.pdf;
Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, juin 2019,
<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;
Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019,
https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;
Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

IPC au Canada	2018	2019p	2020p
Hausse moyenne annuelle (%)			
TD Economics	2,2	1,9	2,0
RBC	2,3	1,9	2,1
CIBC	2,3	2,0	2,0
BMO	2,3	1,9	2,0
Banque Scotia	2,0	1,9	1,9
Banque Nationale du Canada	2,3	2,0	1,9
Desjardins	2,3	1,8	1,6
MOYENNE	2.2	1.9	1.9

Source : Les moyennes ont été calculées d'après les données de toutes les banques.

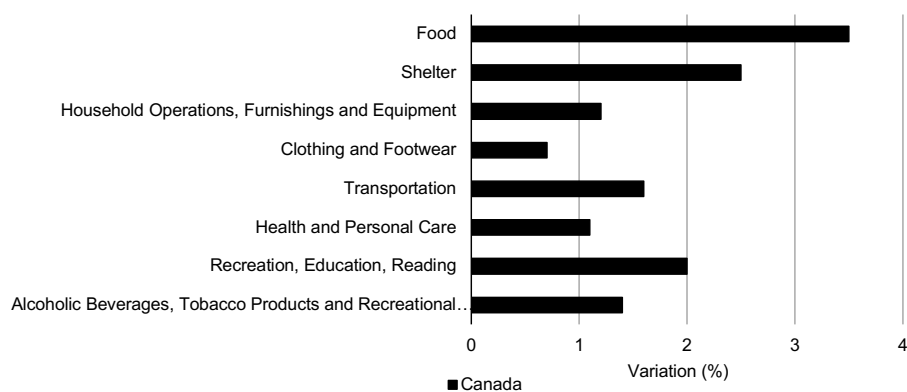
Hausse du coût de la nourriture et du logement

Selon la proposition de l'employeur, l'IPC augmenterait plus rapidement que les salaires. Les membres, dont le pouvoir d'achat diminuerait, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance. Par exemple, le coût du logement avait augmenté de 2,5 % sur 12 mois en juin 2019. Les dépenses alimentaires des Canadiens ont également augmenté de 3,5 % en juin par rapport au même mois de l'an dernier (Statistique Canada)³⁵. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)³⁶.

³⁵ Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, juin 2019, tableau 18-10-0007-01, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/2018016/cpi-ipc-fra.htm> (consulté le 18 août 2019).

³⁶ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr.

L'IPC par secteurs, variation sur 12 mois (pourcentage)



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné, tableau 18-10-0004-01, juillet 2019 (consulté le 17 septembre 2019), et Statistique Canada, Pondérations du panier de l'indice des prix à la consommation, Canada, provinces, Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit, tableau 18-10-0007-01 (consulté le 17 septembre 2019).

Commented [ML2]: Où va ceci?

Selon le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*³⁷, le prix de presque toutes les catégories d'aliments continuera d'augmenter dans la plupart des provinces en 2019.

³⁷ Le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019* est le fruit d'une collaboration entre les facultés de gestion et d'agriculture de l'Université Dalhousie et l'Institut alimentaire Arrell de l'Université de Guelph.
<https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/management/News/News%20&%20Events/Canada%20Food%20Price%20Report%20FRE%202019.pdf> (consulté le 12 août 2019).

Projections des prix alimentaires en 2019

Catégories d'aliments	Hausse anticipée (%)
Pains et céréales	1 % à 3 %
Produits laitiers	0 % à 2 %
Épicerie	0 % à 2 %
Fruits	1 % à 3 %
Viande	-3 % à -1 %
Restauration	2 % à 4 %
Fruits de mer	-2 % à 0 %
Légumes	4 % à 6 %
Prévision toutes catégories confondues :	1,5 % à 3,5 %

Source : Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture³⁸. M. Somogyi, l'un des auteurs du Rapport sur les prix alimentaires, prévoit une hausse de la consommation de légumes en raison des récents changements au Guide alimentaire canadien. Publié par le gouvernement du Canada, ce dernier conseille aux Canadiens de manger « des légumes et des fruits en abondance³⁹ ». Une hausse de la demande pour les légumes en ferait également augmenter les prix.

La hausse du prix de la nourriture fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à la nourriture que les ménages plus riches. Toute hausse de prix grève le budget familial de manière disproportionnée. Cela s'applique particulièrement à nos membres; le Conseil du Trésor doit leur proposer des augmentations économiques générales qui compensent l'envolée du prix des aliments sains, de sorte qu'ils puissent respecter le Guide alimentaire canadien.

³⁸ Université de Guelph, *Pricey Produce Expected to Increase Our Grocery Bills in 2019, Says Canada's Food Price Report* (consulté le 12 août 2019).

³⁹ Guide alimentaire canadien, annexe A, <https://food-guide.canada.ca/static/assets/pdf/CDG-FR-2018.pdf> (consulté le 12 août 2019).

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. Selon le dernier rapport sur le logement du Centre canadien de politiques alternatives⁴⁰, il faut en moyenne au pays « [NOTRE TRADUCTION] un salaire horaire de 22,40 \$ l'heure pour se payer un quatre et demi et de 20,20 \$ l'heure pour un trois et demi. » Comme dans la région du Grand Toronto, les loyers dans les quartiers de Vancouver comptant plus de 6 000 appartements sont exorbitants. Le salaire horaire requis pour y vivre est de 46 \$ (centre-ville et English Bay) et de 40 \$ (South Granville).

Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble⁴¹ révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était de 493 500 \$, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics⁴² a haussé ses prévisions des prix des propriétés, les chiffrant à 0,8 % pour 2019 et à 3,5 % pour 2020, en plus d'indiquer que les prix de revente augmenteront de 4,6 % en 2019 et de 5,8 % en 2020. Les Canadiens de classe moyenne qui sont propriétaires ou qui souhaitent le devenir doivent aussi prendre en compte les coûts de l'entretien, des assurances, des taxes et de l'énergie, dont la hausse ne donne aucun signe de s'essouffler.

En somme, le coût des nécessités de la vie, comme la nourriture et le logement, continue d'augmenter⁴³, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2018, 2019 et 2020 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

⁴⁰ David MacDonald, Centre canadien de politiques alternatives, *Unaccommodating, Rental Housing wage in Canada*, 18 juillet 2019, <https://www.policyalternatives.ca/unaccommodating>.

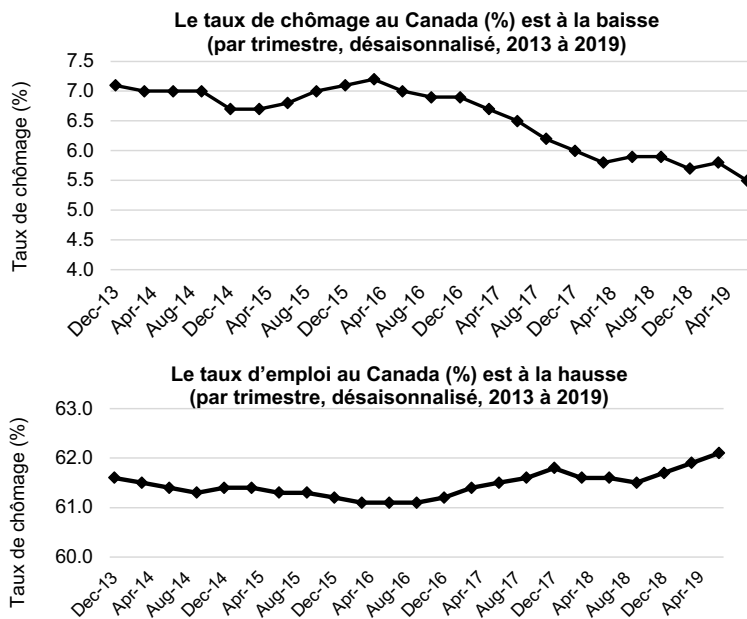
⁴¹ Association canadienne de l'immeuble, *Statistiques sur le marché du logement*, Statistiques nationales, 16 septembre 2019, <https://creastats.crea.ca/natl/index.html>.

⁴² RBC Economics, *Monthly Housing Market Update*, 16 septembre 2019, <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/canadian-housing/housespecial-sep19.pdf>.

⁴³ Statistique Canada, *Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé*, tableau 18-10-0004-01, avril 2019, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 9 août 2019).

Marché du travail très concurrentiel

Le taux de chômage se situe actuellement bien en deçà de celui des années précédentes. À 5,7 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique. Ayant atteint un sommet en juin 2019, le taux d'emploi reste quant à lui assez stable, se rapprochant petit à petit du plein emploi (voir les graphiques ci-dessous). Le syndicat estime que les salaires devraient demeurer concurrentiels et refléter ces tendances du marché.



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois⁴⁴.

⁴⁴ Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra>.
Statistique Canada, tableau 14-10-0294, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra> (consulté le 17 septembre 2019).

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Près de 90 % des répondants au *2019 Hays Canada Salary Guide* ont indiqué qu'ils prendraient une nouvelle offre d'emploi au sérieux⁴⁵. Un sondage de 2018 a révélé que la plupart des départs s'expliquaient par le salaire. De plus, 80 % des répondants, répartis dans 584 organisations au Canada, ont dit régulièrement souffrir de stress lié à l'argent ou au salaire. Parmi eux, 2 % ont dit être *vraiment* ou *extrêmement* stressés⁴⁶. C'est particulièrement vrai pour les fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, plus de 40 % ont connu des « problèmes importants » avec leur paie en 2018, et 22 % ont rapporté avoir connu des problèmes avec leur chèque de paie dans une grande ou très grande mesure, selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018⁴⁷.

Pénurie de main-d'œuvre au Canada et prévisions salariales (2019)

Il est incontestable que le marché du travail influe sur les hausses de salaire. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi témoignent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi ils risquent que leurs employés acceptent d'aller ailleurs, si la bonne offre se présente⁴⁸. La vigueur du marché du travail se reflète d'ailleurs dans les salaires, qui ont connu une hausse réelle. En juillet 2019, la croissance des salaires (pour tous les employés) s'est accélérée à 4,5 % par rapport à l'an dernier – un record pour la

⁴⁵ It's never been a better time to find a new job — but do employers realize it? CBC, Brandie Weikle, 13 janvier 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁴⁶ Welcoming wage increases. Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁴⁷ iPolitics, Marco Vigliotti, 26 février 2019. Phoenix had significant effect on pay for over 40 per cent of public servants: poll. <https://ipolitics.ca/2019/02/26/phoenix-had-significant-effect-on-pay-for-over-40-per-cent-of-public-servants-poll/> (consulté le 17 septembre 2019).

⁴⁸ Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds. CBC Business, 16 décembre 2018 (consulté le 13 août 2019).

dernière décennie⁴⁹ ⁵⁰. Les projections tirées des projets de recherche du Conference Board of Canada, de Normandin Beaudry, de Morneau Shepell, de Tower Watson, de Mercer et de Korn Ferry montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 2,0 à 2,8 % en 2019, en moyenne⁵¹ ⁵².

Observateur	Secteur	Augmentation prévue (%)
Conference Board	Secteur public	2,2
	Secteur privé	2,7
Normandin Beaudry	Tous les secteurs	2,5
	Tous les secteurs	2,6
Morneau Shepell	Administration publique	2,8
	Professionnels	2,7
Tower Watson	Tous les secteurs	2,6
Merger	Tous les secteurs	2,4
Korn Ferry	Tous les secteurs	2,4

Une population qui se prépare à la retraite et à une possible augmentation de la charge de travail

Le tableau ci-dessous présente le pourcentage des membres par tranche d'âge. Il a été constitué à partir des données démographiques fournies par l'employeur en date du 31 mars 2018. Selon ces données, un nombre important de membres de cette unité de négociation sont actuellement âgés de plus de 50 ans ou de plus de 60 ans. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite pour les fonctionnaires du secteur public était 61 ans en 2018⁵³.

⁴⁹ Statistique Canada, [tableau 14-10-0320-02. Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées, 5 derniers mois \(x 1 000\)](https://doi.org/10.25318/1410032001-fra), <https://doi.org/10.25318/1410032001-fra>.

⁵⁰ Canadian wages hit fastest growth pace in 10 years. CTV News/The Canadian Press. Andy Blatchford. August 9, 2019. (accessed August 13, 2019)

⁵¹ CPQ Salary Forecasts Special Report 2019.

⁵² Conference Board of Canada. Slightly higher salary increases expected for Canadian workers in 2019, 31 octobre 2019.

⁵³ Statistique Canada, Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles, tableau14-10-0060-01, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001>.

Services des programmes et de l'administration (source : Données démographiques du Secrétariat du Conseil du Trésor, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Plus de 50 ans	Âge moyen du sous-groupe
AS	29,20 %	6,80 %	35,90 %	44,97
CM	16,70 %	16,70 %	33,30 %	50,05
CR	29,10 %	10,40 %	39,50 %	45,21
DA	50,00 %	19,00 %	69,00 %	53,2
IS	5,20 %	11,10 %	25,10 %	42,49
OE	100 %	0 %	100 %	55,81
PM	25,80 %	5,70 %	31,50 %	44,04
ST	50,50 %	15,20 %	65,70 %	51,56
WP	26,20 %	5,10 %	31,40 %	44,6

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) range les niveaux de dotation et l'augmentation de la charge de travail au nombre des principaux risques dans son Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 : « *La mise en œuvre simultanée d'initiatives de transformation complexes au sein de SPAC et dans l'ensemble du gouvernement, jumelée à des contraintes budgétaires et de temps, pourrait exposer le ministère à des risques associés à l'augmentation de la charge de travail et des contraintes liées au personnel, et entraîner le désengagement des employés ainsi que du stress*⁵⁴. »

Dans le contexte actuel de resserrement du marché du travail, le bassin de nouveaux candidats qualifiés et performants rétrécit, créant ainsi davantage de concurrence entre les candidats. En raison du nombre élevé de membres qui se situent au sommet de leur échelle salariale et au seuil de la retraite, le syndicat estime qu'il faut considérer les risques de problèmes de recrutement et de rétention.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Les charges de programme et les dépenses relatives au personnel sont en baisse dans le secteur public depuis les 20 dernières années. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper, lesquelles ont ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que

⁵⁴ Contexte opérationnel et principaux risques – Rapport sur les résultats ministériels 2017 à 2018 <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2017-2018/rrm-drr-02-fra.html>

la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail⁵⁵.

Résumé

La liste qui suit résume les faits et arguments présentés pour étayer la position défendue par le syndicat quant aux taux de rémunération :

- i. La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
- ii. Une forte majorité d'arbitres ont rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans plusieurs litiges.
- iii. Selon le budget 2019, l'économie canadienne est vigoureuse et en croissance, comme en témoignent ses indicateurs de stabilité (les meilleurs du G7).
- iv. Le commerce et l'exportation augmentent actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales.
- v. Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible, d'où l'importance des salaires concurrentiels.
- vi. Les finances du gouvernement du Canada sont saines, et il a la capacité d'offrir des salaires justes à ses employés.

⁵⁵ Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, septembre 2019, https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

- vii. La dette du gouvernement fédéral, en pourcentage du PIB, n'a jamais été aussi faible et ne présente pas un obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations économiques à son personnel.
- viii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont inférieurs aux taux prévus et convenus sur le marché du travail du Canada.
- ix. Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public.
- x. Les taux de rémunération proposés par l'employeur ne compensent pas l'inflation et nuisent à la qualité des salaires en ne tenant pas compte de la hausse du coût des besoins essentiels comme la nourriture et le logement.
- xi. Une fraction importante des membres de l'unité de négociation est en âge de partir à la retraite ou s'en approche; par conséquent, l'employeur devra bientôt faire face à une réduction importante de son effectif.
- xii. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance et la prospérité de la classe moyenne, pilier de l'économie canadienne.

En conclusion, les propositions du syndicat concernant les augmentations économiques reflètent les grandes tendances économiques de la fonction publique fédérale et de l'économie en général. Il ressort clairement des présentes que la position de l'employeur au chapitre de la rémunération fait triste figure devant les prévisions économiques et la tendance inflationniste. Le syndicat estime qu'à la lumière des ententes touchant l'administration publique centrale conclues récemment, ses propositions de salaire sont raisonnables, et que celles de l'employeur sont déconnectées de cette réalité. Les salaires proposés par l'employeur, s'ils étaient acceptés par l'AFPC, constitueraient la hausse la plus faible de toutes les ententes récemment négociées pour l'administration publique centrale. Le syndicat soutient que ses propositions salariales sont justes et raisonnables compte tenu de ce qui précède. Pour ces raisons, il demande

respectueusement que ses demandes soient incluses dans les recommandations de la Commission.

Ajustement au marché

Le Syndicat cherche à obtenir un ajustement au marché pour égaler les salaires à l'Agence du revenu du Canada ainsi qu'un ajustement de certains niveaux de classification afin de combler l'écart avec la classification EC-5.

Appliqué systématiquement en arbitrage, le principe de fixation des salaires en fonction de comparateurs valables est conforme à la *LRTSPF* et aux critères des paramètres de conciliation exécutoires acceptés par les parties.

Voici les problèmes que les ajustements au marché permettraient de résoudre :

1. Combler l'écart salarial entre le groupe PA et l'Agence du revenu du Canada. L'écart et la validité de la comparaison ont été clairement démontrés par l'ARC et par d'autres commissions de l'intérêt public.
2. Combler l'écart salarial entre les membres EC-5 et les membres PM-5, AS-5 et autres classifications comparables du groupe PA pour corriger la disparité avec d'autres membres EX-2 du Conseil du Trésor et rétablir la proximité salariale avec les employés EC-5.

Il faut souligner qu'au cours de la présente ronde de négociation, l'employeur n'a pas commenté ni expliqué pourquoi il a rejeté ces demandes lors des nombreuses séances de négociation tenues cette année.

Disparité entre l'ARC et le groupe PA

Le syndicat soutient que l'ARC est un comparateur externe valable pour les salaires du groupe PA, puisque les membres du groupe SP de l'ARC appartenaient initialement au groupe PA. La validité de cette comparaison a été confirmée par l'Agence du revenu du Canada et la commission de l'intérêt public.

L'unité de négociation de l'ARC a été formée à même l'effectif du groupe PA en 1999. La nouvelle classification SP a vu le jour le 1^{er} novembre 2007 à la suite de l'examen de la classification. Les postes sans responsabilité de supervision (PM, IS, AS, CR, etc.) ont été regroupés sous la nouvelle classification et de nouveaux salaires ont été négociés à la suite de cette conversion. Les anciens groupes de la classification SP à l'ARC se trouvent dans l'annexe B de la convention collective de l'ARC (Pièce A4).

Dans son mémoire du 24 janvier 2018 présenté au Bureau de conciliation exécutoire, l'Agence du revenu du Canada mentionne ce qui suit :

L'ARC estime que la comparaison entre les échelles salariales de l'ARC et du Conseil du Trésor est un paramètre de comparabilité externe valide. Les anciens groupes de l'ARC sont ceux qui s'apparentent le plus aux groupes SP et MG. Lorsqu'on compare chacun des niveaux des groupes SP et MG à l'ancien groupe PA, duquel la majorité des postes ont été convertis, l'ARC a une longueur d'avance pour tous les échelons salariaux maximaux. (Pièce A5)

Dans son mémoire de 2018 soumis au Bureau, l'ARC ajoute ce qui suit :

Qui plus est, le groupe PDAS de l'AFPC bénéficie d'un avantage salarial d'environ 10,5 % comparativement au groupe PA de l'administration publique centrale. [notre traduction]

La grille de calcul du mémoire de l'ARC est présentée à la Pièce A5.

En effet, la comparabilité externe entre l'ARC et le groupe PA a été soulignée dans le rapport de la commission de l'intérêt public concernant l'ARC présidée par Ian R. Mackenzie. Ce rapport publié le 26 novembre 2014 énonce ce qui suit :

[27] [...] Les facteurs qu'une CIP doit prendre en considération au moment de formuler ses recommandations comprennent la comparabilité des conditions d'emploi entre les postes de la fonction publique et celle relative aux employés occupant des postes semblables (article 175 de la LRTFP). La majorité de la CIP est d'avis que le groupe qui se compare le mieux au sein de la fonction publique centrale est le groupe PA. (Pièce A6)

Dans son rapport de conciliation exécutoire de 2018, le Bureau a une fois de plus souligné que l'Employeur se fie à la réponse formulée en 2014 par la CIP :

[22] À l'appui de sa position, l'Employeur revoit conclusions de la commission de l'intérêt public (CIP) de 2014, présidée par Ian R. Mackenzie, qui a conclu : « La majorité de la CIP est d'avis que le groupe qui se compare le mieux au sein de l'administration publique centrale est le groupe PA. ». L'ARC soutient que la comparaison du taux de rémunération maximal de chaque niveau des groupes SP et MG avec celui de l'ancien groupe PA, à partir duquel la vaste majorité des postes ont été convertis, permet de conclure que l'ARC devance le groupe PA à tous les niveaux supérieurs de l'échelle salariale. (Pièce A7)

Le rapport a aussi repris l'argument présenté par l'employeur sur le mandat confié à l'ARC par le Conseil du Trésor :

En vertu de modifications à la LARC en vigueur depuis décembre 2012, le mandat de négociation de l'ARC doit être approuvé par le président du Conseil du Trésor avant le début des négociations collectives avec l'agent négociateur pour une unité de négociation composée d'employés de l'Agence. De plus, l'article 112 de la LRTSPF oblige l'ARC à obtenir l'agrément du gouverneur en conseil avant de conclure une convention collective. Le mandat de négociation collective doit être approuvé par le président du Conseil du Trésor, qui conserve un rôle de gestionnaire des dépenses relativement aux divers

organes. Le Conseil de gestion continue de superviser les négociations collectives et peut maintenant recommander des mandats de négociation au président du Conseil du Trésor.

Comme la majorité des employeurs du gouvernement fédéral, l'ARC est financée par le Conseil du Trésor. L'ARC doit soumettre au Conseil du Trésor des états financiers annuels précisant entre autres ses dépenses et passifs prévus. De plus, pour chaque exercice financier, le ministre du Revenu national doit faire état au Parlement des dépenses prévues de l'ARC dans son Rapport sur les plans et les priorités et fournir un sommaire de ses réalisations, en les mettant en relation avec les ressources prévues dans le Rapport ministériel sur le rendement. [Notre traduction]

De plus, comme l'ont souligné la CIP et l'ARC, les mandats de négociation salariale de l'ARC et du groupe PA émanent tous deux du Conseil du Trésor.

Le syndicat estime que les calculs soumis au Bureau par l'ARC, qui comparent les classifications du groupe SP à celles du groupe PA, sont valides (Pièce A5). Les classifications comparables du groupe PA en 2016 sont présentées ci-dessous. Le syndicat juge qu'il y a, dans chaque classification, une disparité avec l'ARC qui frôle les 7 %. L'Alliance propose d'ajouter deux échelons de 4 % au sommet des échelles, de supprimer les deux échelons inférieurs et de déplacer tous les membres de deux échelons vers le haut afin de combler cet écart et de préserver la relativité des salaires dans chaque classification.

Tableau de comparaison des salaires maximaux en 2016 pour chacun des niveaux et de leur niveau correspondant à l'ARC :

PA	CRA	TB 2016	CRA SP 2016	DIFF
CR-01	SP 01	38181	42017	10.0%
CR-02	SP 01	40084	42017	4.8%
CR-03	SP 02	45893	48175	5.0%
CR-04	SP 03	50882	53410	5.0%
CR-05	SP 04	55774	59725	7.1%

PM-01	SP 04	56931	59725	4.9%
PM-02	SP 05	61113	64646	5.8%
PM-03	SP 06	65505	69945	6.8%
PM-04	SP 07	71763	75681	5.5%
PM-05	SP 08	85717	88943	3.8%
PM-06	SP 10	106290	111406	4.8%
AS-01	SP 04	56931	59725	4.9%
AS-02	SP 05	61113	64646	5.8%
AS-03	SP 06	65505	69945	6.8%
AS-04	SP 07	71763	75681	5.5%
AS-05	SP 08	85717	88943	3.8%
AS-06	SP 09	95270	98725	3.6%
AS-07	SP 10	106290	111406	4.8%
IS-02	SP 05	61113	64646	6%
IS-03	SP 07	71763	75681	5%
IS-04	SP 08	85717	88943	4%
IS-05	SP 09	95270	98725	4%
IS-06	SP 10	106290	111406	5%
DA-PRO-02	SP 02	42178	48175	14%
DA-PRO-03	SP 03	47214	53410	13%
DA-PRO-04	SP 04	52583	59725	14%
DA-PRO-05	SP 05	58516	64646	10%
STCOR02				
STOCE02	SP-02	43173	48175	12%
STOCE03	SP-03	47297	53410	13%
STSCY01				
STSCY02	SP-03	48021	53410	11%
STSCY03				
STSCY04				

Le syndicat propose le même ajustement pour la classification WP, de sorte qu'elle reste comparable aux autres classifications. Le syndicat estime par ailleurs que l'écart entre les classifications WP et CX se creuse, comme il l'explique dans le motif de l'indemnité de premier responsable. Il propose des ajustements au marché supplémentaires de 7 et

6 % pour les groupes DA et ST respectivement, afin de combler l'écart avec les membres équivalents de l'ARC.

Enfin, puisque la CIP a reconnu la validité de l'analyse comparative, le syndicat lui demande respectueusement de recommander un ajustement au marché qui éliminerait la disparité entre les membres de l'ARC et ceux du groupe PA.

Appariement avec les postes EC-5 et comparabilité avec les postes EX-2

Le syndicat propose d'ajouter, en plus des deux autres nouveaux échelons proposés, un nouvel échelon aux classifications PM-5 et AS-5 afin de combler l'écart grandissant entre ces membres et les titulaires de postes EX-2 du Conseil du Trésor et de postes EC-5.

Sur son site Web, le Conseil du Trésor dresse la liste de ce qu'il considère comme classifications EX-2 (Pièce A8). Pour garantir que la comparaison soit faite entre des groupes et des niveaux répondant aux critères d'équivalence de l'employeur, le syndicat a utilisé la liste d'équivalence du Secrétariat du Conseil du Trésor. Selon les calculs du syndicat, l'écart entre ces classifications et les classifications PM-05/AS-05 s'est creusé de 11,55 %. La disparité interne relative avec les autres postes EX-02 du Conseil du Trésor qui est ressortie de cet exercice justifie clairement les justifications demandées par le syndicat pour que les hausses salariales des postes en question soient comparables à celles des postes EX-02 du Conseil du Trésor.

EX MINUS 2 (PM-05)	DIFFERENCES 1999		DIFFERENCES 2017		ACCUMULATED
	MAXIMUM	% DIFF. PM-05	MAXIMUM	% DIFF. PM-05	%DIFF 2017-%DIFF 1999
	60595		86788		
WP-05	63548	-4.9%	113729	-31%	-26.17%
ENSUR-04	69674	-15.0%	122237	-41%	-25.86%
PH-03	67697	-11.7%	116177	-34%	-22.14%
AG-04	65947	-8.8%	112429	-30%	-20.71%
AR-05	68285	-12.7%	115776	-33%	-20.71%
TI-07	65246	-7.7%	109964	-27%	-19.03%
MT-06	67729	-11.8%	113132	-30%	-18.58%
SGPAT-06;	74812	-23.5%	122992	-42%	-18.25%

VM-03	63548	-4.9%	104803	-21%	-15.88%
CH-04	70510	-16.4%	112429	-30%	-13.18%
BI-04	70527	-16.4%	112429	-30%	-13.15%
SGSRE-07	74452	-22.9%	117436	-35%	-12.45%
CS-03	65024	-7.3%	103304	-19%	-11.72%
FI-03	69514	-14.7%	109683	-26%	-11.66%
TR-04	65244	-7.7%	103404	-19%	-11.47%
EL-08	67088	-10.7%	105608	-22%	-10.97%
FO-03	69564	-14.8%	106233	-22%	-7.60%
AU-04	72115	-19.0%	109596	-26%	-7.27%
SOINS-01;	64911	-7.1%	98958	-14%	-6.90%
EC-06	71491	-18.0%	107528	-24%	-5.92%
RO-06	61006	-0.7%	92226	-6%	-5.59%
CO-02	70176	-15.8%	105131	-21%	-5.32%
HR-04	65960	-8.9%	98569	-14%	-4.72%
PC-03	66499	-9.7%	98777	-14%	-4.07%
PG-05	67454	-11.3%	100095	-15%	-4.01%
PS-04	70127	-15.7%	103319	-19%	-3.32%
LS-05	78487	-29.5%	114526	-32%	-2.43%
MA-04	65104	-7.4%	95271	-10%	-2.33%
AS-06	66407	-9.6%	96461	-11%	-1.55%
EG-07	67081	-10.7%	96902	-12%	-0.95%
IS-05	67389	-11.2%	96461	-11%	0.07%
ED EDS-04	68056	-12.3%	96894	-12%	0.67%
GT-07	71498	-18.0%	101794	-17%	0.70%
				AVERAGE	-10.08%

Il existe un précédent de rétablissement de la comparabilité entre les classifications EX-2 et EX-1, précédent établi dans la décision d'arbitrage exécutoire de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTEFP). En 2012, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) est allée en arbitrage exécutoire avec le Conseil du Trésor pour régler la question des salaires de la classification EC. Dans son mémoire soumis à la Commission, l'ACEP a présenté l'argument suivant quant à la comparabilité :

Pour garantir que l'on compare des groupes et des niveaux répondant aux critères d'équivalence de l'employeur, le syndicat a utilisé la liste d'équivalence du Secrétariat du Conseil du Trésor pour les niveaux EX moins 1 et EX moins 2 de la fonction publique fédérale. Les tableaux F et G ci-dessous montrent l'évolution des taux de rémunération de la fonction publique de 1999 à 2010 (ou, à 2009 si le dernier rajustement salarial avant cette ronde remonte à cette année-là). Le tableau F permet de comparer les échelles salariales de tous les niveaux EX moins 1, y compris ceux des niveaux ES-06 (aujourd'hui devenus EC-07). [Notre traduction]

L'ACEP a relevé que l'écart entre les classifications EC-6 et EX-2 avait crû de 3,20 %, et celui entre les classifications EC-7 et EX-1, de 4,29 %. (Pièce A9) Cela correspond environ au tiers de l'écart des classifications PM-5 (voir tableau ci-dessus).

La Commission a accordé une hausse salariale aux postes EC dans sa décision de 2012, en se basant surtout sur le principe de comparabilité avec d'autres classifications.

(12) Dans le cas présent, il ne semble pas y avoir d'importants problèmes de recrutement ou de maintien en poste des employés du groupe EC, mais l'agent négociateur a présenté des faits qui prouvent l'existence d'un retard par rapport aux comparateurs internes et externes. Bien que l'employeur ait nié la pertinence de ces faits, il n'a rien présenté pour les réfuter. [Notre traduction]

Avant la décision arbitrale, les mutations latérales entre les postes PM-05, AS-05 et EC-05 étaient monnaie courante. Dans des entrevues, bon nombre d'employés PM ont affirmé qu'ils passaient souvent d'une classification à l'autre, car l'employeur considérait comme négligeables les différences d'exigences, de responsabilités et de traitement. À la suite de cette décision rendue en 2012, l'employeur a fait savoir aux membres AS et PM que de telles mutations ne seraient plus possibles en raison de l'écart salarial. Certains membres ont même signalé qu'ils étaient « coincés » et ne pouvaient pas être mutés à nouveau vers un poste EC, chose que l'employeur permettait avant le rajustement salarial de 2012 pour cette classification. Nos membres AS-05 et PM-05

affirment travailler avec des membres EC-05 qui assument essentiellement les mêmes fonctions et responsabilités qu'eux mais touchent un salaire inférieur de 8,6 %.

	Taux maximal (2017)	Écart
EC-05	94 219	8,6 %
PM-05/AS-05/IS-04	86 788	

Les membres signalent aussi qu'il est fréquent que les postes de conseiller en programme PM ou AS des divers ministères de la fonction publique fédérale soient convertis en postes EC afin d'attirer des employés ou de retenir des fonctionnaires qui partent au profit de ministères offrant des postes comparables d'agent de programme ou d'analyste de programme pour profiter de la meilleure rémunération des postes EC. Les gestionnaires parlaient alors de « transfert » et non de « reclassification » ou de « promotion ».

Lors de cette ronde de négociation, le Conseil du Trésor a reconnu la fréquence de cette pratique. Le syndicat estime qu'il s'agit d'une preuve que, du point de vue opérationnel, bon nombre de services considèrent les fonctions et responsabilités des postes AS-05/PM-05 comme identiques à celles des postes EC-05 et qu'ils transfèrent du personnel aux postes EC-05 pour les garder. Le Conseil du Trésor a aussi mentionné que des notes de service ont été envoyées aux ministères pour mettre fin à cette pratique. À la table de négociation, l'AFPC a demandé à l'employeur de lui transmettre ces notes de service. Elle n'a toutefois rien reçu.

Enfin, le syndicat considère qu'un tel rajustement salarial des classifications AS-05 et PM-5 devrait s'accompagner d'un rajustement équivalent de toute classification appariée. Il estime que le niveau IS-04 fait partie de ces classifications et demande respectueusement à ce qu'il soit inclus dans la recommandation de rajustement de la Commission afin de maintenir la parité avec les postes PM-05 et AS-05.

Le syndicat demande respectueusement à la CIP de recommander l'ajustement au marché des classifications AS-05, PM-05 et IS-04 pour corriger l'écart avec les postes EX-02 et arrimer les salaires à ceux des postes EC-05.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Primes de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

MOTIF

La prime de poste de ces travailleurs n'a pas augmenté depuis 2002, soit plus de 17 ans. Il y a bien eu des rajustements salariaux durant cette période, mais les primes de poste et de fin de semaine n'ont pas du tout changé. En fait, leur valeur a été érodée par l'inflation. Pourtant, l'inflation a gagné un peu plus de 36 % au cours des dix-sept dernières années. Le syndicat est d'avis que sa proposition est tout à fait raisonnable, vu le temps écoulé depuis la dernière augmentation. De plus, les formules pour calculer les primes de poste des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base des employé-e-s pour la soirée, ce qui équivaut à environ 4 à 6 \$ selon l'échelle salariale. Pour le groupe

Réparation des navires (Ouest), la formule pour calculer la prime de nuit correspond à un cinquième (1/5) du taux horaire de base. En outre, certains employeurs du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de travailleurs. Par exemple, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTESFP (Pièce A10).

En ce qui concerne les exclusions propres au groupe SV, il ne faut pas oublier que les primes de poste compensent l'intrusion dans la vie des travailleurs. Il ne faut surtout pas les confondre avec d'autres formes de rémunération, notamment la prime d'ancienneté, dans le cas du sous-groupe FR, ou les jours de relâche chez le sous-groupe SC.

Le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24, cependant les répercussions sur la santé et le bien-être des employé-e-s ne sont pas négligeables. Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleurs par postes se plaignent le plus souvent. Toutefois, comme l'indique un rapport de Statistique Canada (Pièce A11), plusieurs maladies ont aussi été associées au travail par postes, notamment : les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux. Les personnes qui travaillent par postes disent aussi subir des niveaux plus élevés de stress au travail, ce qui a été lié à l'anxiété, à la dépression, aux migraines et à l'hypertension artérielle. Des recherches ont également démontré que le manque de sommeil découlant du travail par postes est lié à la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le travail par postes perturbe le rythme de sommeil des travailleurs et ces perturbations peuvent entraîner de la fatigue aiguë au travail, fausser le jugement et ralentir les réactions.

Il est tout aussi important de souligner que le travail par postes limite la participation des employé-e-s aux loisirs et aux activités familiales. Vu qu'ils sont tenus de travailler pendant des heures atypiques, ces derniers font face à des défis incroyables pour s'acquitter de leurs obligations communautaires, familiales et relationnelles; ils vivent très souvent des problèmes d'isolation. Les taux de rémunération actuellement en vigueur pour le travail par postes ne compensent pas adéquatement les membres qui sacrifient leur temps et leur santé.

À mesure qu'augmentent les salaires et l'inflation, le ratio entre la valeur de la prime de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne compenserait pas adéquatement les employé-e-s pour les difficultés et les sacrifices qu'engendre ce genre de travail. Le Secrétariat du Conseil du Trésor devrait indemniser plus équitablement les employé-e-s pour le fait que l'on empiète sur leur vie personnelle et qu'on ne leur facilite pas la tâche en matière de conciliation travail-vie personnelle.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE

Les employés qui doivent utiliser une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de 1 015 \$, rémunérée à tarif horaire.

MOTIF

L'Alliance revendique une prime annuelle de 1 015 \$ en vue de reconnaître et de rémunérer les employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, s'expriment à l'oral ou par écrit dans une langue autochtone.

Les peuples autochtones du Canada, comme le témoigne le vécu des familles et des enfants touchés par le régime des pensionnats au Canada, ont enduré une longue période de « génocide culturel » à cause de la colonisation. En 2008, le premier ministre du Canada a présenté des excuses officielles aux anciens élèves des pensionnats indiens. Il reconnaissait ainsi que les conséquences de la politique d'envoyer les élèves autochtones dans ces écoles et loin de leur famille « ont été très néfastes et que cette politique a causé des dommages durables à la culture, au patrimoine et à la langue autochtones ». (Pièce A12)

La reconnaissance et la promotion des langues autochtones du Canada occupent une place importante dans les appels à l'action du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada paru en 2015 (Pièce A13). Les recommandations préconisent notamment un financement fédéral pour « la préservation, la revitalisation et le renforcement » des langues autochtones. Il en est de même pour les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui demandent au gouvernement fédéral d'investir dans la langue et la culture autochtones afin de souligner leur importance, de les protéger et de les revitaliser. (Pièce A14)

Lorsqu'il a adopté le projet de loi C-91, la *Loi concernant les langues autochtones*, le gouvernement fédéral a démontré son engagement envers les langues autochtones (Pièce A15). Il reconnaissait « qu'il est urgent de soutenir les peuples autochtones dans leurs efforts visant à se réappropriier, les langues autochtones et à les revitaliser, les maintenir et les renforcer ».

Au Nunavut, il y a quatre langues officielles : l'anglais, le français, l'inuktitut et l'inuinnaqtun. Dans les Territoires du Nord-Ouest, il y en a 11 : le chipewyan, le cri, l'anglais, le français, le gwich'in, l'inuinnaqtun, l'inuktitut, l'inuvialuktun, l'esclave du Nord, l'esclave du Sud (ou déné zhatié) et le tlicho. Les deux gouvernements territoriaux versent une prime de bilinguisme à leur personnel qui parle une langue autochtone. (Pièce A16)

Il arrive que le gouvernement du Canada mentionne dans ces avis de concours que la « capacité de communiquer en inuktitut à l'oral ou à l'écrit constitue un atout ». (Voir les exemples à la Pièce A17.)

Les ministères fédéraux ayant des bureaux au Nunavut travaillent avec Pilimaksaivik (le centre d'excellence fédéral pour l'emploi des Inuits) en vue d'embaucher davantage de personnel inuit, conformément à l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*. L'organisme Nunavut Tunngavik Incorporated a déjà poursuivi en justice le gouvernement du Canada pour ne pas avoir respecté certaines parties de l'Accord, notamment le chapitre 23 qui stipule que les avis de concours doivent être « rédigés en inuktitut, et au, besoin, dans les langues officielles du Canada ». Ce chapitre stipule également que les critères de recherche et les descriptions de poste doivent tenir compte des connaissances de la culture, de la société et de l'économie inuit, et d'une connaissance pratique de l'inuktitut. L'affaire a été réglée hors cour. (Pièce A18)

Par souci de cohérence, l'Alliance revendique une prime équivalente à l'indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées en vertu de l'article 49 de la convention collective des EB (Pièce A18). Dans le cadre des négociations, le groupe EB tente

actuellement d'élargir la portée de cette indemnité afin qu'elle s'applique aussi à ses membres qui enseignent les langues autochtones dans les écoles des Premières Nations.

Comme le Parlement a pris des mesures législatives afin de faire progresser la reconnaissance des langues autochtones, le gouvernement fédéral, en tant qu'employeur, devrait montrer l'exemple et reconnaître officiellement la contribution de son personnel qui utilise les langues autochtones dans l'exercice de leurs fonctions en leur offrant une prime d'incitation.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE XX INDEMNITÉ DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

NOUVEAU/MODIFIÉ

Le Syndicat propose de renouveler l'article 60 en vigueur - Indemnité de responsabilité correctionnelle, sans le modifier.

XX.01 Une indemnité de sécurité publique (ISP) est versée aux titulaires de postes faisant partie de l'unité de négociation qui, en raison de fonctions exercées pour le compte du ministère de la Sécurité publique, assument des responsabilités liées à l'exécution de la loi, aux détenus, aux délinquants ou aux dossiers judiciaires, ou risquent d'y être exposés; et aux titulaires de postes faisant partie de l'unité de négociation qui, en raison de fonctions exercées pour le compte de Anciens Combattants Canada assument des responsabilités liées à la prestation des services aux vétérans ou risquent d'y être exposés.

XX.02 L'indemnité de sécurité publique s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé-e doit exercer les fonctions du poste.

XX.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'ISP) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'ISP s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

XX:04 L'employé-e a le droit de recevoir l'ISP conformément au paragraphe XX.01 :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;**
- b) pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs clients.**

XX.05 L'ISP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique
Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

XX:06 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'ISP, les ISP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'ISP pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

Commission des libérations conditionnelles du Canada

XX:07 L'ISP est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de la Commission qui exercent certaines fonctions liées à la libération conditionnelle des délinquants, conformément à la *Loi sur le système correctionnel* et la mise en liberté sous condition telle qu'amendée de temps en temps.

Gendarmerie royale du Canada.

XX:08 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires de la Gendarmerie royale du Canada pour les fonctions exercées par rapport au traitement de dossiers et de données hautement confidentiels.

Ministère de la Justice et ministère de la Sécurité publique

XX:09 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère de la Justice et ministère de la Sécurité publique pour les fonctions exercées par rapport au traitement de dossiers et de données hautement confidentiels.

XX:10 Anciens Combattants Canada

L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère des Anciens Combattants du Canada pour les fonctions exercées par rapport à :

- (a) l'attribution ou l'examen des prestations et des programmes offerts par le Ministère;
- (b) tout employé-e qui assure des services directs aux vétérans.

MOTIF

Le Syndicat vise à obtenir une indemnité équivalente à l'indemnité prévue à l'article 60 – *Indemnité de responsabilité correctionnelle*,⁵⁶ afin de reconnaître le risque inhérent de dommages psychologiques ou de blessures physiques potentielles et d'indemniser les employés qui exercent des activités que l'on peut définir au sens large comme activités d'exécution des lois.

Commission nationale des libérations conditionnelles et ministères de la Justice et de la Sécurité publique

Tout comme les agents de libération conditionnelle travaillant à Service correctionnel Canada, les employés de la Commission nationale des libérations conditionnelles côtoient des délinquants violents ou potentiellement violents et souvent désemparés lors de leurs audiences. Il n'y a pas de raison de leur refuser une indemnité équivalente à celle que reçoivent les employés de Service correctionnel Canada, d'autant plus que dans l'exercice de leurs fonctions ces employés sont en contact avec les mêmes délinquants avec lesquels les agents de probation travaillent.

L'AFPC souhaite également que l'indemnité de sécurité publique proposée s'applique à des employés des ministères de la Justice et de la Sécurité publique qui manipulent des dossiers et des données très confidentiels et parfois troublant. Ils sont ainsi indirectement exposés à des traumatismes et à des dommages psychologiques, que nous avons analysés en profondeur plus bas. Ce groupe d'employés comprend le personnel de Services aux victimes qui, en plus de manipuler les dossiers et les données susmentionnés, travaillent également en personne avec les victimes ou les familles des victimes, qui sont elles-mêmes aux prises avec des émotions intenses susceptibles d'entraîner des comportements violents.

⁵⁶ L'indemnité de responsabilité correctionnelle a été négociée au cours de la ronde de négociations de 2014 afin de consolider et d'harmoniser au taux maximum l'ancienne indemnité de facteur pénologique et l'indemnité de surveillance des délinquants qui étaient versées aux employés travaillant pour le Service correctionnel du Canada.

Anciens Combattants Canada

Les employés WP au ministère des Anciens Combattants Canada, qu'ils soient arbitres de grief, gestionnaires de cas, administrateurs de prestations ou membres du personnel de centres d'appels, interviennent quotidiennement auprès d'une clientèle pouvant être impulsive et instable, qui s'y connaît dans le maniement des armes à feu.

Les anciens combattants qui reviennent de missions de combat ont habituellement été exposés à des situations atroces et sont susceptibles de souffrir de trouble de stress post-traumatique (TSPT). L'effet profond et durable du TSPT sur les soldats a fait l'objet de nombreuses études. D'ailleurs, l'ancien lieutenant-général et sénateur canadien Roméo Dallaire en a dressé un portrait saisissant dans son livre *Premières lueurs : mon combat contre le trouble de stress post-traumatique* Roméo Dallaire.⁵⁷

Le vécu des vétérans d'aujourd'hui est très différent de celui de ceux qui ont combattu pendant les grandes guerres. Les vétérans de la Première et de la Deuxième Guerre mondiale étaient généralement des travailleurs ou des agriculteurs qui, outre la vie militaire, avaient des vies, des familles, des objectifs et des rêves. L'armée moderne en revanche est composée de soldats de métier qui s'enrôlent généralement à un jeune âge. L'armée, c'est un cocon familial pour ces militaires que les familles, de façon consciente ou pas, n'exposent pas aux défis ni aux décisions de la vie quotidienne. Les problèmes surgissent, lorsqu'en raison d'une blessure physique ou d'un dommage psychologique, ces soldats sont congédiés bien souvent avant la période normale de leur retraite. Les gestionnaires de cas signalent que bon nombre de ces vétérans n'ont, par exemple, pas la moindre idée de ce qu'il faut faire pour trouver un médecin de famille ou un dentiste, et encore moins de leurs objectifs de vie comme civils.

Les administrateurs de prestations, les agents de règlement des demandes de renseignements, les gestionnaires de cas et d'autres employés d'Anciens Combattants Canada fournissent des services directement aux anciens combattants tandis que les

⁵⁷ Publié en 2017 par les éditions Libre Expression

arbitres examinent les programmes et les services qu'ils demandent et rendent des décisions. Le personnel d'Anciens Combattants Canada communique avec la clientèle par téléphone, par courriel ou en personne sur rendez-vous. Selon les membres, l'ancien combattant qui sort de la rue pour demander de l'aide immédiate est le plus souvent déjà en situation de crise. Dans au moins un bureau d'Anciens Combattants Canada, tout le verre a été remplacé par du verre pare-balle après un incident violent impliquant un ancien combattant.

Il est ressorti des entrevues avec les membres que jusqu'à 50 % d'anciens combattants, auxquels le ministère offre des services, ont souffert ou souffrent encore de problèmes de santé mentale. Le personnel WP-01 des centres d'appels d'Anciens Combattants Canada qui est souvent le premier point de contact avec les anciens combattants, signale de nombreux appels d'anciens combattants qui ont des tendances suicidaires ou des partenaires d'anciens combattants en crise. L'employeur, disent-ils, ne comprend pas l'impact psychologique que ces bouleversements émotionnels répétés ont sur les employés.

La sécurité personnelle est un enjeu majeur pour les gestionnaires de cas, qui ont signalé avoir reçu des menaces de mort lors des rencontres avec des clients dans leur bureau et au domicile de ces derniers, où ils s'y retrouvent parfois seuls pour élaborer leur plan de réadaptation.

Lorsque les arbitres sont tenus, en vertu de la politique ministérielle, de rejeter des demandes, les réactions des anciens combattants varient généralement de l'incrédulité, à l'indignation en passant par la colère et même furie.

« Le gouvernement a dépensé beaucoup d'argent pour leur apprendre à appuyer sur la gâchette sans trop y penser, nous a dit un arbitre du ministère des Anciens combattants. Et c'est ce même gouvernement nous les envoie après les avoir amochés. »

Il a insisté sur la nécessité d'offrir au personnel d'Anciens Combattants Canada une formation spécifique lui permettant de faire face à des clients potentiellement instables et s'est attardé sur le fardeau émotionnel que le fait de répondre aux besoins des anciens combattants en difficulté impose aux employés.

« Nous devons en apprendre davantage sur le syndrome de stress post-traumatique et en saisir les contours afin d'offrir des services à nos anciens combattants. Il faut sans cesse parler de la face cachée de la vie militaire. »

Comme il fallait s'y attendre, les anciens combattants d'aujourd'hui ont aussi un réseau national bien branché sur la toile. Ils y parlent fréquemment et très rapidement de leurs demandes rejetées ou des services qui ne leur ont pas été fournis, souvent avec une menace concomitante ou implicite contre l'employé du ministère qui s'occupe de leur dossier. Les anciens combattants ont des pages Facebook et des sites Web sur lesquels ils étiquettent et ciblent le personnel d'Anciens Combattants Canada. Ce genre de comportement crée une insécurité sur le plan physique chez les employés et accroît par le fait même le risque de problèmes de santé mentale.

Gendarmerie royale du Canada

Quelque 500 employés assurent les services administratifs à la GRC, un grand nombre d'entre eux travaillent dans de très petits détachements ruraux partout au pays. Ces bureaux comptent souvent seulement deux commis. Ces personnes transcrivent, classent, cataloguent et vérifient avant leur diffusion des fichiers audio, des rapports écrits et des photographies d'accidents et de lieux du crime à l'intention des juristes, des tribunaux, d'autres services de police, des chercheurs et du public. Comme l'a expliqué un de nos membres : « Nous sommes au courant de tout ce qui se passe, même si nous ne sommes pas sur les lieux des incidents. »

Tous les jours, les commis traitent des dossiers très troublants sur des accidents et des crimes de tout genre, y compris la torture, les meurtres et les crimes sexuels contre les enfants et d'autres personnes vulnérables.

Pire encore, les commis des petites collectivités connaissent souvent les agresseurs, les victimes ou leurs familles. Certains sont même leurs voisins. Par conséquent, il arrive qu'ils soient victimes de comportements agressifs, de voies de fait ou de menaces de violence physique. Le traumatisme indirect qu'ils ressentent en traitant les fichiers d'accidents ou de crimes nuit aussi à leur santé mentale, ce qui est potentiellement plus difficile à gérer, puisque le concept de dommages psychologiques n'est pas encore bien compris ni accepté. Les travailleurs disent avoir de la difficulté à fonctionner au quotidien, car ils sont incapables de faire abstraction de l'horreur de ce qu'ils lisent, voient ou transcrivent lorsqu'ils reviennent chez eux à la fin de la journée. Ils surprotègent leurs enfants, ont de la difficulté à maintenir leurs relations intimes et souffrent d'autres comportements débilissants.

En 2018, le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice a commandité une enquête indépendante. Des répondants employés par la GRC, 45,3 % ont déclaré être exposés au moins plusieurs fois par semaine à des contenus traumatisants dans des documents écrits, tandis que la fréquence était de plusieurs fois par jour pour 20 % des personnes sondées. De plus, 75,5 % des répondants de la GRC ont fait état de séquelles comme l'insomnie, les cauchemars, la dépression, l'augmentation de leur consommation d'alcool et de drogues et des habitudes alimentaires malsaines. L'insomnie touchait plus de 66 % d'entre eux (Pièce A20).

Les employés des nombreux détachements ruraux n'ont pas de possibilités de carrière ni même de variété dans leur travail. Ils ne peuvent pas non plus espérer une quelconque mobilité sociale. Ils sont pris au piège et tous les contrevenants de la localité savent que ces personnes sont au courant de leur situation.

Après avoir décrit dans un courriel à son équipe de négociation le terrible impact physique et affectif qu'avait eu sur elle la transcription d'une entrevue avec un enfant de sept ans torturé sexuellement par son père, une commis a demandé si l'indemnité proposée par le syndicat lui serait d'un quelconque secours.

« Parce que c'était une petite voix d'enfant, j'ai été obligée d'écouter [la bande] en boucle pour être certaine de bien transcrire. Quand j'ai enfin compris ce que l'enfant disait, j'ai couru aux toilettes pour vomir. »

« Ce que j'ai vu et entendu restera gravé dans ma mémoire. Mais peut-être que [l'indemnité] pourra servir à payer les séances de counselling lorsque j'aurai épuisé la couverture [du Régime de soins de santé de la fonction publique]. »

Pour toutes les raisons susmentionnées, le syndicat demande respectueusement à la Commission de recommander l'adoption de l'indemnité de sécurité publique qu'il revendique pour les employés de la Commission nationale des libérations conditionnelles, du ministère de la Justice et du ministère de la Sécurité publique, d'Anciens Combattants Canada et de la GRC. Cette indemnité aidera ces employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont confrontés à des risques physiques, au traumatisme indirect et à des dommages psychologiques.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU INDEMNITÉ DE PREMIER RESPONSABLE

Dispositions générales

XX.01 Une indemnité de premier responsable (IPR) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes :

XX.02 L'IPR est une rémunération supplémentaire versée au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle qui agit comme premier responsable du processus d'intervention correctionnelle ainsi qu'aux titulaires des postes de superviseur des agents de libération conditionnelle qui supervisent et encadrent une équipe d'agents de libération conditionnelle.

Montant de l'IPR

XX.03 La valeur de l'indemnité est de sept mille dollars (7 000 \$) ~~dix mille dollars (10 000 \$)~~ par année. L'IPR est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique l'indemnité.

Application

XX.04 L'IPR n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collègues de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe XX.02 ci-dessus s'appliquent.

XX.05 L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pendant toute période de congé payé.

XX.06 L'IPR ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

XX.07 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IPR, les IPR qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IPR pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

MOTIF

Le syndicat demande une indemnité de premier responsable de 7 000 \$ par année à verser aux agents et agentes de libération conditionnelle ainsi qu'à leurs superviseurs/gestionnaires (le titre peut varier) employés de Service correctionnel Canada, en reconnaissance de leur rôle unique et des importantes responsabilités juridiques qu'ils et elles doivent assumer.

Les agents de libération conditionnelle sont classifiés au niveau WP-04 et leurs superviseurs/gestionnaires au WP-05. On retrouve les mêmes classifications pour les agents de programmes dans les établissements carcéraux, les centres correctionnels communautaires et les bureaux de libération conditionnelle, ainsi que pour les agents d'arbitrage et d'autres postes à Anciens Combattants Canada. Bien que tous ces emplois, tant à Service correctionnel Canada qu'à Anciens Combattants Canada, comportent d'importantes responsabilités, les agents de libération conditionnelle agissent à titre de gestionnaires principaux de toute l'équipe d'intervention correctionnelle et assument des responsabilités juridiques uniques. Par conséquent, les responsabilités uniques et l'obligation légale de rendre compte qui font partie du travail d'un agent de libération conditionnelle ne se reflètent pas dans son salaire, comparativement aux employés qui n'ont pas à assumer de telles responsabilités ou répondre à de telles exigences scolaires.

Environ 2 200 personnes salariées sont classifiées WP-04 au sein de la fonction publique fédérale et environ 500 WP-05. Dans ces classifications, un peu plus de la moitié sont agents de libération conditionnelle ou gestionnaires/superviseurs d'agents de libération conditionnelle et ils travaillent uniquement à Service correctionnel Canada.

À Service correctionnel Canada, ce sont les agents de libération conditionnelle qui mènent le processus de gestion des cas. Ces agents gèrent une liste de contrevenants et offrent direction, leadership et expertise à une équipe multidisciplinaire composée de nombreux partenaires du système correctionnel et de justice pénale (agents de programme, agents de liaison autochtones, travailleurs sociaux, psychiatres,

psychologues, thérapeutes du comportement, fournisseurs de soins de santé, et autres) ainsi que des tiers indépendants.

Les descriptions de travail font état de ces responsabilités uniques et du rôle de leadership des agents de libération conditionnelle au sein des groupes WP-04 et WP-05 :

As the driver of the case management process, the incumbent manages a caseload and offers direction, leadership and expertise to a multi-disciplinary team comprised of correctional and/or criminal justice partners (including other Parole Officers, Managers, Assessment and Intervention and/or Parole Officer Supervisors, Program Officers, Psychologists, Community-Based Residential Facility staff, health care providers, police, lawyers, Crown counsel, judges, provincial probation and parole officers, provincial authorities, reserve Chiefs, etc.), independent third parties and offenders (...)

May represent the Department and/or participate/chair on various committees or working groups including interdepartmental or federal/provincial/territorial/municipal government committees; joint Correctional Service of Canada/Union Solicitor General Employees working groups/advisory committees; and/or, may participate in legal proceedings at trials, in courts or at hearings.

(Pièce A21, disponible en anglais seulement)

Pour être embauchée comme agent de libération conditionnelle ou gestionnaire/superviseur d'agents de libération conditionnelle, la personne salariée doit être agent de la paix et détenir un diplôme d'études universitaires (souvent dans le domaine des sciences sociales : travail social, criminologie, sociologie ou psychologie).

La description de travail des agents de libération conditionnelle reconnaît également leur contribution à la sécurité du public et des autres membres du personnel, ainsi que leur rôle dans la gestion du risque en encourageant et en aidant les délinquants purgeant leur peine à réintégrer avec succès la société en tant que citoyens respectueux des lois.

De plus, ce sont les agents de libération conditionnelle et leur superviseur qui doivent recommander en dernier lieu si un contrevenant est candidat ou non à une libération conditionnelle. Il s'agit d'une responsabilité légale unique pour un agent de libération conditionnelle ou son superviseur, car il est tenu responsable si un contrevenant remis

en liberté commet de nouveau une infraction. Les agents de libération conditionnelle et leur superviseur doivent signer les rapports de libération.

Les principales responsabilités les responsabilités légales assumées par les agents de libération conditionnelle sont également partagées par leurs superviseurs/gestionnaires (WP-05), qu'ils travaillent dans des établissements ou dans la collectivité, qu'ils soient superviseurs, gestionnaires de l'évaluation de risques ou de centres correctionnels communautaires.

La description de travail d'un gestionnaire de centre correctionnel communautaire (WP-05) décrit non seulement le niveau élevé de responsabilité assumé par les superviseurs des agents de libération conditionnelle, mais aussi leurs responsabilités en vertu de la loi :

Ensures that offender risk is effectively managed through continuous assessment of offenders and information sharing with all members of the Case Management Team, law enforcement agencies and the Parole Board of Canada. When it is determined that an offender's behaviour cannot be adequately managed within the CCC, the CCC Manager has the designated authority to suspend release and return the offender to a correctional institution. If it is subsequently determined that the offender can be managed in the community, the CCC Manager has the authority to cancel the Warrant of Suspension. A consequence of error could result in legal action being taken by the offender against the Service, loss of credibility with the Parole Board of Canada or loss of jurisdiction which could impact negatively on public safety.

(Pièce A22, disponible en anglais seulement)

Les agents de libération conditionnelle et leurs gestionnaires/superviseurs se distinguent à bien des égards sur le plan des responsabilités et de la reddition de compte. Ils sont chargés de représenter le Service correctionnel Canada lors des audiences de la Commission des libérations conditionnelles du Canada, de témoigner au nom de SCC devant les tribunaux et font l'objet d'une enquête après tout incident impliquant un contrevenant.

En tant que chefs d'équipe de gestion des cas, les agents de libération conditionnelle siègent également à plusieurs comités :

- Comités sur la santé mentale au travail
- Comités sur la méthadone/suboxone
- Comité des peuples autochtones
- Comités des visites d'établissements

Leur présence et leurs recommandations sont pratiquement toujours exigées puisqu'ils ont la responsabilité première des contrevenants.

Le Conseil du Trésor et l'AFPC ont établi un précédent en matière d'indemnité pour les agents de libération conditionnelle qui partagent leur classification avec d'autres personnes salariées qui n'ont pas les mêmes responsabilités. À Environnement Canada, les personnes salariées du groupe GT (unité de négociation TC) qui ont des fonctions d'agents d'application de la loi en environnement et de protection de la faune, et à qui on a conféré tous les pouvoirs d'agents de la paix, touchent une indemnité annuelle de 3 000 \$, versée aux deux semaines. (Pièce A23)

Les responsabilités de la gestion des cas se sont considérablement accrues au cours des 20 dernières années, imposant aux agents de libération conditionnelle une charge de travail administrative plus lourde qu'auparavant. En fait, ces responsabilités, autrefois assumées par les agents correctionnels, ont été transférées aux agents de libération conditionnelle. Dans son rapport de 2003, le vérificateur général du Canada mentionnait, entre autres, ce qui suit :

4.39 En 1996 et 1999, nous avons constaté que les agents de correction supérieurs ne remplissaient pas de façon constante les fonctions de gestion des cas qui leur incombent en vertu de la politique du Service correctionnel. On s'attendait, entre autres, à ce que ces agents produisent des rapports clairs et concis pour la gestion des cas, qu'ils informent leurs collègues des incidents importants survenus en milieu carcéral et des changements de comportement des délinquants, et qu'ils participent à l'évaluation des

cas. Nous avons recommandé que ces agents s'acquittent des tâches de gestion des cas dont ils sont responsables, conformément à la politique.

4.40 Récemment, le Service correctionnel a modifié la répartition des responsabilités de gestion des cas. Nombre des responsabilités liées aux rapports de gestion des cas relevant des agents de correction supérieurs ont été évouées aux agents de libération conditionnelle en établissement. Bien que le Service ait pris cette décision opérationnelle il y a plus d'un an, il vient tout juste d'entreprendre le processus de réécriture et de réévaluation de la description de travail des agents de correction supérieurs. (Pièce A24)

Malgré leurs responsabilités administratives qui se sont accrues au cours des dernières années, de leur rôle central dans le processus de réinsertion sociale, de leur responsabilité légale et de leur désignation comme agents de la paix, les agents de libération conditionnelle n'ont pas eu droit à une augmentation de salaire ni à une modification de leur classification.

Aussi, même si les agents de libération conditionnelle ont assumé des tâches administratives supplémentaires auparavant assignées aux agents correctionnels et que le nombre de cas est passé de 1:25 à 1:30, l'écart salarial entre les deux classifications s'est réduit.

Entre 2002 et 2019, les salaires entre les classifications WP-04 et CX-02 et entre les WP-05 et les CX-03 ont été réduits de 10 % et 18 % respectivement (Pièce A25). L'indemnité proposée par le syndicat représente environ huit pour cent des salaires des WP-04 et des WP-05. Bien que cette indemnité ne rétablira pas à elle seule la relativité salariale historique entre les postes WP et CX, c'est tout de même un pas dans la bonne direction.

Pour les raisons susmentionnées, la proposition du syndicat reconnaît les rôles assumés par les agents de libération conditionnelle et leurs gestionnaires/superviseurs dans la direction du processus de gestion des cas (comme gestionnaires de cas, professionnels en interventions cliniques et agents de la paix : responsabilités qui ne sont pas exigées des autres employés de niveaux WP-04 et WP-05) et corrige partiellement la relativité

salariale avec les employés CX. C'est pourquoi le syndicat demande respectueusement que la commission de l'intérêt public accepte sa proposition.

PROPOSITION DE L'AFPC

**APPENDICE J
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE
L'ADMINISTRATION – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES
EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION
ET AUX AVANTAGES SOCIAUX**

Deleted: É

1. Dans le but de maintenir en poste les ~~conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ **personnes qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** et qui travaillent au Centre des services de paye de la fonction publique (incluant les bureaux satellites) et dans les ministères, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a) à compter de la date de signature de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ~~tous les employé-e-s nommés au paragraphe 1 ci-dessus~~ **ces employé-e-s** toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) les titulaires touchent la somme figurant au tableau ci-dessous au regard de chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Annuelle	Quotidienne
2500 \$ 3 500 \$	9,58 \$ 13,42 \$

- c) l'indemnité de maintien en poste fait partie intégrante du salaire de l'employé-e et ouvre droit à pension.
- d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;

- e) sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1 (b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste. ~~AS-01, AS-02 ou AS-03 de l'employé-e;~~
 - f) l'employé-e mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
 4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE
L'ADMINISTRATION – INCITATIFS AU RECRUTEMENT ET AU MAINTIEN EN
POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA
RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES SOCIAUX**

Deleted: É

Un **premier** protocole d'entente (PE) sur les incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération a été conclu entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 25 août 2017. **Des modifications y ont été apportées le 1^{er} juin 2018, notamment à son échéance qui a été prolongée d'un an.** Conformément à ce protocole, les conseillers en rémunération admissibles à l'indemnité de maintien en poste **prévues à l'Appendice J de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration** sont également admissibles à ces incitatifs temporaires jusqu'au 1^{er} juin ~~2018~~**2019**.

Le présent protocole modifie les dispositions et prolonge le terme du PE **conclu le 1^{er} juin 2018** ~~conclu le 25 août 2017~~ **jusqu'au 20 juin 2020** en raison des problèmes de recrutement et de maintien en poste ~~des conseillers et des conseillères en rémunération~~ **du personnel qui exerce des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et dans les ministères.

L'Employeur offre ces incitatifs aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller en rémunération **ou d'autres postes** chargés du traitement de la

rémunération et des avantages sociaux membres du groupe PA. Parmi ces incitatifs, l'Employeur offrira un paiement forfaitaire unique aux employé-e-s pendant la durée complète de leur emploi dans la fonction publique fédérale.

L'Employeur, reconnaissant l'importance du présent protocole d'entente, voit aussi la nécessité d'encourager les employeurs distincts à envisager des initiatives qui tiennent compte de la situation particulière de ces conseillers en rémunération. Il s'engage donc à le faire et à le confirmer au syndicat.

Incitatifs

À compter du 2 juin 2018~~2019~~ jusqu'au 20 juin 2019~~2020~~, le ~~conseillers en rémunération~~ **personnel affecté à la rémunération** (ci-après les « employé-e-s ») admissible à l'indemnité de maintien en poste prévue à l'Appendice J de la convention collective du Groupe PA est en droit de recevoir les incitatifs suivants :

1. Paiement forfaitaire unique

L'Employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une seule fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale. Les employé-e-s qui occupent un poste intérimaire AS-04 affecté à la rémunération seront admissibles au paiement de 4 000 \$, à condition qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et des conseillères en rémunération dans leur poste d'attache.

Les **employé-e-s actuels** au 25 août 2017 (en vertu du protocole d'entente du 25 août 2017) qui n'ont touché qu'une partie des deux versements de 2 000 \$ du paiement forfaitaire maximal de 4 000 \$ ont droit au montant résiduel pourvu qu'ils aient occupé un emploi pendant douze mois, continus ou non continus, depuis le 25 août 2017.

Les **nouvelles recrues** embauchées le 1^{er} juin 2018~~2019~~ ou après, mais avant le 20 juin 2019~~2020~~, recevront l'indemnité après avoir terminé une année d'emploi continu.

Les **employé-e-s retraités** qui reviennent au travail en tant que conseiller ou conseillère en rémunération à compter du 1^{er} juin 2018~~2019~~ ou après, et avant le 20 juin 2019~~2020~~, ont droit à cet incitatif au moyen de paiements au prorata après avoir effectué six mois d'emploi, continus ou non continus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée jusqu'à un maximum de six mois, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où l'indemnité pourra être reçue sera plus courte pour les nouvelles recrues compte tenu de l'expérience qu'apportera l'employé-e à la retraite aux opérations dès son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** qui ont reçu une partie du paiement forfaitaire de 4 000 \$ en vertu du précédent protocole d'entente ont droit au montant résiduel.

Ce montant est versé au prorata jusqu'au maximum de 4 000 \$ selon le nombre d'heures réelles travaillées.

Les employé-e-s qui commencent un congé de maternité/congé parental et qui sont admissibles au paiement forfaitaire ont droit à un paiement calculé au prorata en fonction de la portion de l'année où ils ont travaillé à compter du 24 août 2017, mais avant le 1^{er} juillet 2019~~2020~~, et avant le début du congé de maternité/congé parental, moins tout montant déjà reçu du paiement forfaitaire de 4 000 \$. À leur retour au travail, ces employé-e-s sont admissibles à recevoir le reste de la prime de 4 000 \$ après avoir travaillé 12 mois. Le montant de la prime n'est pas assujéti aux dispositions sur le remboursement prévues au sous-alinéa 38.02 a) iii et n'entre pas non plus dans le calcul du supplément aux prestations du congé de maternité ou du congé parental.

Il est entendu que l'admissibilité aux précédent et présent protocoles ne permet pas aux employé-e-s admissibles de cumuler les incitatifs au-delà de 4 000 \$.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux double (2) pour les heures travaillées durant la période du 2 juin 2018~~2019~~ au 20 juin 2019~~2020~~.

3. a) Report et/ou liquidation des crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2018-2019, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2019 sera reportée à l'année d'acquisition des congés annuels suivante.
- ii. Si, au 31 mars 2020, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, avant le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2020, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année conformément au taux de rémunération quotidien de l'employé-e et calculé en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 31 mars 2019.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun crédit de congé compensatoire acquis au cours des exercices 2016-2017 et 2017-2018 et non utilisé au 30 septembre 2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient

payés le 30 septembre 2018, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculés en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 30 septembre 2018. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2018-2019 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 28.08 a) de la convention collective PA demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2019, ces crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculés en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 30 septembre 2019.

Conclusion

L'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour procéder aux paiements conformément à cette prolongation dans les 150 jours suivant la signature du présent protocole d'entente.

~~Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.~~

~~D'ici le 1^{er} avril 2020, les parties doivent signifier leur intention de renouveler le PE. Dans l'avis de négociation collective, les parties doivent fournir une analyse fondée sur l'évaluation des conditions de travail, des problèmes de recrutement et de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération, des nécessités du service ou d'autres facteurs connexes.~~

~~Avant le 1^{er} juin 2019, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés dans le présent protocole d'entente en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.~~

Les parties reconnaissent qu'une prolongation des clauses 1, 2 et 3 est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne lie d'aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

MOTIF

L'Appendice J a été négociée pour la première fois en 2010 lors d'une ronde de négociation où il était question du recrutement et du maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération. C'était pour eux une période de remue-ménage, le Conseil du Trésor ayant entrepris, d'une part, de réduire ses effectifs – de 1 700 employés à 500 – et, d'autre part, de centraliser les principales activités de rémunération au nouveau Centre des services de paye de la fonction publique, à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. Et comme si cela ne suffisait pas, l'employeur a aussi décidé d'investir dans un nouveau logiciel de traitement de la paye défectueux, le fameux Phénix. Force est de constater que le gouvernement ne s'est pas arrêté aux risques associés à la prise simultanée de ces mesures et, partant, qu'il n'a pas su prévoir le fiasco auquel il a exposé les fonctionnaires fédéraux à partir de 2016.

Les problèmes liés à ce système de paye étaient pourtant bien documentés, en plus d'avoir été largement médiatisés. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral n'a pas été en mesure de payer ses employés à temps et avec exactitude. La mise en place de Phénix a causé des problèmes de paye à plus de 50 % des 290 000 fonctionnaires fédéraux. Trop nombreux sont ceux qui se sont retrouvés avec une paye insuffisante ou une paye trop élevée, ou qui n'ont pas été payés du tout. Certains ont dû attendre un an ou plus avant d'être payés et ont été obligés de demander des avances qui devront être remboursées plus tard. Les ratés du système de paye Phénix ont bouleversé la vie de dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux qui ne savent plus à quoi s'attendre le jour de paye.

Ce fiasco a eu un effet tout aussi important sur les membres du personnel affecté au traitement de la paye. Ceux-ci se débrouillent tant bien que mal pour traiter les payes dans un système défectueux, tout en devant composer avec des clients mécontents et contrariés et en se sentant responsables de ce qui arrive. À ceci s'ajoute l'épuisement qui survient après des journées entières passées à tenter de réparer les erreurs causées par le système de paye. Tout cela devient très éprouvant pour eux. Incidemment, le Centre de service de paye est perçu par l'ensemble de la fonction publique comme étant un « lieu de travail toxique », et il en va de même pour les autres services ministériels de

traitement de la paye qui n'ont pas été centralisés. Selon les estimations, il faudrait attendre une décennie ou plus avant que soient résolus tous les problèmes de paye causés par Phénix. Le [Comité sénatorial permanent des Finances nationales au Sénat](#), présidé par [Percy Mockler](#), s'est penché sur le dossier. Dans son rapport intitulé *Le problème de paye Phénix : ensemble pour une solution*, publié le 31 juillet 2018, le Comité qualifiait l'adoption de ce système d'une « honte internationale ». Au lieu d'économiser 70 millions de dollars par année aux contribuables, comme il avait été prévu, Phénix pourrait leur coûter jusqu'à 2,2 milliards de dollars d'ici 2023. (Pièce A26)

Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont renouvelé l'indemnité de maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération, en l'augmentant de 2 500 \$ par année. Cette entente a été conclue le 14 juin 2017 et devait prendre fin le 20 juin 2018. Toutefois, conscients de la gravité des problèmes de paye survenus durant le processus de négociation, les parties ont convenu de négocier un autre PE en marge de la convention collective, qui prévoyait le versement d'une indemnité unique de 4 000 \$ aux conseillères et aux conseillers en rémunération ainsi que la rémunération de leurs heures supplémentaires à tarif double. Ce protocole est venu à échéance le 1^{er} juin 2019.

La revendication de l'Alliance comprend donc trois parties :

- élargir la portée des incitatifs au recrutement et au maintien en poste à tous les membres du personnel qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux, peu importe leur classification, puisqu'aucune de ces personnes n'a été épargnée par les ratés de Phénix dans le cadre de son travail;
- faire passer l'indemnité quotidienne de 9,58 \$ à 13,42 \$, une somme plus appropriée;
- maintenir l'indemnité unique de 4 000 \$ et rémunérer au tarif double toutes les heures supplémentaires du personnel exerçant des tâches liées à la rémunération et aux

avantages sociaux, étant donné que Phénix continue de miner leur vie personnelle et leurs conditions de travail.

Les propositions de l'Alliance ne répareront pas Phénix, loin de là, mais elles favorisent, dans une certaine mesure, le recrutement et le maintien en poste de fonctionnaires chargés d'une tâche particulièrement exigeante en leur offrant une rémunération supplémentaire. Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement à la Commission d'inclure sa revendication dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'AFPC

****NOUVEL APPENDICE**

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE
ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) QUI TRAVAILLENT À TITRE
D'AGENTS DES PÊCHES**

1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux membres du groupe Administration des programmes (PM) des niveaux PM-05 et PM-06 qui travaillent à titre d'agents des pêches.
2. Les parties conviennent que les employés PM sont admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du 22 juin 2018, les agents des pêches des niveaux PM-05 et PM-06 reçoivent l'indemnité toutes les deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité est versée conformément à la grille suivante :

Groupe PA (Administration des programmes)	Indemnité annuelle
PM-05	3 000 \$
PM-06	3 000 \$

- c. L'indemnité susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
3. L'employé-e occupant un poste d'agent des pêches reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel il a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.

MOTIF

Le syndicat demande que cette indemnité, négociée lors de la dernière ronde par l'unité des TC (Pièce A27), soit également accordée à tous les agents des pêches des niveaux PM-05 et PM-06 qui sont visés par la convention collective du groupe PA.

Les agents susmentionnés supervisent les agents des pêches du groupe Technicien divers (GT), sont des agents d'application de la loi armés et ont toutes les mêmes tâches et responsabilités liées à l'indemnité.

Dans son rapport de 2001 pour la table 3 (aujourd'hui appelé groupe TC), le bureau de conciliation a recommandé que les agents des pêches remplissant des fonctions d'application de la loi pour le ministère des Pêches et Océans (MPO) reçoivent un montant forfaitaire, payable les 22 juin 2001 et 2002. Il s'agissait de reconnaître une plus grande exposition à un environnement dangereux qui n'était pas reflétée dans la description de travail de ces agents. Cette recommandation a servi de fondement à l'appendice H de la convention collective de la table 3, signée en 2001.

Depuis, la classification des postes des agents des pêches du MPO est passée de GT-03 à GT-05. Celle des agents de la table 1 (aujourd'hui appelée groupe PA), est passée de PM-05 à PM-06. Ces postes ont été classifiés à la hausse pour refléter les nouvelles responsabilités d'application de la loi des agents des pêches.

Dès 2002, le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense demande au gouvernement d'améliorer le repérage des navires qui approchent les eaux territoriales canadiennes et qui s'y déplacent en coordonnant l'utilisation de satellites, d'avions de patrouille et de vaisseaux. Le Canada doit resserrer la surveillance côtière et le Comité croit qu'une collaboration accrue entre les différentes agences fédérales ne fera pas augmenter les coûts dans le court terme, puisque les infrastructures existent déjà⁵⁸.

⁵⁸ Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, *La défense de l'Amérique du Nord : une responsabilité canadienne*, septembre 2002. La recommandation 2 du chapitre sur la défense des eaux territoriales du Canada se lit comme suit : *La coordination et utilisation efficace des nombreuses ressources de surveillance telles que : un système de compte rendu de position de navires; les atouts de la Marine canadienne, incluant les navires de défense côtière et les frégates canadiennes de patrouille; les ressources de repérage de satellites; les vols réglementaires Aurora; les services de patrouilles et de renseignements du ministère des Pêches et Océans, de la Garde côtière canadienne et de la Gendarmerie royale du Canada.*

Les agents des pêches jouent un rôle essentiel dans la protection des stocks de poisson, des eaux et des frontières du Canada, vu leurs fonctions de surveillance et d'arraisonnement armé des navires. Depuis 1977, les agents des pêches disposent des mêmes pouvoirs que les agents de la paix en vertu du *Code criminel*.

La description de travail des agents des pêches énonce clairement que leur travail comporte des risques pour leur santé et leur sécurité. Leurs activités d'application de la loi peuvent les exposer à la violence de la part de clients ou de braconniers, par exemple être attaqués au poignard ou avec une arme à feu.

Les agents des pêches sont chargés de l'application de la *Loi sur les pêches* et d'autres lois et règlements connexes. Ils protègent les ressources halieutiques et les habitats du poisson en effectuant des patrouilles terrestres, maritimes et aériennes. Ils font un travail difficile et dangereux. Leurs activités d'application de la loi visent la protection et la conservation des habitats et des ressources des pêches en mer et en eau douce au Canada⁵⁹. Les agents des pêches assurent la navigation sécuritaire des vaisseaux de patrouille, protègent l'environnement en cas d'urgences, gèrent de façon responsable les pêches et l'aquaculture et protègent les océans et les autres écosystèmes aquatiques⁶⁰. Des investissements récents dans la conservation et l'amélioration des capacités de mise en application ont mené à l'augmentation des effectifs⁶¹ : jusqu'à 200 nouveaux postes d'agents des pêches doivent être pourvus d'ici la fin de 2020⁶².

Les agents des pêches reçoivent une formation très poussée de trois ans en classe et sur le terrain. Les recrues apprennent le maniement des armes et les techniques d'application de la loi à l'École de la GRC. La période de probation pour les nouveaux agents est de 36 mois, durant laquelle ils doivent tenir deux journaux de bord complets et réussir différents tests de compétence. Il s'agit de l'un des programmes de formation

⁵⁹ dfo-mpo.gc.ca/fisheries-peches/enf-loi/index-fra.html

⁶⁰ canada.ca/fr/peches-oceans/nouvelles/2019/05/le-gouvernement-du-canada-accueille-23-nouveaux-agentes-des-peches-lors-dune-ceremonie-de-remise-des-diplomes-a-regina.html

⁶¹ dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/fisheries-act-loi-sur-les-peches/enforcement-application-fra.html

⁶² dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/fisheries-act-loi-sur-les-peches/enforcement-application-fra.html

les plus complets offerts aux groupes d'application de la loi au pays. Cela relève du strict bon sens, puisque les agents des pêches sont appelés à prendre des décisions vitales rapidement et de façon autonome. Ils peuvent être placés dans des situations dangereuses, qu'il s'agisse de surveillance, de poursuites, d'arraisonnement armé, de saisies, d'arrestations ou de gestion des foules. Qu'ils soient sur terre, en mer ou dans les airs, ils travaillent dans des conditions souvent difficiles : mauvais temps, mer agitée, tempêtes.

En leur qualité d'agents de la paix, les agents des pêches s'exposent à de grands dangers pour protéger notre sécurité durant leurs activités de surveillance, de poursuite, d'arraisonnement armé, de saisie, d'arrestation et de gestion des foules. L'AFPC demande que ses membres qui sont agents des pêches reçoivent la même indemnité pour ce dangereux travail que celle prévue dans la convention collective des GT. La norme de classification actuelle du Conseil du Trésor ne tient pas compte de plusieurs des responsabilités des agents des pêches, notamment celles liées aux fonctions d'agent de la paix. C'est pour cette raison que l'AFPC demande une rémunération additionnelle pour les agents des pêches qui sont chargés de l'application de la loi.

L'indemnité a été accordée aux membres du groupe GT visés par la convention collective du Conseil du Trésor durant les négociations de 2014. À l'époque, l'employeur ne l'a pas offerte aux agents des pêches du groupe PA jouant un rôle de supervision parce qu'il s'agissait de PM-05 et PM-06. Par conséquent, ces derniers ont été privés de l'indemnité simplement parce qu'ils étaient visés par une convention collective différente. Depuis, l'écart s'est beaucoup rétréci entre la rémunération des agents des pêches et celle de leurs superviseurs du niveau PM, rendant les promotions moins alléchantes.

Le syndicat demande respectueusement à la CIP de recommander que les agents des pêches des niveaux PM-05 et PM-06 aient droit à l'indemnité en l'ajoutant à la convention collective du groupe PA.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE B

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties sont convenues de ce qui suit :

1. Congé sessionnel

- a. En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b. Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c. Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.
- d. Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'Employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.

2. Exclusions

Les dispositions du chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes **27.01**, **27.02** et 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

Modifications aux notes sur la rémunération

Notes supplémentaires

NOUVEAU

Un supplément de quatre pour cent (4 %) de la rémunération de l'employé-e est ajouté à celle des employé-e-s administratifs classés AS, CR et ST qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et services d'interprétation parlementaire) et qui travaillent habituellement le soir ou la nuit, sous pression en tout temps, ou qui travaillent aussi le soir ou la nuit et peuvent être affectés au service des débats parlementaires à tout moment.

MOTIF

L'Alliance veut que les employé-e-s classés AS, CR et ST qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) bénéficient des mêmes avantages que ceux des membres de l'unité de négociation de la traduction.

Les employé-e-s du groupe PA au service du Parlement sont soumis aux mêmes conditions de travail exigeantes que les traducteurs : ils travaillent le soir et la fin de semaine, offrent des services de soutien et traitent les documents produits par le service des débats parlementaires comptant jusqu'à 20 000 mots par jour. En outre, certains membres doivent être en disponibilité les soirs et les fins de semaine, car il arrive parfois que les débats se poursuivent durant la nuit ou que l'on convoque des séances d'urgence.

À l'instar de leurs collègues du groupe TR, les membres du groupe PA bénéficient d'un congé sessionnel au prorata lorsque le Parlement ne siège pas. Ce congé est appelé « congé parlementaire » dans la convention collective du groupe TR et le libellé de

l'article qui s'y rapporte est très semblable à celui de la convention collective du groupe PA. (Pièce A28)

Il y a toutefois une différence frappante entre les deux libellés : en sus du congé sessionnel, les TR bénéficient également d'une prime de poste et d'une prime de fin de semaine en vertu de l'article 15 de leur convention collective. Pourtant, les membres du groupe PA, qui appuient le travail de leurs collègues du groupe TR et travaillent exactement dans les mêmes conditions soumises à l'horaire des travaux du Parlement, ne bénéficient pas de ces primes. L'Employeur n'a fourni aucune justification qui l'empêche d'accorder à ces employé-e-s les mêmes droits, ni aux membres qui lui en demandaient la raison ni pendant la négociation collective. Voici le libellé de la convention collective du groupe TR sur le congé parlementaire :

15.07 Primes de poste

a. L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 20 h, y compris les heures supplémentaires. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

b. L'employé-e qui travaille par postes touche une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures normales effectuées le samedi et/ou le dimanche. La prime de poste ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Et les notes sur la rémunération du groupe TR précisent :

Un supplément de quatre pour cent (4 %) de la rémunération de l'employé-e est ajouté à celle des employé-e-s TR-3 qui sont affectés au service du Parlement et qui travaillent habituellement le soir ou la nuit, sous pression en tout temps, ou qui travaillent aussi le soir ou la nuit et peuvent être affectés au service des débats parlementaires à tout moment (Pièce A28).

L'Alliance est d'avis que les employé-e-s classés AS, CR et ST qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement et qui sont soumis aux mêmes pressions et conditions de travail que leurs collègues traducteurs devraient bénéficier des mêmes dispositions salariales qu'eux. L'Alliance demande respectueusement à la commission de recommander l'adoption de sa proposition.

PARTIE 3

QUESTIONS EN LITIGE
ENJEUX COMMUNS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 10 INFORMATION

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e l'accès à un exemplaire de la présente convention et ~~s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, les employés peuvent avoir accès à la présente convention en mode électronique. Lorsqu'un accès en mode électronique n'est pas disponible, l'employé-e doit recevoir une copie imprimée.**

MOTIF

L'AFPC n'a pas donné son accord quant à la modification en question pour aucune de ses conventions collectives touchant l'administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus lors du dernier cycle de négociations pour les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour les arrangements de 2016 avec l'ARC.

Le 12 septembre 2017, l'AFPC a déposé un grief de principe contre l'employeur, le Conseil du Trésor, pour avoir violé l'article 10 de la convention du groupe PA, notamment le paragraphe 10.02. Le grief a été accueilli.

Voici quelques exemples de ces violations :

(1) À Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, un directeur a annoncé que Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) cessait d'imprimer les conventions et que cette responsabilité incombait dorénavant à chaque ministère. (2) À Service Canada/EDSC, dans le cadre de l'écologisation des opérations gouvernementales, on a laissé à l'employé la responsabilité de demander un exemplaire imprimé de la convention. (3) Au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, un directeur des ressources humaines a annoncé que les employés ne recevraient plus d'exemplaires de la convention et qu'ils pouvaient y accéder par intranet.

Dans le cas du groupe SV, le problème d'accessibilité est particulièrement grave et mérite d'être souligné. Le président de l'Union canadienne des employés des transports (UCET), un Élément de l'AFPC, a reçu plusieurs appels de membres d'équipage de la Garde côtière canadienne qui n'avaient pas accès à des exemplaires imprimés. Certains membres n'ont simplement pas de connexion Internet sur les navires et ne peuvent donc pas consulter leur convention lorsqu'ils ont des questions ou des préoccupations. D'autres n'ont pas d'imprimante à la maison ou à bord des navires. D'autres encore trouvent qu'il est difficile de naviguer sur les sites du CT et des syndicats pour trouver un article précis.

En dehors des membres d'équipage de navire, parmi les quelque 100 000 fonctionnaires membres de l'AFPC figure un nombre incalculable de personnes qui ne travaillent pas dans des bureaux et qui n'ont pas toujours accès à un ordinateur ou à Internet. Au ministère de la Défense nationale, par exemple, un grand nombre d'employés travaillent en permanence ou occasionnellement dans des zones protégées, non seulement où l'Internet est inaccessible, mais où l'utilisation du téléphone et de l'ordinateur portable est également interdite.

Les membres qui travaillent dans bon nombre de ces milieux n'ont toujours pas reçu d'exemplaires de la convention collective actuelle, qui a expiré le 20 juin 2018. Devant le refus de l'employeur de fournir des exemplaires aux membres qui n'ont pas accès à Internet malgré l'obligation prévue dans la convention collective, l'AFPC doute fort que l'employeur respecte cette obligation en l'absence d'une disposition à cet effet.

Le 26 janvier 2018, la directrice principale de la Gestion de la rémunération et de la négociation collective a publié un avis intitulé « Responsabilité pour l'impression des conventions collectives et leur distribution aux employés » à l'intention des directeurs des ressources humaines et des directeurs/chefs des relations de travail et de la rémunération. L'avis visait à les informer de l'obligation de l'employeur d'imprimer les conventions collectives et de les distribuer aux employés, en vertu du paragraphe 10.02 (pièce 1). Malheureusement, ni le grief de principe qui a été accueilli ni les directives du

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (qui découlaient du grief au dernier palier) n'ont pu régler le problème. Une audience devant la CRTFP est donc prévue le 15 novembre 2019 concernant l'affaire.

En ce qui concerne les membres qui passent peu de temps devant un ordinateur ou qui travaillent dans des régions éloignées où l'accès à Internet est limité (p. ex., dans le Nord ou en mer), le syndicat fait valoir que le libellé proposé par l'employeur a pour effet ni plus ni moins de limiter l'accès à la convention collective entre les parties, ce qui n'est dans l'intérêt de personne. Quant à nos unités de négociation dont l'effectif est particulièrement nombreux, divers et complexe, le syndicat est d'avis que cette proposition est prématurée. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa décision.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom. **L'Alliance remettra sa grille de classification à l'employeur afin qu'il puisse calculer le montant des cotisations à retenir.**

~~11.07 L'employeur convient de continuer sa pratique d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.~~

11.087 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

MOTIF

Le syndicat juge que la proposition de l'employeur n'est fondée sur aucune raison pratique. Le système de précompte actuel est en place depuis plus de 30 ans, alors pourquoi l'employeur veut-il tout à coup le modifier? À l'heure actuelle, c'est le syndicat qui est responsable d'informer l'employeur du montant de la cotisation mensuelle autorisée qui doit être retenue pour chaque employé.

Le système de paye Phénix est utilisé par plusieurs employeurs. Par conséquent, toute modification au processus de précompte des cotisations aurait une incidence non seulement sur l'employeur, mais aussi sur l'ARC, le Bureau du vérificateur général, la Bibliothèque du Parlement, le CST, le Sénat, Parcs Canada, le CRSH, l'ACIA, le BSIF, le SCRS, la Chambre des communes, les OES, le CCHST et les Champs de bataille nationaux.

Le syndicat est aussi très préoccupé par le fait que l'employeur veut lui-même calculer le montant des cotisations à prélever et tient à souligner que ce travail relève exclusivement de la compétence du syndicat.

Même si les parties se partageaient la compétence en matière de précompte, l'employeur aurait besoin d'importantes ressources additionnelles pour calculer les cotisations. Le montant des cotisations versées par les membres est fonction de plusieurs facteurs. Il n'est pas rare, au cours d'un mois donné, que des milliers de membres changent de classification, de ministère ou d'horaire de travail. N'importe lequel de ces changements exige un nouveau précompte pour chaque employé dont la situation d'emploi est ainsi modifiée. Comme les cotisations sont calculées en fonction du salaire réel, il faudra refaire le calcul pour tous les employés dont le poste est reclassifié. Il sera peut-être nécessaire de faire de même pour les employés qui changent de ministère, s'ils changent par le fait même d'Élément ou de section locale, puisque chaque Élément et section locale établit son propre taux de cotisation. Étant donné que l'employeur n'est pas en mesure de déterminer quelle entité représente chaque employé, des erreurs se glisseront inévitablement dans son précompte s'il le fait seul.

Lorsqu'une ou l'autre des composantes du syndicat modifie son taux de cotisation, un nouveau calcul est effectué pour chaque membre, en tenant compte à la fois du taux fixe et du pourcentage qui varient en fonction de la classification. Plus de 1 000 pourcentages et taux fixes sont actuellement en vigueur pour plus de 2 000 classifications différentes. Dans certains cas précis, la part de cotisation de membres d'un Élément est calculée en fonction du salaire réel. L'AFPC reçoit l'information sur les salaires réels en vertu d'une décision de la CRTEFP (*AFPC c. Conseil du Trésor*, 2010, CRTFP 6) et utilise la formule pertinente pour calculer les cotisations de ses membres. Une fois le travail terminé, le syndicat transmet les nouveaux montants et les ajustements à l'employeur au moyen du fichier des changements.

Par conséquent, le libellé du paragraphe 11.06 proposé par l'employeur exigerait de ce dernier qu'il calcule les cotisations dues par chaque membre de chaque classification (y

compris les employés à temps partiel, les cotisations desquels sont proportionnelles), en appliquant tous les taux possibles en vigueur au moment du calcul, tout en calculant selon une autre méthode une partie précise des cotisations des Éléments, le cas échéant. En d'autres mots, l'employeur devrait recalculer manuellement les cotisations de 150 000 membres. Compte tenu de la responsabilité du syndicat prévue au paragraphe 11.08 et du processus complexe que représente le calcul exact des cotisations en temps opportun, nous nous opposons fermement à la clause.

Enfin, le syndicat demande à l'employeur de justifier la suppression du paragraphe 11.07, ce qu'il n'a pas fait à la table de négociation. Le syndicat a besoin de certains documents afin de faire des ajustements. Ainsi, lorsque l'employeur retient les primes d'assurance sur la paye, le syndicat envoie cette information à l'assureur pour les ajustements et renvoie les corrections dans le fichier des changements. La transmission de cette information est une obligation contractuelle du syndicat. Par conséquent, la documentation sur les retenues destinées à d'autres fins est essentielle à la tenue des dossiers du syndicat et permet d'assurer l'exactitude du calcul de la paye et des retenues des employés.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur ne soient pas prises en compte dans la recommandation de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

MOTIF

Le syndicat propose deux modifications au paragraphe 12.03 pour deux raisons interreliées :

- l'employeur s'est déjà servi du libellé actuel pour brimer les droits conférés à l'Alliance en vertu de la *LRTSPF*, en refusant aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail pour qu'ils s'adressent aux membres (Pièces B2 et B3);
- l'Alliance veut obtenir le même accès que celui accordé par l'employeur à d'autres unités de négociation, notamment les FB, les CX et le personnel du BSIF (Pièce B4).

Les fois où, par le passé, l'employeur a refusé l'accès à ses locaux, l'Alliance a réagi en déposant une plainte à la commission des relations de travail. En 2016, celle-ci a rendu une décision relative à de tels incidents survenus dans les bureaux d'Anciens Combattants et de Santé Canada.

Je déclare que les refus de permettre à un représentant de la plaignante d'effectuer une visite de l'installation d'Anciens combattants à Billings Bridge le 5 novembre 2014, d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail au Complexe Guy-Favreau de

Santé Canada le 25 novembre et d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail aux installations du MDN le 11 décembre 2014 et le 6 janvier 2016 constituaient tous des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (Pièce B2)

La Commission a rendu une décision semblable en mai 2013, lorsqu'un représentant syndical qui s'est vu refuser l'accès aux locaux de l'ASFC :

Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a) de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (Pièce B3)

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au CT et à l'ASFC : « [...] de cesser de refuser l'accès de cette façon en l'absence de raisons d'affaires convaincantes et justifiables selon lesquelles ce type d'accès compromettrait les intérêts légitimes du milieu de travail ». (Pièce B3)

Compte tenu du libellé actuel du paragraphe 12.03/9.03 de la convention collective et des décisions rendues par la Commission et citées plus haut, l'Alliance soutient que le libellé actuel ne respecte pas les droits conférés par la *LRTSPF* aux représentants syndicaux. En fait, elle les restreint, ce que la Commission a déclaré inconciliable avec la *Loi*. L'Alliance propose donc de modifier le libellé afin que ses droits soient respectés.

Passons au deuxième point. L'Alliance revendique le même accès que celui accordé par l'employeur à d'autres unités de négociation, notamment les FB, les CX et le personnel du BSIF (Pièce B4). La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC

contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour le groupe PA. La convention collective des CX, à laquelle est assujéti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, n'exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l'employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers, ce qui n'a pas empêché l'employeur d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de rencontrer les membres. Les CX sont chargés de l'exécution de la loi. Ils ont le même employeur et relèvent du même ministère que les membres de l'Alliance. Dans l'ensemble, les trois conventions collectives mentionnées plus haut permettent aux représentants syndicaux d'accéder au lieu de travail pour rencontrer les membres du syndicat, ce qui est conforme avec ce que propose l'Alliance pour ses unités de négociation.

Compte tenu des exemples cités plus haut, l'Alliance estime qu'il n'y a aucune raison de refuser au groupe PA des droits que l'employeur a déjà accordés à d'autres groupes. L'Alliance souhaite également empêcher l'employeur d'empiéter sur le droit du syndicat de communiquer avec ses membres en dehors des heures de travail. La situation s'est présentée à quelques reprises par le passé. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés.

Étant donné que la Commission a clairement indiqué que la *Loi* confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 12.03, que la proposition de l'Alliance est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres effectifs d'application de la *Loi* à son service, et que l'Alliance a le droit, en vertu de la *Loi*, de communiquer avec ses membres, l'Alliance demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

Enfin, l'employeur a déjà manifesté par écrit sa volonté d'accepter les modifications proposées lors de l'échange de propositions le 1^{er} mai 2019, et il n'a aucune raison de se rétracter.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.04

- a. Le représentant obtient l'autorisation de **avise** son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

MOTIF

La proposition du syndicat concernant le paragraphe 13.04 vise à régler les situations où l'employeur porte atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la LCRTEFP. Il est arrivé par le passé que le libellé soit interprété et appliqué de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les autorisations demandées par les délégués syndicaux pour enquêter sur les plaintes ou résoudre les problèmes en milieu de travail. Le libellé actuel pose particulièrement problème aux délégués syndicaux qui représentent des membres dans plusieurs lieux de travail, car de nombreux superviseurs hésitent à leur accorder un congé, ou refusent un tel congé, pour qu'ils puissent rencontrer des employés dans un lieu de travail autre que le leur.

Le syndicat soutient que, dans la mesure où le Conseil du Trésor se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation énoncé ci-dessus ou à restreindre la participation des membres du personnel à des activités syndicales légitimes, il n'a d'autre choix que de revendiquer un libellé à caractère déclaratoire. La *Loi* stipule clairement que l'Employeur ne dispose d'aucune prérogative ni d'aucun droit d'intervenir dans la représentation des employés par une organisation syndicale. Le paragraphe 5 de la *Loi* énonce clairement les droits du personnel en matière d'activité syndicale :

5 Le fonctionnaire est libre d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix et de participer à toute activité licite de celle-ci.

Les interdictions imposées à la direction à cet égard sont précisées au paragraphe 186(1) de la *Loi*. Elles tiennent compte du droit de l'agent négociateur de représenter le personnel à part entière, sans intervention de la direction :

186. (1) Il est interdit à l'employeur ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#), ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur

- **(a)** de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci; ou
- **(b)** de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

Le libellé actuel de la convention collective contrevient aux protections dont bénéficie le syndicat en vertu de la loi, et c'est pourquoi le syndicat demande sa modification. Non seulement la proposition du syndicat réaffirme-t-elle l'important principe de libre participation à des activités syndicales légitimes, mais elle envoie un signal éloquent et concret à l'ensemble du personnel de l'unité de négociation selon lequel l'Employeur respectera le principe de libre participation. Le but du syndicat est le suivant : insérer ce libellé dans la convention collective de sorte que toutes les parties comprennent bien les protections légales dont il bénéficie en matière de communications avec son effectif.

À la Chambre des communes, les représentants syndicaux n'ont pas besoin d'une autorisation avant de quitter leur poste pour enquêter sur les plaintes des employés ou rencontrer la direction locale afin de régler des griefs. Dans une décision arbitrale rendue en 2016 (AFPC c. Chambre des communes, 2016 CRTEFP 120), la Commission des relations de travail a accepté la proposition de l'AFPC et remplacé « le représentant obtient l'autorisation de son supérieur » par « l'Employeur accorde du temps libre » (Pièce B5).

Le paragraphe 18.07 reconnaît l'utilité des discussions informelles pour résoudre les problèmes (sans avoir à recourir à un grief officiel) et les encourage. Il est couramment admis que la procédure de grief ne constitue pas seulement un recours pour les membres du personnel, mais aussi un mécanisme par lequel il est possible de résoudre des problèmes par le dialogue. L'article 1.02 réitère la volonté des deux parties d'établir des relations de travail efficaces.

Pour qu'ils puissent parvenir à résoudre efficacement les problèmes par la discussion informelle ou la procédure de grief, les représentantes et représentants syndicaux doivent disposer du temps nécessaire pour rencontrer le personnel et les gestionnaires concernés. On relève des cas où les membres de l'unité de négociation ont dû prendre un congé payé, voire un congé non payé, pour s'acquitter des tâches découlant du paragraphe 18.07 et se préparer aux réunions. Le syndicat soutient que cette façon de procéder ne respecte pas les engagements pris par les parties dans les paragraphes 1.02 et 18.07. Encore une fois, le libellé du syndicat vise à s'assurer que l'Employeur n'empêche pas un représentant syndical de s'acquitter de ses responsabilités en milieu de travail.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 14

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Commented [OB3]: Omar to review

Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.

14.15 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC

~~14.1416 À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de l'article 14.14 ici haut, es paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

MOTIF

Le libellé proposé au paragraphe 14.14 est le même que celui des conventions collectives des groupes SV (14.14), TC (14.14) et FB (14.15) dont le Conseil du Trésor est aussi l'employeur. Les membres des groupes EB et PA élus à une charge à temps plein à l'Alliance devraient également se voir accorder la possibilité de prendre un congé non payé, tout comme les membres des autres unités de négociation de l'AFPC. Le Syndicat ne voit aucune explication logique empêchant l'inclusion de ce libellé dans la convention (Piece A29).

En ce qui concerne le nouveau libellé proposé à l'article 14.15, lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont modifié le congé non payé pour affaires syndicales afin que les membres du syndicat puissent continuer de recevoir leur salaire de l'employeur et que tous les frais liés au congé puissent être facturés à l'Alliance. Seul le mécanisme

de paiement a changé : payer l'Employeur plutôt que l'employé. Rien n'a changé quant au fond ou à la portée du congé pour affaires syndicales.

Malheureusement, certains ministères interprètent mal ce changement et refusent à tort d'accorder des congés pour affaires syndicales à des employés qui détiennent pourtant une autorisation. Le fait de refuser aux membres de participer à la vie de leur syndicat (participer à des activités syndicales autorisées) met à rude épreuve les relations de travail et se solde en des griefs fondés sur ces refus. En ajoutant le libellé que propose l'Alliance, les membres continueront de se prévaloir, sur présentation d'une lettre du syndicat attestant l'activité, des congés pour affaires syndicales dont l'Alliance remboursera les frais à l'Employeur.

Finalement, les modifications à l'article 14.16 visent simplement à reconnaître qu'un système unique s'applique à toutes les formes de congé pour affaires syndicales (à l'exception du paragraphe 14.14) qui sont payés et dont l'Employeur facturera les frais à l'Alliance.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

14.1415 ~~À compter du 1^{er} janvier 2018,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, **14.07, 14.08**, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pour une période totale cumulative maximale de trois (3) mois par année financière**; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

MOTIF

Le syndicat ne voit pas la nécessité d'apporter les changements proposés par l'employeur. Pendant les négociations, l'employeur n'a fourni aucune justification ni cité aucun précédent établi par d'autres unités de négociation.

Le protocole d'entente signé le 30 octobre 2017 prévoit un mécanisme de recouvrement des coûts concernant les activités de l'Alliance. Selon le protocole, le congé accordé à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 de la convention collective est un congé payé; le salaire et les avantages sont ensuite remboursés à l'employeur par le syndicat. Le protocole décrit la procédure et le délai de remboursement du salaire brut et des avantages sociaux (Pièce B6). Aucun problème n'a été soulevé par l'employeur depuis la signature de l'entente lors de la dernière ronde.

Comme il existe un mécanisme de recouvrement des coûts convenu par les parties, le congé n'entraîne aucun coût. L'employeur ne peut donc pas invoquer les coûts pour limiter le nombre de jours cumulatifs qu'un employé peut prendre congé en vertu de cette disposition. De plus, compte tenu des problèmes bien connus du système de paye Phénix, toute modification à la procédure actuelle, plutôt que de simplifier l'administration de la paye, entraînera d'autres complications susceptibles d'avoir une incidence négative sur la rémunération des membres qui demandent un tel congé.

D'ailleurs, le présent modèle de recouvrement de coûts a été instauré lors de la dernière ronde dans le but de prévenir tout problème de paye que pourrait occasionner Phénix.

L'employeur a même indiqué que l'un de ses principaux objectifs pour cette ronde était de réduire le fardeau de l'administration de la paye (Pièce B7).

Le syndicat ne voit pas la nécessité d'imposer un plafond arbitraire pour la participation aux activités syndicales ni d'apporter des changements aux dispositions sur le congé pour affaires syndicales, qui fonctionnent bien depuis la dernière ronde. Nous demandons respectueusement à la commission de rejeter cette proposition.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 17 DISCIPLINE

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.**

MOTIF

Le syndicat n'est pas d'accord avec cette proposition. La période pendant laquelle une mesure disciplinaire est versée au dossier a pour but de donner à l'employé-e le temps de rectifier le comportement ayant entraîné la mesure disciplinaire. Si l'employé-e n'a pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires au cours de cette période, l'inscription de la mesure disciplinaire est retirée du dossier, une façon de souligner sa prise de conscience. Deux années pour réaliser et corriger son erreur sont un délai raisonnable. Non seulement cette période permet de « rétablir » la relation entre employeur et employé-e, mais elle évite de laisser une mesure disciplinaire dans le dossier des employé-e-s pendant une période de temps déraisonnable et ainsi de les pénaliser. Ce qui importe le plus, c'est que l'employé-e dispose de suffisamment de temps pour rectifier le tir et faire table rase.

La proposition visant à exclure les périodes de congé non payé (CNP) de plus de six mois préoccupe également le syndicat pour d'autres raisons. Les employé-e-s peuvent prendre des CNP prolongés pour diverses raisons, la plupart étant personnelles et d'autres indépendantes de leur volonté, notamment :

- congé pour des raisons médicales;
- congé de maternité ou congé parental;

- congé pour les soins de longue durée de la famille;
- congé d'études et perfectionnement professionnel.

La durée de ces congés non payés est souvent de plus de six mois et les employé-es qui s'en prévaudront verront leur dossier disciplinaire conservé dans leur dossier personnel beaucoup plus longtemps que les autres employé-e-s. Par contre, les employé-e-s bénéficiant d'un congé payé prolongé (comme un congé de maladie payé) ne seront pas traités de la même manière. Étant donné que les raisons justifiant la prise de certains congés non payés prolongé peuvent être fondées sur des motifs protégés contre la discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (p. ex. les handicaps, le sexe, la situation familiale), il y a vraiment lieu de craindre que cette disposition de l'employeur soit en fait discriminatoire. L'AFPC estime que cette proposition est indûment sévère, inutile et va à l'encontre des droits de la personne.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel ne sera pas toléré~~ **et les abus de pouvoir** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

20.02 Définitions

- a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

20.02 20.03

- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.

20.03 20.04

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois propositions de médiateurs.**

20.04 20.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

20.06

- a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.
- b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.

20.07

En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.

Commented [ML4]: Ce paragraphe n'est pas dans l'Anglais.

MOTIF

La conception du harcèlement comme d'un abus purement sexuel est démodée depuis bien des années. Le projet de loi C-65, soit la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, ayant été adopté, il est temps de mettre à jour le libellé de la convention collective.

Le projet de loi C-65 repose sur trois piliers. Il oblige l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, à donner efficacement suite aux incidents qui surviennent et à offrir du soutien aux employés touchés.

Les modifications à la partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent aux employeurs et au personnel du secteur privé sous réglementation fédérale, de la fonction publique et du Parlement.

Dans le Code modifié, le harcèlement et la violence sont définis comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire » (paragraphe 122(1) modifié).

Il établit des obligations spécifiques pour les employeurs, dont le Conseil du Trésor, exigeant notamment qu'ils prennent des mesures réglementaires pour prévenir et réprimer, non seulement la violence dans le lieu de travail, mais aussi le harcèlement. Les employeurs sont également désormais tenus de donner suite aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'offrir du soutien aux employés touchés (alinéa modifié 125(1)z.16)). 42)

En outre, l'employeur a l'obligation d'enquêter non seulement sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, mais aussi sur tous les incidents de harcèlement et de violence, et il doit les enregistrer et les signaler, conformément aux règlements (alinéa modifié 125(1)c)).

Ces obligations s'appliquent aussi aux anciens employés, si l'employeur a connaissance de l'incident de harcèlement ou de violence au travail dans les trois mois suivant la date de cessation d'emploi de l'employé. Ce délai peut toutefois être prorogé par le ministre dans les circonstances réglementaires (nouveaux paragraphes 125(4) et 125(5)).

Les employeurs doivent aussi s'assurer que tous leurs employés reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et sont informés de leurs droits et obligations à cet égard (nouvel alinéa 125(1)z.161)). Les employeurs eux-mêmes doivent suivre de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (nouvel alinéa 125(1) z.162)).

Enfin, l'employeur doit s'assurer que la personne qu'il a désignée pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence a les connaissances, la formation et l'expérience requises (nouvel alinéa 125(1) z.163)).

La convention collective sert de référence aux personnes salariées qui veulent comprendre leurs droits au travail et leurs conditions d'emploi. Elle aide aussi les gestionnaires à mieux comprendre leurs responsabilités à l'égard des personnes salariées. Le syndicat juge qu'une bonne façon pour l'employeur de respecter sa nouvelle obligation, soit d'informer les employés de leurs droits et de leurs obligations quant au harcèlement et à la violence, est tout simplement de les énoncer dans la convention collective, de sorte que chacun puisse accéder facilement à des renseignements clairs et sans ambiguïté. Par ailleurs, le syndicat estime que le défaut de modifier l'article 20 de la convention collective pour y reporter les changements au *Code canadien du travail*, lesquels élargissent considérablement la définition du harcèlement par rapport à ce qui figure dans l'article, pourrait entraîner une confusion à l'égard des comportements inacceptables au travail.

Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure dans sa recommandation les modifications proposées à l'article 20.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Modifier comme suit :

- 24.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.
- 24.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :
- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, de **systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
 - b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, **système ou logiciel**.
- 24.03** ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.~~
- 24.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingt (180)~~ **trois cent soixante (360)** jours de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.
- 24.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :
- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
 - b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
 - c. le ou les lieux concernés;

- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s-;
- f. **l'analyse de rentabilisation et toute autre documentation qui illustrent la nécessité des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en considération.**

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

MOTIF

Lorsqu'il est question de changements technologiques, il est essentiel que l'Employeur consulte à fond avec l'agent négociateur. Or, il arrive trop souvent que l'Employeur propose la consultation une fois que toutes les décisions ont été prises et qu'il est trop tard pour apporter quelque changement que ce soit ou prendre des mesures d'atténuation. Dans son rapport *La Création et le déploiement du système de paye Phénix*, paru au printemps 2018, le vérificateur général du Canada été droit au but : « la création et le déploiement de Phénix ont constitué un échec incompréhensible de gestion et de surveillance de projet » (Pièce B8). La revendication de l'Alliance, en particulier l'ajout de l'alinéa 24.05 f., exige que l'Employeur fournisse toute la documentation relative à l'analyse de rentabilisation des changements technologiques, y compris l'évaluation

des risques (et des mesures d'atténuation) pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant. La présentation de ces renseignements trois cent soixante (360) jours avant la mise en place ou le déploiement des changements technologiques (voir la modification au paragraphe 24.04) pourrait limiter les effets sur les employé-e-s touchés.

La proposition de l'Alliance d'élargir la portée et de préciser le libellé de l'Appendice B sur le réaménagement des effectifs en ce qui a trait aux changements technologiques est essentielle afin de protéger les employé-e-s quant à leur lieu de travail. Les ajouts proposés à la définition de « changements technologiques » au paragraphe 24.02 ont pour but d'actualiser l'article. Les termes « équipement » et « matériel » datent de l'époque où les ordinateurs remplaçaient les machines à écrire. Afin de tenir compte de l'évolution des technologies de l'information, de l'intelligence artificielle et des techniques d'apprentissage et de prise de décisions automatisées, il importe d'élargir la portée de la définition. Les termes « système » et « logiciel » correspondent mieux aux changements technologiques pouvant affecter la sécurité d'emploi de nos jours. Prenons l'exemple de Phénix. Les problèmes qu'a rencontrés le gouvernement découlaient de l'implantation d'un logiciel et d'un système, pas de l'équipement ni du matériel.

La modification que propose l'Alliance au paragraphe 24.04 a pour but de prévoir suffisamment de temps pour planifier et mettre en place les changements technologiques dans le lieu de travail et prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Le délai actuel de 180 jours n'est pas suffisant pour apporter les modifications nécessaires à la situation d'emploi ou aux conditions de travail des employé-e-s visés. Par ailleurs, l'Alliance propose de supprimer la première phrase du paragraphe 23.04, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB (Pièce B9).

Enfin, l'ajout de l'alinéa 24.05 f a pour but de permettre à l'Alliance de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Les employé-e-s ont le droit d'être informés de l'analyse des changements technologiques

proposés par l'Employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés, étant donné que ceux-ci auront une incidence sur leur futur environnement de travail, les formations éventuelles et leur sécurité d'emploi. À titre d'exemple, l'Alliance avait demandé à voir cette documentation au tout début du processus de mise en œuvre du système de paye Phénix, ce qui lui avait été refusé. Lorsque l'analyse de rentabilisation a finalement été publiée – soit deux ans après le déploiement de Phénix – il était clair qu'elle n'avait pas pris en compte les risques réels pour les conseillères et les conseillers en rémunération et leurs clients, les fonctionnaires fédéraux. Dans les documents susmentionnés, il était question de plusieurs risques, mais pas du stress ou du surmenage qu'entraîneraient les défaillances du système ou le manque de personnel. Il n'était pas non plus question de la possibilité de ne pas être payé.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. ~~e.~~ la fête du Canada;
- g. ~~f.~~ la fête du Travail;
- h. ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. ~~h.~~ **le jour du Souvenir;**
- j. ~~i.~~ **le jour de Noël;**
- k. ~~j.~~ l'après-Noël;
- l. ~~k.~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, ~~de un~~ tels jours additionnels ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième lundi du mois de février et le premier (1^{er})** lundi d'août;
- m. ~~l.~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

30.08

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au **tarif double (2)** ~~et demi (1-1/2)~~ pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison **du double (2) du** ~~d'une fois et demie (1-1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~
et

- (iii) ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

MOTIF

L'Alliance propose d'apporter deux modifications au paragraphe 30.02 : 1) ajouter deux autres jours fériés payés (le jour de la Famille et la Journée nationale des peuples autochtones); 2) augmenter le tarif auquel sont rémunérés les jours fériés. Cette proposition a pour but d'harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres conventions collectives, et, tout comme la revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires (PA, article 28), elle vise aussi à améliorer la conciliation travail-vie personnelle et à simplifier l'administration de la paye en adoptant un taux unique pour la rémunération des jours fériés.

Si l'Alliance propose d'ajouter le jour de la Famille à la liste des congés fériés, c'est que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces où ce jour férié payé a bel et bien été établi, mais elle n'y a pas droit. Le jour de la Famille, célébré le 3^e lundi de février, est jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3^e lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine).

Le jour de la Famille a été créé afin de contribuer à la conciliation travail-vie personnelle des personnes salariées en leur accordant une longue fin de semaine à la mi-hiver pour qu'elles puissent passer du temps en famille. Or, pour les membres des unités de négociation visés, ce nouveau congé les oblige à se débrouiller pour faire garder leurs enfants ou à prendre un jour de congé puisque les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés ce jour-là. C'est pourquoi l'Alliance propose de donner aux membres des unités de négociation du Conseil du Trésor (PA, SV, TC et EB) un jour férié auquel ont déjà droit des millions d'autres de personnes salariées au pays. Ainsi, ils ne seraient

plus obligés de prendre une journée de congé ce jour-là en raison de leurs obligations familiales.

Le 21 juin coïncide avec le solstice d'été, un événement à caractère culturel important. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux peuples et collectivités autochtones ont choisi cette date pour célébrer leur patrimoine. De plus, le fait de reconnaître une journée nationale des peuples autochtones donnerait suite à la recommandation no 80 du rapport d'appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation :

Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation. (Pièce B10)

Par suite de la parution de ce rapport, le projet de loi d'initiative parlementaire C-369 a franchi l'étape de la première lecture au Sénat. Ce projet de loi « a pour objet de répondre à l'appel à l'action n° 80 de la Commission de vérité et réconciliation en établissant un jour férié appelé Journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats, ainsi que d'autres atrocités commises à l'égard des peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis, demeure un élément essentiel du processus de réconciliation ». (Pièce B11)

L'Alliance est d'avis qu'en faisant de cette journée un jour férié payé, l'employeur montrerait qu'il adhère concrètement au processus de réconciliation. Il permet également aux membres de son personnel, aux institutions et aux collectivités de célébrer et de rendre hommage à la population autochtone, et de souligner leur histoire et leur culture communes.

Enfin, à des fins d'uniformité avec sa revendication concernant la rémunération des heures supplémentaires, l'Alliance propose que tous les congés fériés payés soient rémunérés au tarif double. Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour férié, cela perturbe son équilibre travail-vie personnelle, tout comme lorsqu'elle doit travailler le dimanche ou durant son deuxième jour de repos, où elle est alors rétribuée au tarif double. Il devrait en être de même pour les heures travaillées lors d'un jour férié ou de tout autre jour de repos.

Actuellement, la personne qui travaille un jour férié est rémunérée une fois et demi son taux de rémunération de base pour les 7,5 premières heures et au tarif double par la suite. La proposition de l'Alliance permet de simplifier le calcul de la paye durant les jours fériés en adoptant un taux unique, une mesure qui cadre avec l'objectif énoncé par l'employeur durant la ronde de négociation de simplifier l'administration de la paye. (Pièce B7)

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Il est entendu que l'employé e qui ne travaille pas un jour férié payé a droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal.

MOTIF

L'employeur propose de préciser dans la convention collective que les employé-e-s qui ne travaillent pas durant un jour férié payé ont droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal. Or, cette précision se trouve déjà dans la convention collective du groupe PA, précisément au sous-alinéa 25.27e.i. (article « Champ d'application particulier de la présente convention ») :

e. Jours fériés payés (paragraphe 30.08)

- i. Un jour férié payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.*
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.*

L'employeur n'a fourni aucune raison à la table de négociation pour expliquer l'ajout de ce point à l'article 30.03, d'autant plus qu'il est déjà précisé dans la convention collective.

Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement que la proposition de l'employeur ne soit pas prise en compte dans la recommandation de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- e) ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d) ~~fourteen decimal four (14.4) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs;~~
- c) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième **dixième** (108^e) anniversaire de service;
- e) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième **troisième** (238^e) anniversaire de service;

34.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

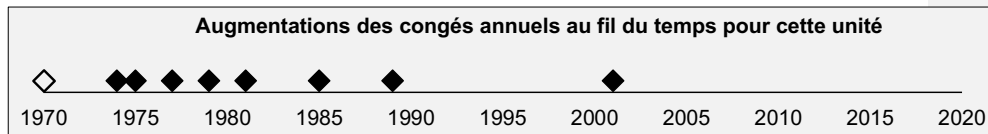
Commented [M15]: Le a) n'était pas dans la traduction. Je l'ai ajouté. Les mots gras et surlignés qui sont dans l'anglais (**used been granted**) ne sont pas dans le français.

MOTIF

En ce qui concerne l'article 34, le syndicat propose :

- i. d'augmenter les crédits de congés annuels pour établir la parité avec les membres civils de la GRC, qui ont été intégrés à la fonction publique;
- ii. de modifier le libellé relatif au report des congés annuels.

Mise à jour des congés annuels

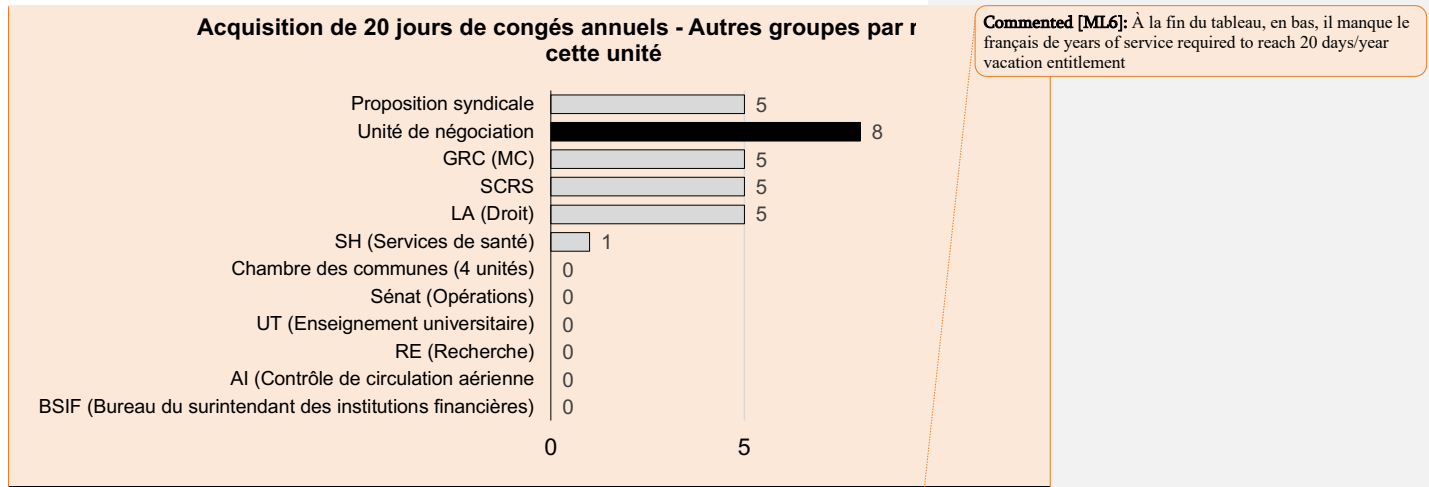


Les crédits de congés annuels pour cette unité n'ont pas été revus depuis 20 ans et accusent un retard par rapport à beaucoup d'autres unités du secteur fédéral.

On estime que, sur une période de 30 ans, les membres des principales unités du Conseil du Trésor auront de 5 % (SCRS) à 10 % (membres civils de la GRC) moins de jours de vacances que leurs homologues du secteur public fédéral (voir ci-dessous).

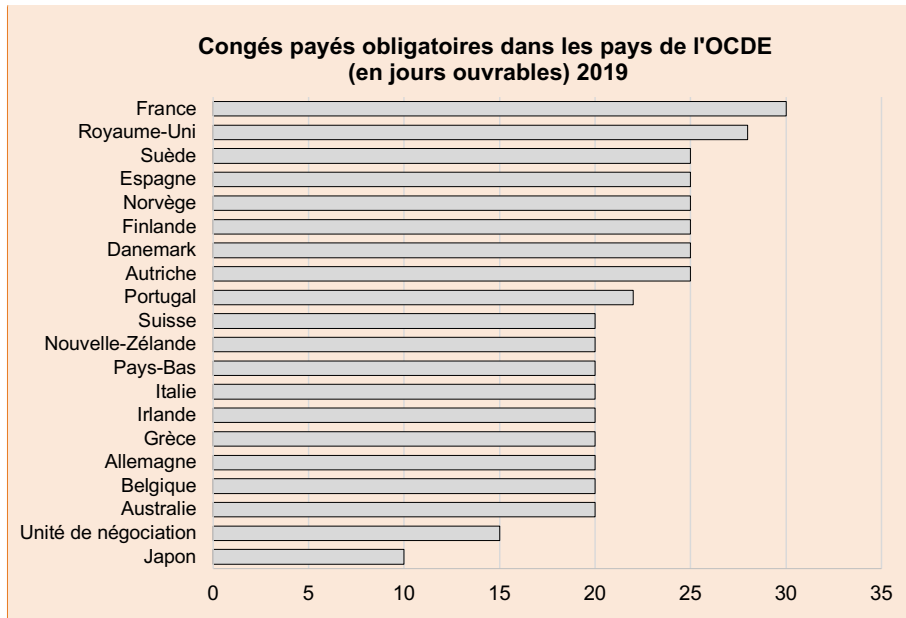
	Différentiel de jours de vacances sur 30 ans (unités du CT par rapport à d'autres groupes)
GRC-MC	-10 %
SCRS	-5 %
LA (Droit)	-6 %
SH (Services de santé)	-7 %
Chambre des communes (4 unités)	-9 %
Sénat (Opérations)	-9 %
UT (Enseignement universitaire)	-6 %
RE (Recherche)	-6 %
AI (Contrôle de circulation aérienne)	-8 %
BSIF (Bureau du surintendant des institutions financières)	-8 %

Le syndicat propose que l'unité de négociation ait droit aux mêmes dispositions relatives aux congés annuels que celles des membres civils de la GRC (MC). En s'inspirant du modèle de la GRC, nos membres auraient droit à 20 jours de congés annuels après cinq ans au lieu de huit, soit trois ans de moins qu'actuellement. Il s'agit d'une mesure très raisonnable, déjà consentie à d'autres groupes du secteur public et aux MC. Bon nombre de groupes de la fonction publique fédérale bénéficient dès le départ (année 0) de 20 jours de congés annuels (voir graphique ci-dessous).



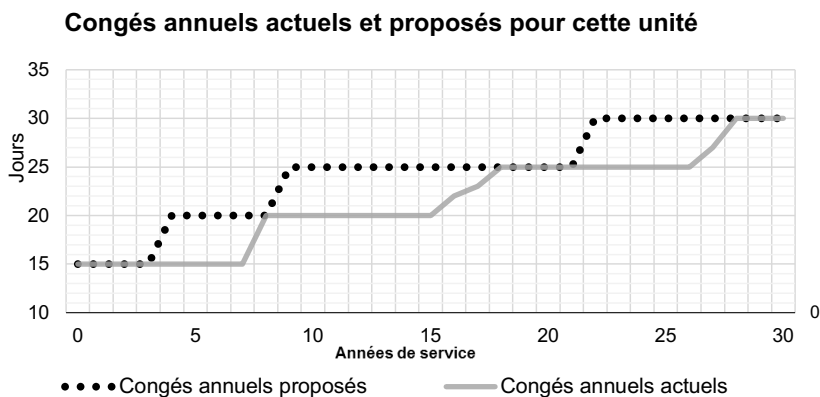
Notre proposition est inférieure à la norme en vigueur dans l'Union européenne et la majorité des pays de l'OCDE. L'Union européenne a fixé un nombre minimal de 20 jours ouvrables de vacances payées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de vacances par année ou plus⁶³ (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc très raisonnable.

⁶³ Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus. No-Vacation Nation, Revised; Center for Economic and Policy Research; Adewale Maye, mai 2019 (consulté le 25 août 2019) cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf.



Commented [ML7]: Manque à la fin du tableau en bas le français de Annual paid vacation days

Notre proposition permettrait également aux employés d'acquérir 25 jours de congés annuels après 10 ans de service. De plus, en offrant des dispositions équivalentes à celles des membres civils de la GRC, on augmenterait le nombre total de jours de vacances sur une période de 30 ans. Dans le tableau suivant, la ligne continue correspond aux jours de congés actuels de l'unité de négociation, tandis que la ligne pointillée correspond aux jours de congés annuels proposés, selon le modèle des membres civils de la GRC. Les membres civils intégreront la fonction publique fédérale et travailleront côte à côte avec les membres de l'unité de négociation. Nos membres devraient bénéficier des mêmes congés annuels que les nouveaux employés arrivant de la GRC.



L'effectif de la fonction publique du Canada a évolué au cours des cinq dernières années. Jusqu'en 2015, les baby-boomers (nés entre 1946 et 1966) constituaient le groupe le plus important des fonctionnaires fédéraux. Depuis 2018, la génération X (née entre 1967 et 1979) représente maintenant le groupe le plus important (40,6 %)⁶⁴. En offrant des avantages attrayants, comme l'acquisition plus rapide de congés annuels, nous serons mieux en mesure d'attirer et de retenir les talents de la génération X et des milléniaux au sein de la fonction publique fédérale.

Les vacances sont tout aussi bénéfiques pour les employés que pour les organisations. Selon une étude récente, 64 % des personnes interrogées se sentent reposées et enthousiastes à leur retour de vacances. Le désir *d'éviter l'épuisement* est la principale raison mentionnée pour prendre des vacances (Pièce B12). Les recherches appuient cette thèse : le stress est étroitement lié à des problèmes de santé, comme les maux de tête, les maladies cardiovasculaires, le cancer et de nombreux types d'infections causés par un système immunitaire affaibli par le stress. Le fait de prendre des vacances réduit

⁶⁴ Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018 (consulté le 25 août 2019)
www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-démographique-fonction-publique-federale-2018.html

le risque d'épuisement (Pièce B13). Les recherches montrent également que la *productivité* s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management (SHRM) de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas⁶⁵. Les PDG estiment que la *créativité* est une caractéristique essentielle chez les employés, mais qu'il y a une crise de la créativité chez les jeunes générations en particulier. Le fait de prendre des vacances amène un changement de rythme et hausse la créativité de 50 %, une situation gagnante pour les employés et les employeurs⁶⁶.

Les congés apportent une foule d'avantages aux employeurs et aux employés. Les membres de l'unité de négociation n'ont pas vu leurs congés annuels augmenter depuis 20 ans et leurs droits en matière de congés annuels sont largement inférieurs à ceux d'autres groupes de la fonction publique et de la GRC. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

Modification de l'article 34.12 : report des congés (en anglais seulement)

Le syndicat propose de modifier l'article 34.12 afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés :

34.12 Report et épuisement des congés annuels

Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, sera reportée à l'année de congé annuel suivante.

⁶⁵Vacation's impact on the workplace www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-USTravel-Vacation-Benefits-Workplace-Impact.pptx.

⁶⁶Three Science-Based Reasons Vacations Boost Productivity www.psychologytoday.com/ca/blog/feeling-it/201708/three-science-based-reasons-vacations-boost-productivity.

Aux termes de cet article, les membres reportent à l'année suivante la portion inutilisée de leurs crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de 262,5 heures. La modification du libellé vient préciser que les crédits de congés reportés concernent la portion *inutilisée* des heures accordées. La direction a souvent mal interprété cette clause et refusé le report de jours de congés, même lorsque cela respecte la limite acceptable de 262,5 heures, possiblement pour limiter le report d'un trop grand nombre de congés. Des membres ont affirmé que, dans certains ministères, la direction accepte uniquement de reporter les congés qui ont été refusés.

Plusieurs syndicats ont soulevé des préoccupations à ce sujet lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale de la Défense nationale l'été dernier (Pièce B14). Après cette rencontre, l'employeur a informé la direction que, suivant l'esprit et l'intention des dispositions, les membres de l'unité de négociation pourront reporter à l'année suivante les crédits inutilisés s'ils n'ont pu les prendre pendant l'année en cours. Il est inacceptable de pénaliser nos membres en permettant à la direction de fixer les dates de congés annuels ou d'obliger nos membres à renoncer à leurs crédits de congés inutilisés. Cette proposition veillera à ce que la direction de chaque ministère permette aux membres de l'unité de négociation de reporter les jours de vacances auxquels ils ont droit. À la lumière de ces facteurs, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Droit au congé annuel payé

34.03 L'employé-e a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'**emploi-de service** continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.

L'employeur n'a pas démontré la nécessité de remplacer *emploi* continu par *service* continu dans le contexte des droits aux congés annuels durant les six premiers mois d'emploi. Le syndicat rejette cette concession.

Il n'y a pas de disposition semblable ailleurs dans les conventions collectives du Conseil du Trésor. Ce que propose l'employeur, en fait, c'est d'affaiblir les conventions collectives de la fonction publique fédérale, en y ajoutant des concessions.

L'article 34.03 a justement pour but de ne pas limiter les droits aux congés annuels ou compliquer davantage l'acquisition de ces congés. Dans sa forme actuelle, il veille à ce que les employés puissent, après six mois d'emploi, bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année en cours.

Dans le cas des congés annuels, l'employeur veut remplacer *emploi* continu par *service* continu, ce qui aurait des conséquences négatives pour nos membres. Le *service* continu sert à établir le taux de rémunération et les dates d'augmentation d'échelon en fonction des services rendus. « Dans le cadre de la détermination du taux de rémunération au moment de la nomination, [le service continu] désigne une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique. Une période de service continu est interrompue lorsqu'il y a cessation d'emploi pendant au moins une journée de rémunération entre deux périodes d'emploi à la fonction publique (Directive sur les conditions d'emploi)⁶⁷. « *Emploi continu* » désigne une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, selon la définition de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*, comportant des

⁶⁷ Directive sur les conditions d'emploi : www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=15772

interruptions permises uniquement dans la mesure où elles sont prévues dans les conditions d'emploi qui s'appliquent à la personne (Directive sur les conditions d'emploi). » Dans la convention collective actuelle, le service continu et discontinu entre en ligne de compte dans l'*acquisition des crédits de congé annuel*; par conséquent, les interruptions de service sont permises.

PA 34.03

a. i. Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

En d'autres termes, l'employé dont le *service* est interrompu dans les six premiers mois d'emploi ne pourra pas acquérir de congé annuel durant cette interruption. Si les six mois sont basés sur le service continu, les employés seraient pénalisés pour toute interruption d'emploi pouvant être hors de leur contrôle. La proposition de l'employeur créerait des conditions d'emploi différentes pour des membres d'une même unité de négociation occupant des postes similaires et exécutant le même travail. Cette situation est injuste et déraisonnable et va à l'encontre de l'esprit de cette clause.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Certificat médical

35.XX Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a).

35.XX Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

MOTIF

Le syndicat veut ajouter une disposition à l'article 35 – Congé de maladie payé.

Le syndicat propose qu'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié soit considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a). Les professionnels de la santé sont assujettis à une réglementation, à des dispositions législatives et à des définitions qui varient d'une province à l'autre. C'est pourquoi toute définition d'un professionnel de la santé ne doit pas imposer de contrainte excessive aux travailleurs et travailleuses. Ces derniers n'ont pas tous accès au même éventail de professionnels de la santé. De plus, les soins, les diagnostics et les traitements diffèrent selon la situation. Si un professionnel de la santé dûment qualifié fournit une note pertinente et raisonnable liée à la situation du travailleur, l'employeur ne devrait pas refuser le congé ou la mesure d'adaptation.

Le Conseil du Trésor a accepté le libellé qui protège les employés des abus que pourrait commettre l'Employeur dans ce domaine. Dans le cadre du nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) – en cours de négociation entre le Conseil du Trésor et des syndicats du secteur public (IPFPC, FIOE, ACAF, ACEP) – les deux parties ont convenu d'une définition commune du professionnel de la santé, que voici :

Les médecins, psychiatres, dentistes ou infirmières/infirmiers praticiens qui, en vertu des lois et règlements provinciaux et territoriaux, sont habilités à diagnostiquer une maladie ou une blessure afin de déterminer et/ou de fournir les procédures ou les traitements médicaux nécessaires à une personne salariée malade ou blessée, et qui sont dûment inscrits au tableau d'un ordre professionnel pour pratiquer dans leur domaine.

Le libellé de l'article 35 de l'actuelle convention collective accorde une souplesse excessive, et qui n'a pas de raison d'être, à l'Employeur. En raison du libellé de l'actuel alinéa 35.02a), certains gestionnaires ont décidé qu'un certificat médical d'un médecin dûment qualifié ne constitue pas une preuve suffisante de la maladie d'une personne salariée et que les membres du personnel doivent consulter un professionnel de la santé au travail de Santé Canada pour obtenir une deuxième opinion.

De plus, le syndicat propose que la personne salariée se fasse rembourser le coût de tout certificat médical exigé par l'employeur. Lorsque la première convention collective a été négociée, on ne facturait à peu près jamais la note du médecin attestant une maladie. Mais les temps ont changé, et le coût pour obtenir un rapport ou un certificat médical varie énormément et peut parfois s'avérer très élevé. Les personnes n'ayant pas les moyens de se procurer une note de médecin seront alors tentées d'aller travailler même si elles sont malades ou inaptes au travail, compromettant ainsi leur santé et leur sécurité ou celles des autres. C'est un problème croissant qui doit être réglé.

Un libellé semblable figure dans toutes les conventions collectives de l'AFPC conclues avec la Chambre des communes; il découle d'une décision rendue en 2010 par la CRTFP (485-HC-45). Le même libellé a été accordé aux employés du Sénat (décision 485-SC-51, arbitrage de différends, CRTESPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (décision rendue en 2017 par la CRTESPF lors d'un arbitrage de différends) – (Pièce B15). Enfin, n'oublions pas qu'en 2013, la CIP chargée d'instruire le différend entre le syndicat et l'ACIA a accepté les arguments de l'AFPC selon lesquels l'employeur, lorsqu'il exige un certificat médical, devrait en assumer les coûts. Voici sa décision :

Étant donné que l'employeur peut, à sa discrétion, demander un certificat médical, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée pour prévoir le remboursement de tout certificat médical exigé par l'employeur jusqu'à concurrence de 35 \$ (Pièce B16).

De ce fait, le Syndicat propose simplement que le Conseil du Trésor nous accorde les mêmes normes que celles qui s'appliquent actuellement à d'autres fonctionnaires fédéraux et qui ont été jugées raisonnables par les arbitres. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit pour** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(a)(i) ou (ii), quand l'employé-e est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait), l'employé-e aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé soit pour :**
- i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- c. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit pour** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),
ou

- ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- d. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(c)(i) ou (ii), l'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé pour :**

- i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
- ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

- e. Nonobstant les alinéas a) et **bc)** ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et **bc)** ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

- f. Nonobstant les alinéas a), **b), c) et bd)** :

- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- g. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- h. L'Employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
- ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

- iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- i. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

L'indemnité parentale peut être payée de deux façons : 1) pour une période standard par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, ou 2) pour une période prolongée par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Une fois que l'employé-e a choisi la période standard ou la période prolongée, la décision est irrévocable. Une fois que l'indemnité hebdomadaire standard ou prolongée est déterminée, celle-ci ne sera pas changée si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à ji), ou (m) à (t) pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, **parentales partagées**, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne

prende fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)

		[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la ~~Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ **Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral** ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

(Option 1)

Indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit
- i. dans le cas de l'employé-e en **congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et** qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine du~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-

- treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, ~~de paternité~~ ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

d. Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard payées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :

- i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées ou des prestations de paternité de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées ou prestations de paternité auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.**
- e. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - f. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'~~alinéa~~ **aux** alinéas c) **et d)**, et l'employé-e n'a droit à aucun

remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'~~alinéa~~ **aux alinéas c) et d)** est :
- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé **parental partagé** ou de paternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou du **congé parental partagé ou de paternité non payé**, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- h. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'~~alinéa~~ **(f-g)** est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- i. Nonobstant l'~~alinéa~~ **(g h)** et sous réserve du sous-alinéa **(f g)(ii)**, dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, du congé **parental partagé ou du congé de paternité** non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- j. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité **parentale partagée ou de paternité**, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- k. Les indemnités parentales, les indemnités **parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- l. **En vertu de l'option 1**, Le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, et parentale, **parentale partagée et de paternité** ne dépassera pas cinquante-~~deux~~**sept (5752)** semaines pour chacune des périodes partagées combinées de maternité, et parentale, **parentale partagé et de paternité** non payées.

(Nouveau)

(Option 2)

Indemnité parentale prolongée

- m. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01 (a) (ii) et (b) (ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- n. L'indemnité parentale prolongée versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- o. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 40.02 (m)(i) et 40.02 (n)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e

fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- p. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues aux alinéas (m) et (n), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- q. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou congé parental partagé non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou parental partagée non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- r. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- s. Nonobstant l'alinéa (r) et sous réserve du sous-alinéa (q)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- t. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales ou parentales partagées, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- u. L'indemnité parentale ou l'indemnité parentale partagée versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

En vertu de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité, d'indemnité parentale et d'indemnité parentale partagée ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et, parental, parental partagé.

MOTIF

Le nouveau libellé reflète principalement les modifications aux prestations parentales de l'assurance-emploi proposées par les budgets fédéraux de 2017 et 2018. En ce qui concerne le paragraphe XX.01, le syndicat a principalement repris le libellé proposé par l'employeur, et nous croyons que les deux parties sont en accord sur ce point. Le désaccord repose principalement sur la proposition du syndicat selon laquelle l'indemnité parentale supplémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) s'applique à la totalité du nouveau congé parental non payé prolongé. Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe XX.02. Les améliorations apportées en 2017 et en 2018 aux prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu une incidence sur les indemnités supplémentaires prévues par la convention collective. Les nouvelles règles de l'assurance-emploi prévoient des options additionnelles pour le congé parental :

- recevoir des prestations durant 35 semaines au taux de 55 % de leurs gains assurables (modalités actuelles);
- recevoir des prestations pendant 61 semaines au taux de 33 % des gains assurables.

En outre, les parents qui partagent le congé ont droit à des semaines supplémentaires de prestations.

Le choix doit être précisé au moment de déposer la demande de congé parental (standard ou prolongé). Selon les conventions collectives en vigueur, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée est fixé à 52 semaines, ce qui comprend 35 semaines d'indemnité parentale. Or, le supplément de congé parental continue de s'appliquer, et si une personne salariée décide d'étendre son congé sur 63 semaines, elle a encore droit à la différence entre les prestations parentales de l'assurance-emploi et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour les 35 premières semaines (Pièce B17). De plus, selon le libellé actuel, quand une personne choisit l'option prolongée, le supplément de congé parental cesse à la fin des

35 semaines, mais elle continue de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi représentant 33 % de sa rémunération jusqu'à la fin de son congé non payé.

Pendant les négociations, l'employeur a présenté un nouveau libellé selon lequel l'employé-e recevrait une indemnité parentale supplémentaire de 55,8 % de son taux de rémunération durant tout son congé parental prolongé. Le syndicat a rejeté la proposition de l'employeur pour deux raisons.

Premièrement, beaucoup de parents ne peuvent pas se permettre de toucher seulement 55,8 % de leur revenu. Cette situation serait encore plus difficile pour les familles monoparentales ou pour celles qui dépendent d'un travail précaire ou du revenu d'un seul parent. Au titre de la proposition de l'employeur, seules les familles dont au moins un parent touche un revenu élevé pourront profiter du congé parental prolongé. S'ils n'ont pas droit à une indemnité supplémentaire convenable, la plupart des membres de cette unité de négociation seront placés devant une fausse alternative : l'option standard ou l'option prolongée, qui est tout simplement inabordable. En résumé, une option proposant le versement de prestations parentales diminuées sur une plus longue période n'est pas attrayante, et elle est moins susceptible d'être viable pour une famille monoparentale ou à faible revenu.

Deuxièmement, le syndicat souhaite négocier des améliorations pour ses membres, et non des concessions. Dans son état actuel, la proposition de l'employeur entraînerait une perte salariale nette pour nos membres en congé parental prolongé. Le calcul de l'employeur se fonde apparemment sur un principe de neutralité des coûts, selon lequel 93 % sur 35 semaines donne 55,8 % sur 61 semaines. Or, nos membres ont actuellement droit à 33 % pour les 26 semaines restantes au congé, en plus de 93 % pour les 35 premières. En somme, la proposition de l'employeur désavantagerait nos membres par rapport au statu quo. Comme le montre le calcul ci-dessous, pour respecter réellement le principe de neutralité des coûts, l'employeur doit proposer à nos membres une indemnité supplémentaire sur 61 semaines équivalant à 67,4 % du taux de rémunération hebdomadaire.

**INDEMNITÉ PARENTALE HEBDOMADAIRE PRÉVUE PAR LA
CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE POUR UNE PERSONNE SALARIÉE
OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU CR-04**

	Taux de rémunération maximal	93 % du taux de rémunération	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	Total
35 premières semaines	987,39 \$	918,27 \$	325,84 \$	592,43 \$	918,27 \$
26 semaines suivantes	987,39 \$		325,84 \$		325,84 \$
Total			651,68 \$	592,43 \$	1 244,11 \$

	Salaire	Semaines	Paiements de l'AE à l'employé(e)	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale de l'employé(e)
35 premières semaines	93%	35	\$11,404.40	\$20,735.14	\$32,139.54
26 semaines suivantes	33%	26	\$8,471.84	\$0.00	\$8,471.84
Total		61	\$19,876.24	\$20,735.14	\$40,611.38

De plus, 61 semaines à plein salaire pour une personne salariée occupant un poste de niveau CR-04 équivaut à 60 230,79 \$. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessus, l'indemnité prévue par la convention collective actuelle correspond à 67,4 % du salaire d'un CR-04 pendant cette période. Une indemnité supplémentaire à moins de 67,4 % représenterait donc une économie pour l'employeur, mais une importante concession pécuniaire pour nos membres. Si le syndicat acceptait l'indemnité de 55,8 % proposée, une personne occupant un poste de niveau CR-04, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de sept mille dollars sur 61 semaines.

**INDEMNITÉ PARENTALE HEBDOMADAIRE PROLONGÉE PRÉVUE PAR LA
CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE, ADVENANT UN STATU QUO, POUR UNE
PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU CR-04**

	Taux de rémunération maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	RPSC hebdomadaire de l'employeur	Rémunération hebdomadaire totale de l'employé(e)
61 semaines	987,39 \$	325,84 \$	22.8%	\$225.12	\$550.96

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale de l'employé(e)	Perte totale pour l'employé-e
61 semaines	55,8 %	61	13 732,62 \$	33 608,86 \$	-7 002,52 \$

L'AFPC veut négocier des améliorations à ce chapitre au nom de ses membres, et la proposition de l'employeur n'en comporte pas. Pendant les négociations, l'employeur a mentionné que le Conseil du Trésor voulait appliquer les changements apportés à la loi, tout en évitant d'établir un précédent. Or, les changements apportés par le gouvernement sont insuffisants. Ils n'augmentent pas la valeur réelle des prestations d'assurance-emploi pour les personnes salariées qui profitent du congé parental prolongé. Le gouvernement se contente plutôt d'échelonner les prestations de 12 mois sur 18 mois. La fonction publique fédérale est néanmoins bien placée pour mettre en branle des changements. Comptant près de 288 000 personnes salariées en 2019⁶⁸, le gouvernement fédéral est de loin le premier employeur au pays. Il exerce donc une influence indéniable sur l'économie canadienne, la classe moyenne et l'évolution des normes du travail et des avantages sociaux.

⁶⁸ Statistique Canada, *Effectif de la fonction publique fédérale*, www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/effectif-fonction-publique-federale.html.

Selon une récente étude portant sur la contribution de la fonction publique fédérale à l'économie canadienne, les emplois du secteur public ont une incidence considérable sur notre société. Ils contribuent notamment à l'élimination des inégalités entre les sexes et au rapprochement entre les taux d'emploi des hommes et des femmes au Canada⁶⁹. Dans une déclaration, la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres Maryam Monsef a précisé les principaux objectifs des changements aux prestations parentales de l'assurance-emploi : « Encourager tous les parents à s'occuper à temps plein de leurs enfants aidera à assurer une plus grande sécurité financière aux femmes et à renforcer les liens entre le père ou les deuxièmes parents et leur bébé⁷⁰. » Bien entendu, le Canada peut encore faire mieux puisque par comparaison aux autres pays de l'OCDE, son congé parental payé le situe en milieu de peloton⁷¹.

Ce congé prolongé à 55,8 % du salaire du parent ne remplace pas non plus les services de garde accessibles et de qualité. Dans sa proposition de réforme des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi en 2016, l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance expliquait qu'un congé parental prolongé serait avantageux pour les parents, puisque les services de garde abordables pour les enfants de moins de 18 mois sont très limités. Une étude menée en 2014 par le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) sur le coût des services de garde dans les grandes villes canadiennes en était arrivée à une conclusion similaire : « les places pour les bébés (moins de 1,5 an) sont les plus rares et les plus chères. Parmi les trois catégories d'âge, c'est pour les bébés qu'il y a le moins de places agréées. » [NOTRE TRADUCTION]

⁶⁹ Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*, septembre 2019, cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicque_WEB.pdf.

⁷⁰ Emploi et Développement social Canada, *Le nouveau congé parental partagé de cinq semaines sera en vigueur dès mars 2019*, 26 septembre 2018, www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/09/le-nouveau-conge-parental-partage-de-cinq-semaines-sera-en-vigueur-des-mars2019.html.

⁷¹ OCDE, *Durée du congé de maternité, congé parental et congé payé réservé aux pères*, stats.oecd.org/index.aspx?lang=fr&SubSessionId=35636a59-c9ce-4d8f-8211-63ecf54a44fb&themetreid=21.

La plupart des parents choisissent un congé prolongé parce qu'ils ne trouvent pas de place en garderie ou qu'ils n'ont pas les moyens d'y envoyer leur enfant après 12 mois. Selon le rapport du CCPA, « bon nombre de garderies ne peuvent assumer les coûts élevés des soins aux bébés, tandis que bien des familles n'ont pas les moyens de leur confier leur bébé à temps plein ». À Toronto par exemple, le coût médian pour la garde d'un bébé à temps plein est de 1 676 \$ par mois.

Rappelons que notre objectif est de faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle le supplément aux indemnités pour congé de maternité et congé parental est offert. Il est présumé que le taux de remplacement du revenu à 93 %, alliant prestations de l'assurance-emploi et supplément, équivaut au salaire complet habituel en raison des impôts et des autres avantages. Un tel régime favorise le maintien des effectifs, ce qui profite à l'employeur, puisqu'il diminue le recours au recyclage et à l'embauche. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses employés. Selon une étude menée par Statistique Canada sur les prestations supplémentaires offertes par les employeurs pour les congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur⁷² ». Le syndicat estime donc que les prestations de remplacement du revenu en cas de congé parental doivent être considérées comme un avantage concurrentiel, puisqu'elles permettent d'attirer et de garder les employés.

Pour toutes les raisons énumérées ci-dessus, le syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 42 fasse partie de la recommandation de la Commission.

⁷² Statistics Canada, Employer top-ups, by Katherine Marshall, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-eng.htm#a2
Statistique Canada, *Prestations complémentaires versées par l'employeur*, Katherine Marshall, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm#a4.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 42

CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

42.01 ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02 b) et d) ci-dessus, un~~ **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé **sans solde** ~~pour une~~ période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

~~**42.02** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

42.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

42.06 Un employé-e assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

42.07 L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un

montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.

MOTIF

En ce qui concerne les changements proposés aux paragraphes 42.01 à 42.05, le syndicat estime que les deux parties sont généralement d'accord. Ces modifications sont d'ordre administratif et découlent de l'examen du régime d'assurance-emploi de 2016⁷³.

Le syndicat et l'employeur ne s'entendent toutefois pas sur la nécessité des prestations complémentaires pour les personnes qui reçoivent ou attendent des prestations pour proches aidants ou des prestations de compassion de l'assurance-emploi. Aux paragraphes 42.06 et 42.07, le syndicat propose des prestations complémentaires équivalentes à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées pour une période maximale de huit semaines comprenant le délai de carence.

S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, blessé grièvement ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut grandement contribuer à atténuer ces difficultés. Même lorsqu'une personne salariée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le fait de prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade peut compromettre sa stabilité financière et celle de sa famille. En effet, la perspective de se retrouver sans salaire viable pour s'occuper d'un membre de sa famille peut en dissuader plusieurs de prendre un tel congé, surtout si la famille ou le ménage ne compte que sur un seul salaire. Selon les plus récentes données disponibles, plus de 3 millions de familles au Canada seraient monoparentales ou n'auraient qu'une seule source de revenus, et le nombre de familles dans cette situation

⁷³ Emploi et Développement social Canada, « Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu », www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html

aurait augmenté de plus de 64 000 entre 2015 et 2017⁷⁴. Rester au travail pour des raisons financières plutôt que de prendre soin d'un être cher est une décision difficile qui peut également avoir de graves répercussions sur la santé mentale d'un fonctionnaire. La présente proposition vise à soutenir les travailleurs et travailleuses au moment où ils en ont le plus besoin.

Le régime de prestations supplémentaires de chômage a été créé en 1956 dans le but de subventionner les personnes salariées qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elles sont temporairement en congé sans solde. Puisque l'assurance-emploi ne couvre que 55 % des gains antérieurs, ces prestations aident à réduire davantage la perte nette de salaire. On suppose qu'un taux de remplacement du revenu de 93 % des prestations combinées d'assurance-emploi et des prestations complémentaires est égal au plein salaire habituel, après perception de l'impôt, et des diverses cotisations. Les employeurs profiteront d'un tel programme, qui incitera les fonctionnaires à retourner chez le même employeur, ce qui favorisera le maintien en poste des personnes expérimentées tout en réduisant le recyclage et les nouvelles embauches. Le syndicat soutient donc que les prestations complémentaires proposées seraient non seulement avantageuses pour ses membres, mais qu'elles aideraient aussi l'employeur à garder son personnel. Dans une étude sur les prestations complémentaires versées par l'employeur, Statistique Canada conclut que, dans le cas des congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur »⁷⁵. Le syndicat est d'avis que le versement de prestations complémentaires dans le cas des congés de compassion et pour proches aidants inciterait grandement les personnes salariées à retourner au travail après une période difficile et à demeurer avec le même employeur.

⁷⁴ Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01 (anciennement connu sous CANSIM 111-0020), « Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants », www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr

⁷⁵ Statistique Canada, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants (Pièce B18).

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 42 fassent partie des recommandations de la commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 57 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

57.04 En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.

MOTIF

Un grand nombre de membres du groupe PA sont habitués à la présence de caméras et de matériel de surveillance au travail. Tel est le cas notamment des membres qui travaillent dans des établissements correctionnels et à la Défense nationale, notamment dans les bases des Forces canadiennes. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité des employé e s, il faut aussi protéger leurs droits, leur dignité et leur vie privée. L'Alliance est d'avis que le recours à la surveillance à des fins d'évaluation ou de prise de mesures disciplinaires est inapproprié et excessif.

En outre, les arbitres ont généralement estimé que lorsque la vidéosurveillance est utilisée pour un objectif précis celle-ci devait être limitée à cet objectif et qu'un employeur n'aurait normalement pas le droit d'utiliser des preuves de surveillance obtenues à des fins non disciplinaires pour ensuite punir des employés pour inconduite. Cela est conforme à plusieurs décisions de commissaires à la protection de la vie privée.⁷⁶

⁷⁶ Voir, par exemple, le rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. No. 49 (QL) (Denham), Droits de la personne et vie privée au travail de Lancaster, 17 août 2005, alerte no 47, dans laquelle le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que les séquences vidéo prises par des caméras étaient justifiables pour des raisons de sécurité, mais lorsque celles-ci ont par la suite été utilisées pour enregistrer (bien que par inadvertance) un incident pour lequel l'employeur a cherché à justifier le licenciement d'un employé cela violait le droit à la vie privée des employés dans la mesure où la séquence vidéo dépassait le but initial pour lequel les caméras avaient été installées.

C'est pourquoi le syndicat propose d'incorporer à la convention collective du groupe PA le libellé contenu dans la convention collective conclue entre Postes Canada et le personnel affecté aux établissements de traitement (Pièce B19).

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.02 L'employé-e a droit d'être payé **aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

65.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant ~~au moins trois (3)~~ **un (1) jour** de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.X1

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**

- b. Afin de déterminer le moment où l'employé est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.

65.X2

Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

- a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;
- b) seul le montant net trop payé est recouvré;
- c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d'urgence

L'employé-e qui en fait la demande à l'employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si

la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;

- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière

L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

65.03

~~a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.~~

~~b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :~~

- ~~i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;~~
- ~~ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;~~
- ~~iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;~~
- ~~iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;~~
- ~~v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 65.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.~~

MOTIF

Au paragraphe 65.02, le syndicat propose de verser des intérêts, au taux composé quotidien de la Banque du Canada, à la personne salariée tant que ses problèmes de rémunération n'ont pas été réglés. Un membre de l'AFPC sur trois a dû engager des dépenses personnelles en raison des ratés d'un système de paye instauré par l'employeur. Plusieurs fonctionnaires ont connu de graves difficultés personnelles ou financières attribuables à Phénix. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, 70 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix⁷⁷.

Le syndicat soutient que l'employeur devrait verser des intérêts sur les payes manquantes, comme on le fait pour bon nombre de paiements en souffrance, car les personnes touchées peuvent avoir raté des occasions d'accumuler des intérêts dans leur compte d'épargne ou dans le cadre d'autres investissements. Elles ne devraient pas être pénalisés davantage. Il est à noter que depuis la signature de la dernière convention collective, le 14 juin 2017, il a fallu plus de deux ans à l'employeur pour verser correctement les paiements rétroactifs et appliquer tous les nouveaux taux de rémunération (Pièce B20).

Le syndicat propose également de protéger les fonctionnaires en cas de pénalités ou de pertes financières résultant d'erreurs de calcul de la paye. L'une des premières choses que l'AFPC a faites lorsque le fiasco Phénix a commencé, c'est de demander au gouvernement de mettre sur pied un processus de réclamation des dépenses engagées en raison des problèmes de paye. Depuis, le Conseil du Trésor a préparé une liste des dépenses admissibles⁷⁸, dont :

⁷⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, « Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux », www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2018/results-resultats/bq-pq/00/org-fra.aspx

⁷⁸ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : réclamation de dépenses personnelles », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-demande-depenses-personnelles-phenix.html

- les frais d'insuffisance de fonds et autres pénalités financières imposées en raison de défaut de paiement concernant une hypothèque, les charges de copropriété, le loyer, un prêt personnel (auto, prêts pour études, etc.), les factures de services publics et les factures d'épicerie ou d'autres dépenses ménagères;
- les frais d'intérêt de cartes de crédit, de marges de crédit et de prêts personnels qui ont servi temporairement à payer une hypothèque, des frais de copropriété, un loyer, un prêt personnel (auto, prêt étudiant, etc.), des services publics, des factures d'épicerie et d'autres dépenses semblables;
- les intérêts et frais connexes sur des prêts ou des marges de crédit nécessaires pour rembourser des retenues à la source à l'égard d'un trop-payé (c'est-à-dire la différence entre le salaire brut et le salaire net);
- le remboursement d'une hausse d'impôt sur le revenu qui ne sera pas récupérée ou compensée par des modifications à la déclaration de revenus de l'année courante, de l'année précédente ou d'années ultérieures;
- les frais de retrait prématuré d'un placement et frais de retrait d'un compte d'épargne;
- les frais de consultation d'un fiscaliste pour modifier une déclaration de revenus déjà produite à la suite de l'émission de relevés d'emploi modifiés.

Comme le démontre cette liste, l'employeur est prêt à s'assurer que les fonctionnaires ne subissent pas de pertes financières à cause de Phénix. Toutefois, le syndicat estime que cela ne devrait pas seulement s'appliquer aux problèmes qui concernent Phénix, mais aussi à tout retard de paye. On ne sait pas encore très bien ce qu'il adviendra de ce système de paye, mais quoi qu'il en soit, le syndicat est d'avis que la convention collective doit prévoir des indemnités pour les retards. Personne ne devrait subir de pénalités ou de pertes financières parce que son employeur ne le paye pas correctement.

En outre, le syndicat propose des modalités de recouvrement des trop-payés et de nouvelles dispositions sur les avances de salaire ou les paiements prioritaires. Dans la foulée de la débâcle de Phénix, le syndicat a pressé l'employeur d'assouplir les modalités de recouvrement. Le 9 mars 2018, le Conseil du Trésor a publié un bulletin d'information

expliquant que des modifications avaient été apportées aux directives concernant le recouvrement, y compris les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires. Conformément à ces nouvelles directives, le recouvrement des trop-payés ne doit pas commencer tant que les critères suivants n'ont pas été respectés (Pièce B21) :

- le gouvernement a versé au fonctionnaire tout l'argent qui lui est dû;
- le fonctionnaire a eu trois payes sans problèmes;
- la personne salariée a accepté un plan de remboursement raisonnable.

Selon la politique précédente du gouvernement, les fonctionnaires qui n'avaient pas remboursé un trop-payé durant l'année civile devaient rembourser le montant brut, même s'ils avaient reçu seulement le montant net. Évidemment, cette exigence a créé d'énormes problèmes. Le gouvernement prétendait alors que les fonctionnaires récupérerait la différence lorsqu'ils produiraient leur déclaration de revenus. Des milliers de fonctionnaires ont ainsi hérité d'un lourd fardeau financier et de problèmes fiscaux s'étalant sur plusieurs années. De plus, conformément aux directives de l'employeur à cette époque, la plupart des ministères demandaient au centre de la paye de recouvrer les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires sur la prochaine paye de la personne touchée. Or, souvent, les problèmes de paye n'étaient pas encore réglés à ce moment-là. Le résultat? Plusieurs fonctionnaires ont demandé à répétition des avances de salaire d'urgence.

Le fait d'inclure la proposition du syndicat à la convention collective ne ferait que protéger le processus raisonnable qui est actuellement en place en ce qui a trait au remboursement. On libérerait ainsi les fonctionnaires du fardeau de calculer le trop-payé et de le rembourser immédiatement à l'employeur.

Enfin, le syndicat propose d'atténuer certaines répercussions fiscales liées au système Phénix. À l'heure actuelle, les fonctionnaires touchés peuvent s'adresser à des experts en fiscalité pour déterminer s'il y a des erreurs sur leurs feuillets T4 et, le cas échéant, si

ces erreurs entraînent des répercussions fiscales. Les membres peuvent être indemnisés pour les frais engagés pour ces services jusqu'à concurrence de 200 \$ par année⁷⁹. Le syndicat propose que l'employeur soit tenu de rembourser tous les frais de comptabilité et/ou de gestion financière au fonctionnaire qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de sa paye.

L'employeur pourrait soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ces dispositions parce qu'il les a déjà mises en pratique. Dans ce cas, il ne devrait pas s'opposer à ce qu'elles soient incluses dans la convention collective. Pour le syndicat, il est essentiel de le préciser dans les conventions collectives parce que ces conventions sont exécutoires et peuvent être à l'abri des changements de gouvernement. Si les deux parties sont déterminées à résoudre les problèmes d'administration de la paye qu'éprouve l'employeur, le syndicat est d'avis que le meilleur moyen de le faire est de s'y engager dans le cadre de la négociation collective. De plus, la convention collective est un outil qui permet à nos membres de se renseigner au sujet de leurs droits. Généralement, les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans la convention collective sont davantage connues que celles qui sont formulées dans les politiques et les directives de l'employeur.

Rémunération d'intérim

En ce qui concerne la proposition du syndicat aux paragraphes 65.X1 et 65.X2, actuellement, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes. Quelqu'un qui occupe un poste par intérim de façon continue d'augmenter d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, il devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat propose de prendre en compte la durée de l'affectation intérimaire aux fins de l'augmentation d'échelon du poste concerné. En théorie, les augmentations d'échelon

⁷⁹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : remboursement pour des conseils fiscaux », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-reclamation-services-conseils-fiscaux.html

visent à récompenser la personne qui apprend les rouages de son travail et devient mieux en mesure de s'acquitter de ses fonctions. Si une personne occupe par intérim un poste de niveau supérieur pendant une période prolongée, il faut le reconnaître en lui permettant de gravir les échelons de la grille salariale de ce poste. Cette proposition reflète pratiquement en tous points ce que l'AFPC a négocié avec l'Agence du revenu du Canada (Pièce B22). Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas à ceux qui évoluent au sein de l'administration centrale fédérale.

Selon le libellé actuel du paragraphe 65.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. En réalité, cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires de deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

Le paragraphe 65.02 de la convention en vigueur stipule ce qui suit :

L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;*

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.*

Le syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 65.07 va à l'encontre du paragraphe 65.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire de deux (2) jours n'a pas droit « à la rémunération indiquée pour la prestation de ses services ». La proposition du syndicat éliminerait l'incohérence et

garantirait aux personnes salariées qui assument des fonctions à un niveau de classification supérieur le droit à la rémunération correspondante.

La proposition du syndicat concernant les passages de l'article 65 relatifs à Phénix est en grande partie conforme aux mesures qui ont déjà été acceptées par le Conseil du Trésor. Les parties additionnelles sur la rémunération d'intérim sont des changements modestes et raisonnables à la façon dont les fonctionnaires sont rémunérés lorsqu'ils occupent un poste par intérim à un niveau supérieur. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 65 fassent partie des recommandations de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 67 DURÉE DE LA CONVENTION

67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin ~~2018~~ **2021**.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin ~~2018~~ **2022**.

MOTIF

Le syndicat propose un accord de trois ans, tandis que l'employeur en propose un accord de quatre ans. La durée des conventions collectives négociées entre les parties a généralement duré trois ou quatre ans. En raison du nombre important de problèmes qui se posent à des groupes aussi vastes et divers que les unités de négociation de l'AFPC, il est utile de négocier plus fréquemment pour régler les problèmes en milieu de travail qui se posent tout au long de la durée de l'entente.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

- XX.01** Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle, tant physique et affective que psychologique qui peut affecter leur présence ou leur rendement au travail.
- XX.02** Sur demande, l'employé-e qui fait l'objet de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e d'obtenir des soins et de l'appui pour elle-même ou son enfant à la suite d'une blessure physique ou psychologique, du soutien pour elle et son enfant pour se présenter à des procédures judiciaires et entreprendre toute autre activité nécessaire.
- XX.03** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas 75 heures au cours d'une année financière.
- XX.04** L'employeur convient qu'un-e employé-e ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.
- XX.05** L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- modifications à son horaire ou cycle de travail;
 - restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
 - transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
 - modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
- XX.06** Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'un-e employé-e sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

XX.07 L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail

Soutien et formation en milieu de travail

XX.08 L'employeur offrira à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.09 L'employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annoncera à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

MOTIF

La violence familiale est un enjeu de santé et sécurité au travail : recherche et statistiques

Au Canada, un tiers (33,6 %) des travailleuses et travailleurs sont ou ont été victimes de violence familiale (Pièce B23)⁸⁰. Cette violence nuit à la vie, à la santé, à la sécurité d'emploi, aux ressources financières et au milieu de travail des victimes, dont nos membres. Selon l'*Enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail* de 2014, 6,5 % des travailleuses et travailleurs canadiens sont victimes de violence familiale (Pièce B23). Selon ces statistiques, parmi les quelque 90 900 membres PA, SV, TC et EB de l'AFPC, 5909 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 32 724 membres de l'AFPC sont susceptibles d'en être victimes au cours de leur vie.

⁸⁰ Il est important de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte de la violence familiale à l'égard des enfants, ce qui signifie que l'impact de cette violence sur nos membres est probablement plus alarmant, puisque les chiffres de l'*Enquête pancanadienne sur la violence conjugale* de 2014 traitent uniquement de la violence entre partenaires intimes.

La violence familiale a une incidence évidente sur les travailleuses, les travailleurs et leur lieu de travail alors qu'on estime que près de 54 % des victimes continuent de subir cette violence au travail ou à proximité de celui-ci (Pièce B23). Si l'on considère qu'environ 5909 membres PA, TC, SV et EB de l'AFPC subissent de la violence familiale, il y aurait donc potentiellement 3191 cas qui se poursuivent dans le lieu de travail. D'après l'étude canadienne de 2017 auprès des auteurs de violence familiale et des répercussions de leur violence au travail (*Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*), 71 % des agresseurs interrogés ont déclaré qu'ils avaient communiqué avec leur partenaire ou ex-partenaire pendant qu'elles étaient au travail continuant ainsi à les surveiller et à les harceler (Pièce B24). Un tiers (34 %) des agresseurs ont indiqué avoir spécifiquement exercé de la violence psychologique sur leur partenaire ou ex-partenaire ou de les surveiller pendant les heures de travail. La plupart d'entre eux (92 %) ont dit exercer cette violence en laissant des messages téléphoniques, des courriels, des messages textes et en cherchant à savoir les allées et venues de leur partenaire ou ex-partenaire au travail. Plus du quart ont déclaré qu'ils s'étaient même rendus au travail de leur partenaire ou ex-partenaire (27 %), au domicile de celle-ci ou ailleurs (29 %) dans le but de les surveiller (Pièce B24).

La violence conjugale est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'en tout premier lieu, il est important de négocier de solides mesures de protection dans nos conventions collectives pour soutenir nos membres victimes de violence familiale et pour contrer la stigmatisation liée à la violence familiale dont elles font l'objet, ce qui les laisse souvent seules, isolées et sans soutien (Pièce B25). Souvent les victimes de violence familiale évitent de demander de l'aide parce qu'elles craignent d'être stigmatisées et que l'on découvre leur secret (Pièce B26). Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social répandu, mais aussi comme un enjeu important de travail qui doit être abordé avec

compassion en appliquant des règles équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

La violence familiale, une question d'équité

Les congés payés pour les victimes de violence familiale, les protections et les mesures d'adaptation sont des dispositions auxquelles toutes les personnes salariées devraient avoir accès au cours de leur vie. Il faut toutefois souligner que la violence familiale touche les femmes de façon disproportionnée, particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes de la communauté LGBTQ+. Les résultats de l'enquête pancanadienne révèlent que 38 % des femmes et 65 % des personnes transgenres ont déjà été victimes de violence familiale (Pièce B23). La négociation de dispositions sur la violence familiale dans la convention collective n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais elle assure également l'équité et la justice des travailleuses et travailleurs vulnérables.

Le coût de l'inaction

Il a été démontré que l'inaction à l'égard des problèmes de violence familiale coûte plus cher aux employeurs, à la société et à l'économie en général que d'offrir des congés payés aux victimes de violence familiale. On estime que la violence familiale coûte au Canada sept milliards de dollars par année (Pièce B27). Selon le ministère de la Justice, les répercussions directes et indirectes de la violence conjugale représentent des pertes pour les employeurs de près de 78 millions de dollars⁸¹. Pour établir le coût de notre proposition, il est essentiel d'évaluer ce que représente le coût de l'inaction pour les Canadiennes, les Canadiens et les employeurs.

⁸¹ Ce montant est le total des dépenses dans ces trois grandes catégories : les pertes de productivité dues aux retards et aux distractions (68 M\$), les pertes de production dues aux absences des victimes (7,9 M\$) et les coûts administratifs liés aux absences des victimes (1,4 M\$) (pièce XX). Selon le ministère de la Justice du Canada, en cas de démission ou de congédiement de la victime, les employeurs doivent assumer des frais de recrutement et de recyclage. Or, puisqu'il n'existe pas de donnée sur les cas de violence familiale en tant que telle; ces coûts ne sont donc pas inclus dans l'estimation [78 M\$].

Dans une étude de 2013, la Banque mondiale (BM) a constaté qu'il existait un lien indéniable entre la violence familiale et la croissance économique (Pièce B28). D'après la BM, la violence familiale représente une ponction importante dans l'économie. Les pays, qui ont fait l'objet de cette étude, ont indiqué que la violence familiale représente des pertes de l'ordre de 1,27 % à 1,6 % du PIB. Or, le recours aux congés payés pour cause de violence familiale demeure faible dans les pays qui les ont mis en œuvre. En Australie, par exemple, le taux d'utilisation de ce congé n'est que de 0,3 % (soit 1,5 % pour les femmes et les hommes respectivement) (Pièce B28). Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement compensés en raison des bénéfices qu'en retirent les employeurs, les données australiennes montrent que les indemnités supplémentaires versées à ce chapitre ne représentent que 0,02 % du salaire (Pièce B29). C'est pourquoi le syndicat tient à rappeler qu'il est essentiel de tenir compte du coût de l'inaction pour établir le coût de la présente proposition.

Répercussion sur le rendement : XX.01 et XX.04

Les victimes de violence familiale disent que la violence affecte négativement leur concentration, leur rendement et leur assiduité au travail. En effet, 82 % des victimes de violence familiale ont déclaré que cette violence avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent en raison d'un manque de concentration, de fatigue ou de malaises. (Pièce B23) Cela veut dire que des quelque 5909 membres qui sont actuellement victimes de violence familiale, environ 4904 membres de l'AFPC (PA, SV, TC et EB) corroborent ces statistiques. Il est donc important de tenir compte de cette réalité en négociant des mesures de protection raisonnables et nécessaires comme celles proposées par le syndicat aux paragraphes XX.01 et XX.04.

Il est utile de souligner que lors de la plus récente ronde de négociations entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) pour le groupe EC, les parties ont convenu d'ajouter à la convention collective un libellé reconnaissant l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel et précisant qu'aucunes représailles ne seront prises à l'égard des victimes de violence familiale. La disposition de la convention collective se lit comme suit :

21.18 e) L'employeur s'engage à protéger les employés contre les mesures disciplinaires qui pourraient leur être imposées à la suite de toute déclaration de problèmes, ou d'apparence de problèmes, liés à la violence familiale. (Pièce B30)

NAV CANADA est un autre exemple démontrant qu'un grand employeur fédéral peut accepter d'ajouter une telle disposition dans la convention collective, précisant qu'aucune mesure défavorable ne serait prise à l'égard d'un ou d'une employée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale (Pièce B31) :

28.17 Congé en cas de violence familiale

L'employeur reconnaît que les employés peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui pourraient avoir une incidence sur leur présence et leur rendement au travail.

f) L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise contre un employé si son assiduité ou son rendement au travail est compromis en raison de la violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a également prévu dans la convention collective de son personnel des dispositions reconnaissant que l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel (Pièce B32).

21.09 1) L'employeur reconnaît que les personnes salariées et les enfants à sa charge, tels que définis à l'alinéa 2.01 i), peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, ce qui peut avoir une incidence sur leur assiduité et leur rendement au travail.

L'AFPC a également signé un certain nombre de lettres d'entente pour ses membres des bases des Forces canadiennes à Suffield, Trenton, Gagetown, Goose Bay et Petawawa reconnaissant que la violence familiale peut nuire au rendement et que les personnes salariées seront protégées si leur rendement est affecté par une situation de violence familiale. Les protocoles d'entente entre les parties se lisent comme suit :

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle susceptibles de nuire

à leur assiduité ou à leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et l'agent négociateur conviennent que la responsabilité de l'employeur à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre les deux situations, peut être atténuée. (Pièce B33)

La proposition du Conseil du Trésor à l'alinéa 53.03 a) ne reconnaît pas que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail. Le syndicat tient à ce que cette réalité soit reconnue, ce qui est reflété dans sa proposition à l'alinéa XX.01. Comme les parties conviennent que la violence familiale a une incidence sur l'assiduité au travail, le syndicat soutient qu'il serait juste et raisonnable de reconnaître que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail.

L'emploi est la principale voie de sortie d'une relation de violence. Lorsque les victimes savent que leur emploi et leur revenu sont sûrs et qu'elles peuvent avoir accès à un logement, d'importants obstacles structurels sont éliminés facilitant ainsi la difficile prise de décision comme quitter son agresseur, fuir un agresseur ou demander de l'aide.

Portée du paragraphe XX.02

La convention collective devrait préciser clairement que les auteurs d'actes de violence familiale ne sont pas nécessairement des « partenaires intimes » des victimes. Une définition restreinte n'est pas appropriée et ne sert qu'à en limiter la portée.

La plus récente convention collective négociée entre l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et le Conseil du Trésor pour le groupe Gestion financière (FI) ne mentionne pas que l'agresseur doit être un « partenaire intime ». (Pièce B34)

Les normes du travail provinciales dans l'ensemble du pays ne limitent pas non plus le congé pour victimes de violence familiale à la violence entre partenaires intimes. Le syndicat soutient que sa proposition au paragraphe XX.02 est suffisamment large pour inclure la violence familiale commise par d'autres personnes que les partenaires intimes ou ex-conjoints.

La convention collective devrait également préciser clairement que les employeurs ne peuvent refuser un congé, pour cause de violence familiale, nécessaire à la santé et à la sécurité de la personne salariée. Dans sa proposition (paragraphe XX.02), le syndicat stipule clairement que les personnes salariées ont droit à un congé pour « toute autre activité nécessaire ». Une personne survivante peut avoir besoin d'un congé payé pour s'occuper de diverses obligations liées à sa santé et à sa sécurité. Restreindre la définition et le champ d'application pourrait avoir des répercussions imprévues et potentiellement préjudiciables auprès des membres qui ont besoin d'un congé payé pour quitter, fuir ou régler une situation de violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté un congé pour cause de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise de façon appropriée que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité » (Pièce B32). Ces dispositions relatives à la portée sont semblables à d'autres normes d'emploi provinciales sur la violence familiale.

Les normes du travail provinciales qui prévoient un congé pour cause de violence familiale prévoient des dispositions plus larges et plus réalistes en la matière comparativement à celles proposées et elles sont conformes à celles présentées par le syndicat au paragraphe XX.02. L'aspect « partenaire ou ex-partenaire intime » n'est pas non plus abordé dans les dispositions provinciales sur la violence familiale. Les provinces permettent systématiquement aux personnes salariées de prendre congé pour toute autre obligation (Pièce B35).

La proposition de l'employeur à l'alinéa 53.03 b) n'offre pas suffisamment de souplesse aux survivants et survivantes de violence familiale et à leur famille qui pourraient avoir besoin de congés payés après avoir vécu des situations épuisantes de violence. Les personnes salariées devraient pouvoir se fier à leur convention collective pour utiliser des congés payés sans avoir à se demander si leur situation correspond à une des cinq

raisons précisées et énoncées à l'alinéa 53.03 b) dans la proposition de l'employeur. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête pancanadienne de 2014 révèlent que les survivantes et survivants de violence familiale ont divers besoins qui nécessitent un congé et que les dispositions fédérales devraient reconnaître cette réalité.

Durée du congé : XX.03

Les parties sont d'accord.

Mesures d'adaptation : XX.05

La proposition du syndicat au paragraphe XX.05 est fondée sur le fait que la violence familiale ne s'arrête pas lorsque les victimes arrivent au travail et qu'accorder un congé n'est qu'une partie de la solution. Plus de la moitié des victimes ont indiqué avoir subi au moins une forme de violence au travail ou à proximité, souvent des appels téléphoniques ou des messages textes menaçants (41 %). La victime se fait parfois suivre ou harceler près de son lieu de travail (21 %) (Pièce B23). Offrir des mesures d'adaptation sensées et pratiques aux victimes, comme la modification de leurs coordonnées, de leur horaire, de leurs quarts de travail et de leur lieu de travail, sont autant de façons de mieux les protéger contre leurs partenaires violents au travail. Le transfert d'emploi et le filtrage d'appels sont également des options qui aideraient les victimes à se sentir plus en sécurité au travail. La restructuration des tâches ou la réduction de la charge de travail sont également des mesures qui peuvent aider les victimes à obtenir le soutien dont elles ont besoin pour continuer à travailler tout en étant confrontées à des situations stressantes, épuisantes et violentes indépendantes de leur volonté.

La violence familiale est une question de santé et de sécurité au travail. Souvent, les victimes qui signalent un cas de violence familiale ont une santé générale, une santé mentale et une qualité de vie plus précaires. C'est particulièrement le cas des victimes qui continuent à subir la violence du partenaire au travail et celles dont la capacité de se rendre au travail a été entravée par un partenaire violent. Plus la violence se manifeste au travail ou à proximité, plus la santé de la victime se détériore. Le travail peut avoir des

effets protecteurs pour les victimes de violence familiale. Il est donc important que des mesures d'adaptation au travail soient disponibles pour leur venir en aide.

Confidentialité : XX.06

Le syndicat soutient que l'inclusion d'une clause de confidentialité dans la convention collective est raisonnable. On la retrouve d'ailleurs dans d'autres conventions collectives et elle constitue déjà une norme minimale dans certaines administrations provinciales (Pièce B35).

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé proposé par l'AFPC, précisant clairement que les renseignements personnels concernant la violence familiale demeurent confidentiels et ne seront pas communiqués sans consentement :

Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. (Pièce B32)

NAV CANADA a récemment accepté dans la convention collective avec l'AFPC une disposition stipulant que l'employeur doit respecter la confidentialité et précisant qu'aucun renseignement ne devait être conservé dans le dossier personnel d'un ou d'une employée sans son accord écrit explicite :

28.17 Congé pour les victimes de violence familiale

d) L'Employeur :

- (i) doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective;
 - (ii) doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;
 - (iii) ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :
 - 1) l'employé est visé à l'alinéa d) (ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;
 - 2) lorsque la loi l'exige; ou
 - 3) lorsque l'employé visé par le congé y consent;
 - (iv) doit prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque d'incidents de violence familiale au travail;
 - (v) doit promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif;
 - (vi) doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise, y compris en ce qui a trait à la sensibilisation et à la confidentialité; et
 - (vii) doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.
- b) Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite. (Pièce B31)

En 2018, Postes Canada et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la poste (STTP) ont signé une lettre d'entente précisant que les parties s'engageaient à rédiger une politique afin de protéger la confidentialité et la vie privée du personnel tout en assurant la sécurité de tous au travail (Pièce B36). La brochure 2019 de Postes Canada à l'intention du personnel et des chefs d'équipe précise qu'il est « essentiel de protéger la confidentialité » et que « l'employé touché n'est pas tenu de fournir des documents de quelque nature que ce soit » (Pièce B37).

Politique, formation et soutien en milieu de travail : XX.07, XX.08 et XX.09

La plupart des employeurs (71 %) ont indiqué qu'ils ont déjà eu à protéger des victimes de violence familiale sur le lieu de travail, mais ont malheureusement constaté qu'il y avait des lacunes quant à la formation du personnel à cet égard (Pièce B38). Il est important d'offrir une formation de base aux employeurs et aux personnes salariées pour leur permettre de reconnaître toute situation de violence familiale et d'intervenir de façon sécuritaire et appropriée. Si la situation de violence familiale se poursuit au travail, l'employeur en est responsable. L'employeur et le syndicat ont intérêt à assurer la création de politiques et de formation appropriées en matière de violence domestique. Le syndicat demande à l'employeur d'offrir une formation, un soutien et des politiques appropriés en la matière.

Postes Canada et le STTP ont conclu une entente en 2018 qui est presque identique à la proposition de l'AFPC au paragraphe XX.07 au sujet d'une politique sur la violence familiale au travail. La lettre d'entente précise que les parties doivent rédiger une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale au travail ou ayant une incidence dans le lieu de travail, politique qui devra être révisée chaque année. La politique doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans l'éventualité où une personne salariée signale un cas de violence familiale. Elle doit également définir le processus de signalement de situation de violence familiale, l'évaluation des risques et la planification des mesures de sécurité, et ce, pour les victimes et les auteurs de violence familiale. Elle doit aussi indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des victimes

et la confidentialité des renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. (Pièce B36)

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé de la convention collective qui se lit comme suit :

L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. La politique doit également aborder la question de l'adaptation du lieu de travail pour les employés qui ont été victimes de violence familiale et comprendre des dispositions visant à sensibiliser les employés par la formation et l'éducation.

Ce libellé est conforme aux paragraphes XX.07, XX.08 et XX.09 proposés par l'AFPC portant sur l'élaboration d'une politique et d'une formation.

Le libellé décrit au sous-alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA est également semblable au paragraphe XX.09 proposé par le syndicat, lequel prévoit la désignation d'une personne-ressource à la direction des ressources humaines ayant une formation en matière de violence familiale et de protection des renseignements personnels. Le sous-alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA prévoit aussi la formation du personnel sur la violence familiale, ce qui est également conforme à la proposition de l'AFPC.

Proposition précédente de l'employeur 53.03 d)

Nous croyons que le libellé de l'alinéa 53.03 d) proposé par l'employeur n'a pas sa place dans la convention collective :

L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

Si l'employeur oblige les victimes de violence familiale à produire une preuve, nous craignons que celles-ci soient ainsi réticentes à prendre un tel congé ou même pire qu'elles ne cherchent pas à s'en prévaloir, ce qui les laisserait, elles et leurs enfants, en situation précaire voire même dangereuse.

Survivre à une situation de violence familiale est une expérience traumatisante et stigmatisante. Selon un rapport du gouvernement du Canada, les cas de violence familiale sont peu déclarés. Seulement 19 % des victimes de violence familiale ont fait un signalement à la police (Pièce B39). Près des deux tiers des victimes (63 %) ont déclaré avoir subi de la violence de leur partenaire plus d'une fois avant de communiquer avec la police. Près de trois victimes sur dix (28 %) ont déclaré l'avoir subie plus de dix fois avant de faire appel à la police (Pièce B40). Parmi les nombreuses raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas leur situation de violence familiale, mentionnons la stigmatisation, la honte et la peur de ne pas être crues. De plus, si elles en informent leur milieu de travail, elles craignent la réaction de leurs collègues, de perdre leur emploi ou des possibilités d'avancement.

Selon le syndicat, la proposition de l'employeur impose des obstacles et ne tient pas compte de la réalité des victimes de violence familiale ni du contexte dans lequel elles vivent.

Le syndicat est d'avis que la proposition de l'employeur n'est pas claire. Que veut dire « raisonnablement réalisable », en ce qui a trait à la production de preuves pour justifier la demande de congé. Qui prend cette décision?

Le syndicat comprend que la proposition de l'employeur découle du *Code canadien du travail*, mais il estime que ce libellé décourage les employés victimes de violence familiale d'avoir accès au congé prévu au présent article. D'autres employeurs fédéraux l'ont d'ailleurs reconnu. En lien avec les changements apportés récemment à la législation fédérale, Postes Canada a informé ses gestionnaires que les employés victimes de violence familiale ne sont nullement tenus de fournir des preuves. (Pièce B37)

Accusations de violence familiale : proposition de l'employeur (53.03 e)

Le syndicat a de sérieuses réserves concernant l'alinéa 53.03 e) proposé par l'employeur qui stipule que l'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé d'une infraction en lien avec un acte de violence familiale.

Nonobstant les alinéas 53.03 b) et 53.03 c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Les recherches menées par le ministère de la Justice ont confirmé que la double mise en accusation – porter des accusations contre les deux parties même si la violence d'une des parties est de la légitime défense – se produit très souvent (Pièce B41) en raison de politiques favorisant l'inculpation qui exigent que la police porte de telles doubles accusations. Le ministère de la Justice conclut que ce qui suit :

Les politiques favorisant l'inculpation, établies au Canada pendant les années 1980, ont contribué de façon appréciable au renforcement de la réponse du système de justice pénale à la violence conjugale.[...] Bien que les politiques favorisant l'inculpation aient aussi eu des répercussions défavorables imprévues, la plupart des victimes de violence conjugale les appuient vigoureusement [...] La politique d'inculpation vise à s'assurer que la police traite la violence conjugale comme une affaire criminelle et qu'elle

procède à une mise en accusation dans les cas où il y a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise [...]

Le ministère recommande ce qui suit pour la double-accusation :

Lorsque les circonstances d'un cas en particulier laissent croire qu'il faut inculper les deux parties, la police doit déterminer qui est « l'agresseur principal » ou demander au procureur de la Couronne d'examiner et d'approuver la proposition de double accusation dans les cas de violence conjugale ou faire l'un et l'autre. (Pièce B41).

En raison des politiques favorisant l'inculpation qui obligent la police à porter des accusations doubles sans tenir suffisamment compte de la légitime défense, l'AFPC craint que, comme conséquence non intentionnelle, cette disposition incite l'employeur à refuser un congé à une personne salariée victime de violence familiale.

Il est aussi très problématique d'inclure une disposition stipulant qu'une personne salariée n'a pas droit au congé si, compte tenu des circonstances, on juge qu'elle a commis un acte de violence familiale. Autrement dit, en vertu de cette proposition, une personne salariée qui n'est pas accusée de violence familiale pourrait se voir refuser un congé par l'employeur selon les « circonstances ». Le syndicat soutient qu'un employeur n'a pas à déterminer la probabilité ou la non-probabilité qu'une personne salariée ait commis un acte de violence familiale.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

- XX.01** L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.
- XX.02** L'Employeur doit consulter l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.
- XX.03** Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.
- XX04** L'Employeur doit consulter l'Alliance :
- i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;
 - ii) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir;
et
 - iii) avant la publication de toute demande d'intérêt.
- XX.05** L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

MOTIF

Le libellé proposé par l'Alliance sert à protéger l'intégrité de la fonction publique. Chaque année, l'employeur félicite les fonctionnaires et reconnaît leur travail; pensons à l'honorable Joyce Murray, présidente du Conseil du Trésor, qui prononçait ces paroles en juin 2019 :

« Depuis plus de 150 ans, nos fonctionnaires servent fièrement les Canadiens et font une différence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de notre pays. Voilà pourquoi la fonction publique du Canada s'est classée parmi les meilleures au monde. »

(Pièce B42)

La même semaine, le premier ministre faisait écho à cette annonce :

« Cette semaine, nous célébrons les fonctionnaires du Canada. Chaque jour, grâce à leur travail acharné et à leur dévouement, ils font une vraie différence dans la vie des Canadiens. En constatant tout ce que la fonction publique du Canada a accompli au cours de la dernière année, nous pouvons facilement comprendre pourquoi elle est connue comme étant l'une des plus efficaces au monde. »

(Pièce B43)

L'employeur ne devrait donc pas s'étonner que l'Alliance propose un libellé visant à assurer la pérennité de la fonction publique. La formulation proposée met sur la glace temporairement toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations prébudgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP) (Pièce B44). Une convention collective énonçant des mesures de protection et encadrant les discussions à ce sujet est une marque de respect pour l'importante contribution des fonctionnaires. De tels libellés existent déjà ailleurs dans l'administration publique centrale; le paragraphe 30 : « Sous-traitance » de la convention pour le groupe CS entre l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base. (Pièce B45)

Une fonction publique forte, bien formée et stable est essentielle pour que l'État puisse fournir les programmes et services que lui confie le parlement. En se fiant aux services de sous-traitants plutôt qu'au professionnalisme, à l'expertise et à l'esprit de corps des

membres des unités de négociation, le gouvernement ne rend pas service aux fonctionnaires, ni à la fonction publique elle-même, ni à la population et nuit à l'économie, comme le soulignait l'honorable Scott Brison en mai 2016, alors qu'il était président du Conseil du Trésor⁸².

« En rétablissant des lois du travail justes et équilibrées, le gouvernement reconnaît que les syndicats jouent un rôle important dans la protection des droits des travailleurs et qu'ils servent à renforcer la classe moyenne ».

Ce type de disposition contractuelle renforce aussi le cadre législatif de la fonction publique, lequel met l'accent sur les nominations au mérite et fait en sorte que la démographie de la fonction publique reflète celle de la population qu'elle dessert, et ce, dans toutes les régions géographiques. Ce cadre législatif établit aussi une dynamique de consultation entre l'employeur et l'Alliance, en plus de mettre en valeur les investissements en formation et les mises à niveau qui permettent aux travailleurs de suivre l'évolution de leur milieu de travail.

Depuis trop longtemps, les gouvernements successifs dépendent de la sous-traitance pour fournir des services offerts par des fonctionnaires. En mars 2011, dans son étude *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*, le CCPA faisait remarquer que :

« Une poignée d'entreprises privées jouent le rôle de service des ressources humaines pour certains ministères fédéraux. Une fois qu'un ministère a choisi son entreprise sous-traitante, une relation très exclusive s'installe. Chaque année, on accorde à ces entreprises tellement de contrats qu'elles sont devenues pratiquement des prolongements des ministères. Ces nouvelles « boîtes noires » sont à l'abri des règles d'embauche du gouvernement. Elles sont également

⁸²Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale. 25 mai 2016. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2016/05/le-gouvernement-du-canada-abrogera-des-changements-apportes-aux-mesures-sur-les-relations-de-travail-de-la-fonction-publique-federale.html>

immunisées contre les demandes d'information soumises au moyen de processus comme l'Accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP).

« En réalité, elles sont devenues une fonction publique fantôme qui n'a pas à respecter les normes de transparence imposées à la vraie fonction publique. Force est de constater que le gouvernement fédéral se tourne vers les contractuels et que, ce faisant, il contourne les règles d'embauche moyennant les « offres à commande » déjà négociées avec des entreprises sous-traitantes. Par conséquent, les services des entrepreneurs ne sont plus retenus à court terme ou en raison de leur spécialisation, ils sont de plus en plus employés pendant des années à la suite d'un seul et même contrat.

« Bref, le recours croissant et concentré à la sous-traitance a créé une fonction publique fantôme qui travaille en parallèle avec la vraie fonction publique, mais sans les mêmes pratiques d'embauche ni les mêmes exigences au plan de la rémunération⁸³. »

Avant que ne soit publié ce rapport, la Commission de la fonction publique a mené une étude⁸⁴ sur l'utilisation de services temporaires dans les organisations de la fonction publique fédérale. Il en ressortait que les services temporaires deviennent un bassin de recrutement qui limite l'accès aux emplois de la fonction publique et que leur utilisation vient contourner la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

« L'étude a révélé que, dans la pratique, les services d'aide temporaire constituent une source de recrutement dans la fonction publique. Le recours aux services d'aide temporaire comme source de recrutement va à l'encontre de la valeur

⁸³ David Macdonald, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*. Mars 2011. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fant%C3%B4me>.

⁸⁴ CFP. *Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique : étude de la Commission de la fonction publique du Canada*. Octobre 2010. http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cfp-psc/SC3-152-2010-fra.pdf.

d'accessibilité énoncée dans la LEFP. Il limite en outre l'utilisation de la zone nationale de sélection, laquelle sert à promouvoir la diversité géographique du Canada au sein de la fonction publique. »

Même si cette pratique est critiquée, les gouvernements successifs n'en démordent pas. On parle même de privatiser, sous guise d'un PPP, l'exploitation des nouvelles centrales de chauffage fédérales dans la région de la capitale nationale, ce qui n'a rien de rassurant⁸⁵. Tout au long de ce processus, l'AFPC a fait connaître ses réserves quant à la transparence du projet et à la sécurité du public et des travailleurs, et a remis en doute les annonces du gouvernement concernant l'embauche de travailleurs qualifiés dans la fonction publique.

La fonction publique est aussi un pilier de l'économie. Selon une nouvelle étude, l'embauche d'un plus grand nombre de travailleurs dans le secteur public fédéral serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien d'une classe moyenne forte et diversifiée⁸⁶. C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose que la convention collective soit formulée pour appuyer cette conclusion.

Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils rendent à la population et tiennent à leur milieu de travail, dont ils connaissent parfaitement les rouages, ce qui contribue au bon fonctionnement des programmes existants et à l'idéation de nouveaux projets. Pour rester au sommet du palmarès mondial des fonctions publiques, nous devons veiller à ce que la convention collective reflète cette réalité.

À la lumière de ces faits, le syndicat demande respectueusement à la Commission de recommander que ce nouvel article soit intégré à la convention collective.

⁸⁵ <http://syndicatafpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales>

⁸⁶ IRIS. *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*. Septembre 2019. https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE D RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 21 juin 2018.

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché (*affected employee*)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs ou **employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée**.

Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)

Échange de postes (*alternation*)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** (~~non-excédentaire~~) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Modifier la définition d'indemnité d'études

Indemnité d'études (*education allowance*)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de quinze **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** (15 000 \$).

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Partie 1 : Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

NOUVELLE SECTION 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.7 Lorsque, de l'avis de l'administrateur général, la conversion du statut d'employé nommé pour une durée déterminée au statut d'employé

permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, il doit en informer l'employé dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi en aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.

L'administrateur général doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employés permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

NOUVELLE SECTION 1.1.19 (renuméroté en conséquence)

1.1.19

- a) L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- c) Si l'employeur ne peut présenter d'offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.
- d) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- e) Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 de cet appendice.

Partie II : Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

NOUVELLE SECTION 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, il doit :

- (a)** informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- (b)** informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- (c)** informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se sont écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employé-e-s permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé-e permanent. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : Recyclage

4.1 Généralités

- 4.1.2 L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.
- 4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

- 6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 e),** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.

6.4 Options

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** (~~15 000 \$~~) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

Partie VII : Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Résolutions générales

- 7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel

employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

MOTIF

Depuis que les parties ont signé l'actuelle convention collective, des modifications apportées par le gouvernement fédéral ont révélé plusieurs lacunes dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (ARE).

Premièrement, la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne précise pas de rayon géographique dans lequel le fonctionnaire peut se prévaloir de certains droits énoncés dans l'ARE. Deuxièmement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice D. Les années de service pourraient servir de critère juste et objectif dans le traitement d'une offre d'emploi raisonnable. Troisièmement, il y a un manque évident de responsabilité envers le personnel nommé pour une période déterminée dans l'ARE. Enfin, l'indemnité d'études devrait suivre la hausse rapide du coût des études au Canada. Les propositions du syndicat pour l'appendice D remédient à chacune de ces lacunes.

Selon les dispositions actuelles de l'appendice D, il incombe aux ministères et aux administrateurs généraux de faire une offre d'emploi raisonnable en cas de mise en disponibilité. Cependant, il n'y a aucun critère clair quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'employeur, ce qui peut causer de sérieux problèmes aux employés. Par exemple, en 2017, le gouvernement a décidé de fermer le Centre de traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à Vegreville et de le déplacer, avec ses 250 employés, à Edmonton. Les membres de l'AFPC ont dû faire un choix difficile : déménager avec leur famille à Edmonton, faire un aller-retour de trois heures par jour ou abandonner un emploi qu'ils aimaient. C'est l'interprétation du libellé actuel par l'employeur qui a rendu cette situation possible. En effet, celui-ci estime

qu'une offre d'emploi n'importe où au pays peut être considérée comme « raisonnable » selon la convention collective.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE. Selon le paragraphe 3.1.1 de l'ARE, l'employeur doit offrir aux membres du personnel le choix d'être réinstallés ou d'être considérés comme étant visés par une situation de réaménagement des effectifs. Selon le paragraphe 3.1.2, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou non. Si l'employé décide de ne pas être réinstallé, l'administrateur général peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options présentées au paragraphe 6.4 de l'ARE⁸⁷.

Toutefois, si la personne reçoit une offre d'emploi raisonnable, même si le poste est situé à l'endroit même où elle a indiqué qu'elle ne voulait pas être réinstallée, elle perd tout recours à ces options. La partie III de l'ARE couvre précisément les scénarios où l'employé ne peut pas ou ne veut pas être réinstallé, que ce soit pour des motifs personnels valides, des problèmes d'hébergement ou pour toute autre raison.

Dans le dossier de Vegreville, le syndicat a jugé que l'employeur a usé de l'ARE de façon punitive envers certains employés dont le seul recours était le départ volontaire. L'AFPC a soumis un grief en arbitrage à ce sujet et l'arbitre a tranché partiellement en faveur de l'AFPC. En raison du manque de clarté de l'ARE, l'arbitre a retenu l'interprétation de l'employeur selon laquelle un employé ayant reçu une GOER n'avait pas recours aux options prévues dans l'ARE s'il refusait d'être réinstallé. Cependant, il a aussi statué que cette personne aurait droit à la mesure de soutien à la transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de l'ARE (Pièce B46). Lors de l'audience, l'employeur a admis qu'il savait que son interprétation de la partie III de l'ARE porterait préjudice aux employés, ce qui ne l'a pas empêché d'aller de l'avant.

⁸⁷ L'employé peut, entre autres, être inscrit sur la liste prioritaire des employés excédentaires pendant 12 mois (le temps de se trouver un nouvel emploi), bénéficier d'une mesure de soutien à la transition (indemnité de départ bonifiée) ou recevoir une indemnité d'études et une mesure de soutien à la transition.

Le syndicat soutient que sa proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'employeur. Essentiellement, en cas de réinstallation de leur lieu de travail, les personnes qui refusent une GOER sont pénalisées. L'employeur pourrait donc forcer les travailleurs à déménager n'importe où au pays, ou les mettre à pied sans leur laisser les recours prévus dans l'ARE. Le syndicat estime qu'un fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par l'ARE. Il sera démontré plus loin que les modifications à l'ARE proposées par l'employeur sont en opposition directe à celles du syndicat, qui cherchent à clarifier l'ARE pour mieux défendre les droits de ses membres.

S'il est impossible de faire une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de 40 km, le syndicat propose que l'employé puisse choisir de passer au statut d'employé « optant » et d'obtenir les droits qui y sont associés. Il aurait donc droit à toutes les options énoncées dans l'ARE. Le syndicat propose un rayon de 40 km puisque c'est ce qui est d'usage en vertu de la directive de réinstallation intégrée du CNM. Ce principe a été entériné par une décision du Comité exécutif du CNM en 2013. Il a été souligné que, conformément au paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, « lors d'une réinstallation, la nouvelle résidence principale du fonctionnaire doit être plus rapprochée du nouveau lieu de travail d'au moins 40 km en utilisant la voie publique usuelle la plus courte » (Pièce B47). De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (Pièce B48).

Par souci de cohérence avec le libellé proposé par le syndicat, il faudrait supprimer l'obligation de mobilité du personnel. Comme les conjoints et conjointes des membres d'aujourd'hui travaillent généralement eux aussi et considérant le prix élevé des logements, des services de garde d'enfants et des soins aux aînés, il n'est plus réaliste ou équitable d'imposer la mobilité à tout le personnel. Contrairement à ce que soutient le Conseil du Trésor, le but premier de l'ARE n'est pas la continuité de l'emploi. Le syndicat estime qu'il vise aussi à assurer une transition sans heurt entre deux emplois, lorsque cette solution est la plus indiquée.

Le syndicat propose que les offres d'emploi raisonnables soient présentées selon l'ordre d'ancienneté. La reconnaissance des années de service est un principe fondamental des relations de travail au Canada. On le retrouve dans des conventions collectives de tous les domaines, et ce, dans l'ensemble des provinces et territoires et des secteurs de l'économie canadienne. Par exemple, dans les conventions collectives du personnel de la Chambre des communes et du Sénat du Canada, les principes d'ancienneté s'appliquent en cas de mise en disponibilité (Pièce B48). Cette pratique est aussi courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale, au Centre national des Arts et à la Société des musées de science et technologie du Canada (Pièce B48). Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE lui-même, où il sert à trancher dans le cas où plus d'un employé voudrait bénéficier du programme de départ volontaire.

La reconnaissance des années de service est un concept fermement enraciné dans la jurisprudence du droit du travail, y compris celle émanant de la commission des relations de travail. Dans une décision de 2009, la Commission indiquait que :

[...] l'employé acquiert un bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence. (CRTFP 485-HC-40-2010).

Le syndicat propose de reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice D, ce qui pourrait servir de critère juste et objectif dans le traitement des offres d'emploi raisonnable. Cette norme a été entérinée dans la jurisprudence de la Commission.

Au paragraphe 6.1.4, le syndicat propose de bonifier l'indemnité d'études de 2 000 \$. À l'heure actuelle, un employé optant peut toucher jusqu'à 15 000 \$ pour le remboursement des droits de scolarité, de livres et de matériel connexe, reçus à l'appui, sur une période de deux ans. La proposition du syndicat ne vise qu'à suivre la hausse rapide du coût de

l'éducation au Canada. Selon Statistique Canada, les droits de scolarité des programmes de premier cycle des étudiants canadiens à temps plein s'élevaient, en moyenne, à 6 838 \$ en 2018-2019, ce qui représente une croissance de 3,3 % comparativement à l'année universitaire précédente⁸⁸. En outre, dans la directive de réaménagement des effectifs du CNM, qui vient d'être renégociée par les agents négociateurs participants et le Conseil du Trésor, les parties ont convenu de faire passer l'indemnité d'études à un maximum de 17 000 \$ (Pièce B49). La proposition du syndicat correspond donc à la norme établie pour d'autres employés de la fonction publique fédérale.

La proposition du syndicat aux paragraphes 1.1.7 et 2.1.5 vise à ce que l'employeur s'acquitte de ses responsabilités envers les employés nommés pour une période déterminée. Le syndicat voudrait que ces responsabilités soient intégrées aux sections pertinentes de l'ARE. Il soutient que l'avis de suspension à remettre aux employés nommés pour une période déterminée devrait comporter une justification et indiquer la date d'échéance de la suspension. Le statu quo est inacceptable. Dans leur formulation actuelle, les suspensions donnent carte blanche à la précarisation des conditions de travail d'une grande portion des membres de l'AFPC.

Pour conclure, soulignons que les propositions du syndicat concernant l'appendice D concordent avec les normes établies ailleurs dans la fonction publique fédérale. En particulier, les critères géographiques sont déjà appliqués aux offres d'emploi pour des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs fédéraux de Postes Canada. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'appendice D fassent partie de la recommandation de la Commission.

⁸⁸ STATISTIQUE CANADA. *Frais de scolarité pour les programmes menant à un grade, 2018-2019*, [En ligne], 5 septembre 2018. [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm]

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Définitions

Échange de postes (*alternation*)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) **ou un employé-e excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e., **qui dépasse 40 km entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et exclut le déplacement d'une unité de travail dans la même région métropolitaine de recensement.**

Partie III : Réinstallation d'une unité de travail

Lorsqu'ils envisagent de déplacer une unité de n'importe quelle taille vers un autre emplacement, les ministères examineront la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail en fonction de la route la plus praticable pour s'assurer qu'elle constitue un déménagement d'une unité de travail. **Suite à une consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor**, les administrateurs généraux peuvent autoriser, par écrit, le déménagement d'une unité de travail lorsque les conditions ne sont pas rencontrées si, à leur avis, il convient de prendre en compte d'autres facteurs qui affectent tous les employés de l'unité de travail.

Si la réinstallation d'une unité de travail n'est pas **autorisée**, les ministères examineront chaque cas afin de déterminer si l'aide à la réinstallation devrait être autorisée en fonction de la situation particulière de l'employé-e, conformément à la Directive sur la réinstallation du CNM.

Partie IV : Recyclage

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des ~~employé-e-s touchés~~, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant; ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Le recyclage peut s'appliquer lorsqu'un employé-e est considéré pour une nomination pour une offre d'emploi raisonnable, qui correspond à un poste de groupe et de niveau équivalent ou à un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire. Pour les employé-és touchés, le recyclage s'applique aux postes qui auraient été considérés comme étant une offre d'emploi raisonnable si l'employé-e avait été déclaré excédentaire.**

Partie V : Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées **ou mutées** à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice **d'offre d'emploi raisonnable, qui est un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire**, sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes **de la directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la conversion de classification.** ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.~~

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité. **pendant qu'il occupe son poste d'offre d'emploi raisonnable pour une durée indéterminée ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du poste d'offre d'emploi raisonnable, tel que révisé périodiquement, soit égal ou supérieur au poste excédentaire.**

(Nouveau)

5.1.3. Dans l'éventualité où un employé-e ayant une protection salariale refusait sans motif valable

- i.** une nomination ou une mutation à un poste appartenant à un groupe et à un niveau équivalents à ceux du poste excédentaire dans la même région géographique; ou
- ii.** une nomination à un poste de groupe et de niveau supérieur à celui du poste excédentaire dans la même région géographique;

il doit être immédiatement rémunéré au taux de rémunération applicable du poste d'offre d'emploi raisonnable.

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général ~~peut~~ a l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs **dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et** qui vise cinq (5) employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail **et lorsque l'administrateur général ne peut pas n'a pas l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.**

Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, **ou** Ci. et Cii;

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Lorsqu'un**

nouvel employeur peut seulement faire une offre d'emploi à certains mais pas tous les employé-e-s touchés par une situation de diversification des modes d'exécution, l'administrateur général peut offrir aux employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi du nouvel employeur, une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou les options en vertu du paragraphe 6.4.1 a) de la partie IV du présent appendice.

MOTIF

La proposition du syndicat concernant l'ARE est exhaustive. Les modifications proposées viendraient clarifier la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) en cas de réinstallation, reconnaître les années de service dans le contexte de l'ARE, accroître les responsabilités de l'employeur envers le personnel nommé pour une période déterminée et bonifier l'indemnité d'études.

L'employeur soutient que sa proposition clarifie le cas des réinstallations, mais essentiellement, les décisions reposeraient encore entre les mains de l'administrateur général. Le rayon géographique dans lequel l'employé pourrait profiter de certains droits constitue une différence importante entre les propositions des parties. L'employeur cherche à redéfinir la notion même de réinstallation. Le syndicat admet que le libellé actuel, qui contient le terme « distance normale », est flou et porte à interprétation. Cependant, avec sa proposition, l'employeur pourrait décréter qu'il y a « réinstallation » pratiquement comme bon lui semble. Cette solution n'est ni viable ni raisonnable. L'approche prônée par le syndicat – qui repose sur une distance concrète – est plus sensée que celle de l'employeur, qui ne tient compte que des régions métropolitaines de recensement. Si sa proposition était retenue, l'employeur pourrait réinstaller un lieu de travail au-delà d'une « distance normale », ce qui risque de prolonger les déplacements quotidiens de certains employés.

Reflétant davantage la population que le territoire, les régions métropolitaines de recensement peuvent grandement varier en superficie. Avec la définition actuelle de l'employeur, un travailleur de Burlington pourrait être muté en banlieue de Barrie, à 140 km (au moins une heure et demie de route). Dans la même veine, la région

métropolitaine de recensement d'Halifax fait 208 km d'un bout à l'autre. Un membre pourrait devoir conduire pendant deux heures et demie pour se rendre au travail, sans que l'on juge qu'il y ait eu réinstallation. Ce problème a été exposé dans un grief de 2013 du CNM. Le Comité exécutif avait conclu que les régions métropolitaines de recensement ne sont pas une unité de mesure appropriée (Pièce B46).

La position de l'employeur laisse croire qu'il trouve acceptable, sur le plan de la conciliation travail-vie personnelle, qu'un employé passe plusieurs heures par jour à faire la navette entre son domicile et son travail.

Qui plus est, l'employeur oublie un problème important soulevé par le syndicat : un fonctionnaire pourrait refuser une offre d'emploi ailleurs lors d'une réinstallation, puis être contraint de déménager par une GOER pour le même poste. La proposition de l'employeur permettrait aux administrateurs généraux de forcer un employé et sa famille de déménager pour garder son emploi. Rappelons que, comme il était énoncé dans le motif de la proposition du syndicat, certains employés ont des raisons valides (santé, santé mentale, famille, etc.) de refuser de déménager. L'employeur lui proposerait dans ce cas d'être mis en disponibilité, mais sans lui accorder certains des droits associés à ce statut.

En outre, le libellé de l'employeur étant flou, on ne peut déterminer si les administrateurs généraux auraient le droit d'offrir une GOER pour un emploi en dehors de la région métropolitaine de recensement. La deuxième phrase de la proposition pour la partie III donne un pouvoir discrétionnaire aux administrateurs généraux quant aux exceptions, sans fixer de balises pour garantir que ces exceptions seront accordées équitablement. La proposition de l'employeur confère aux administrateurs généraux des pouvoirs démesurés qui saperaient l'autorité de l'ARE quant à la réinstallation. Un administrateur général ne devrait pas pouvoir sélectionner les critères à sa guise ou autoriser des ententes spéciales qui débordent le cadre de la convention collective.

Au paragraphe 4.1.3, l'employeur propose d'ajouter de nouvelles conditions au recyclage des employés. Ces conditions s'appliqueraient aux personnes qui sont nommées ou mutées à un poste, seulement dans le même groupe et au même niveau ou au niveau inférieur. Elles ne concerneraient pas les employés touchés et excluraient toute formation pour pourvoir un poste vacant ou en voie de le devenir si celui-ci ne répond pas aux critères. En pratique, ce nouveau libellé exclurait toutes les personnes touchées qui ne sont jamais formellement traitées comme excédentaires, mais qui sont affectées à un milieu de travail réorganisé en raison d'un réaménagement des effectifs. Ce scénario fréquent mérite d'être pris en considération. On ne saurait expliquer pourquoi l'employeur veut limiter le recyclage pour des postes à pourvoir bientôt ou lorsqu'il y aurait une occasion de faciliter la transition d'un employé après un réaménagement des effectifs. Rien n'indique au syndicat que le recyclage a posé problème par le passé ou que cette modification est justifiée.

L'employeur propose aussi d'autres modifications qui nuiraient à la protection salariale offerte par l'ARE. L'employeur propose de modifier le libellé de l'article 5.1.1 en remplaçant « poste de niveau inférieur » par « poste inférieur d'un groupe et d'un niveau ». En 2015, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief portant sur ce problème précis, ce qui a confirmé son interprétation selon laquelle un employé devrait bénéficier de la protection salariale si, en vertu des décisions de l'employeur, il est affecté à un nouveau poste inférieur de plus d'un niveau par rapport à son poste précédent (Pièce B50).

Durant les négociations, l'employeur a cherché à justifier sa proposition de modification par le paragraphe 1.1.16. Ce paragraphe stipule que « La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités. » Le syndicat croit que l'employeur fait fausse route. Bien qu'il soit dans l'intérêt de l'employeur de réaménager

les effectifs de façon à réduire la protection salariale, le syndicat soutient que les employés concernés n'ont pas à assumer les coûts potentiels de la protection salariale dont l'employeur n'a pas su tenir compte dans sa planification du réaménagement. L'employeur ne doit pas réorganiser le milieu de travail sans s'acquitter de ses responsabilités envers son personnel. Ces modifications ne feraient que renforcer de mauvaises pratiques de gestion.

En ce qui a trait aux programmes de départ volontaire, le Conseil du Trésor estime que le paragraphe 6.2 ne doit pas être utilisé pour court-circuiter la procédure de GOER. Comme il a été mentionné dans la section sur les propositions du syndicat, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief à ce sujet, dans le dossier de Vegreville (Pièce B46). Cette question touche directement le libellé proposé par le syndicat pour l'ARE. Le syndicat veut éliminer le risque d'utilisation à mauvais escient des garanties d'offre d'emploi raisonnable dans le but de priver les membres des droits conférés par l'ARE.

La nouvelle formulation de l'employeur au paragraphe 7.2 cherche à résoudre un problème que le syndicat a déjà souligné dans sa proposition pour l'ARE. Si la proposition syndicale est claire, on s'explique mal le point de vue du Conseil du Trésor, qui estime que seule l'option a. devrait être offerte. Or, la partie VII n'indique pas ce qui arrive si quelques personnes seulement reçoivent une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2. La formulation proposée par l'employeur suggère que si l'administrateur général ne peut offrir une GOER à tous les employés, il est acceptable de n'accorder à certaines personnes qu'une période de priorité excédentaire d'un an pour se trouver un nouvel emploi. Cette proposition est encore plus difficile à comprendre à la lumière de la partie VII, selon laquelle les personnes qui reçoivent une offre d'emploi inférieur d'un nouvel employeur (offre d'emploi de catégorie 3) ont immédiatement recours à toutes les options énoncées dans les parties I à VII.

En conclusion, la proposition de l'employeur ouvrirait la porte à la réinstallation d'employés en cas de réaménagement des effectifs, puisqu'elle augmenterait le rayon de transfert à plus de 100 km dans certains cas. Il en découlerait des situations où la

personne serait contrainte de déménager ou de quitter son emploi avec une indemnité salariale minimale. Cette proposition ajouterait aussi des conditions inutiles au recyclage des personnes touchées et nuirait à leur protection salariale. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur concernant l'appendice D soient exclues de la recommandation de la Commission.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

APPENDICE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Remplacer le protocole d'entente actuel par:

Commented [ML8]: Il manque 2 paragraphes rayés qui sont dans l'anglais après par :

Ce protocole doit donner suite à l'accord intervenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une approche modifiée pour le calcul et l'administration des paiements rétroactifs pour la présente ronde de négociations.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à verser aux employés pour une période rétroactive seront fait en fonction de toutes les transactions qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les registres des salaires passés pour la période de rétroactive sont extraits en vue du calcul de paiement rétroactif.
- b. Les éléments de salaire traditionnellement inclus dans le calcul de la rétroactivité continueront à être inclus dans le calcul et l'administration du paiement rétroactif et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments de salaire inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent:
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérimaire;
 - la rémunération pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- c. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiqués dans la convention collective. La valeur du paiement rétroactif différera de ce qui est calculé au moyen de l'approche

traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension.

- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants:
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle

est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

2. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) n'ouvrant pas droit à pension, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés.
- b. Lorsque les délais de mise en œuvre prescrits ont été dépassés, un paiement de soixante dollars (60 \$) sera remis à chaque employé identifié au point 1.a. qui est touché. Pour chaque période de six mois par la suite lorsque la convention des employés ne sera pas mise en œuvre un autre montant de soixante dollars (60 \$) sera remis, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) paiements.
- c. Un employé aura droit à un seul paiement forfaitaire initial et à un paiement de pénalité tous les six mois.
- d. Les employés peuvent demander à l'unité de rémunération du ministère ou du Centre des services de la paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils estiment que ces montants sont inexacts.
 - Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

MOTIF

En ce qui concerne la partie I de la proposition de l'employeur, le syndicat n'est pas enclin à négocier, dans le cadre de la convention collective, les détails sur la manière dont la rétroactivité doit être payée. L'Employeur a la responsabilité fondamentale de déterminer comment procéder avec le calcul et l'administration des paiements rétroactifs. Néanmoins, depuis les débuts de la ronde de négociations actuelle, le syndicat a

clairement indiqué à l'employeur que, en ce qui concerne le calcul et l'administration des paiements rétroactifs, l'AFPC s'attend à ce que l'employeur respecte trois principes:

1. Le calcul doit être précis.
2. Le processus devrait être transparent et inclure un mécanisme de recours pour nos membres;
3. Le paiement doit être effectué dans les délais.

La partie II de la proposition de l'employeur est encore plus troublante à notre avis. Le Conseil du Trésor propose un délai de 180 jours pour la mise en œuvre des augmentations lorsqu'une intervention manuelle n'est pas nécessaire, ainsi qu'un délai extraordinaire de 560 jours pour tous les cas nécessitant une intervention manuelle. La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit un délai de 90 jours pour la mise en œuvre d'une convention collective (Pièce B46). De bonne foi, le syndicat a convenu lors de la dernière ronde de négociations d'une période de mise en œuvre plus longue de 150 jours. L'AFPC est déçue de l'incapacité du gouvernement de respecter des délais raisonnables pour la mise en œuvre des conventions collectives, d'autant plus que le syndicat a déjà décidé, lors du dernier tour, d'augmenter le délai. Cela a été un problème récurrent, le gouvernement ayant du mal à respecter les délais de mise en œuvre de plusieurs autres conventions collectives en raison de problèmes avec Phoenix. En raison de l'incapacité de l'employeur à respecter le délai de mise en œuvre de la ronde précédente, l'AFPC a demandé à la Commission d'ordonner le versement de dommages et intérêts aux travailleurs ainsi que de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer immédiatement à la loi afin de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective. L'AFPC attend toujours d'être entendue par la Commission sur cette question. Étant donné le délai prévu par la loi, le syndicat soutient que la proposition de l'Employeur est déraisonnable. Néanmoins, le syndicat a d'autres préoccupations concernant le libellé de l'employeur tel qu'il est présenté.

Le syndicat est très préoccupé par la partie II a. ii., où l'employeur stipule que « *Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à*

ce que les modifications entrent en vigueur ». Essentiellement, ce libellé retarderait considérablement la date d'entrée en vigueur de compensations financières importantes en vertu de la convention collective et pourrait avoir de graves conséquences pour nos membres. Dans les mémorandums d'accords antérieurs conclus par l'AFPC, il était généralement admis que les compensations financières de ce type entreraient en vigueur à la date de la signature de la convention collective (Pièce B47). Bien que le syndicat ait négocié une prolongation de la période de mise en œuvre par le passé, l'AFPC n'a aucun intérêt à retarder la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. La position de l'employeur est sans précédent. L'AFPC soutient qu'elle confondrait au mieux et, au pire, pénalisait nos membres. À titre d'exemple, l'indemnité parentale est l'une des indemnités qui seraient affectés par la proposition de mise en œuvre de l'employeur. Au cours de la négociation, les deux parties ont présenté de nombreuses propositions visant à modifier de manière importante l'article sur le congé parental, compte tenu des modifications législatives entrées en vigueur récemment. Cependant, en acceptant la proposition de l'employeur sur la mise en œuvre, de nouvelles dispositions sur le congé parental ne serait effective que dans les 180 jours. En conséquence, certains de nos membres devraient renoncer à une indemnité potentielle, même si les nouvelles dispositions figureraient déjà dans la convention collective dûment signée.

De plus, dans la partie III de sa proposition, l'employeur propose un mécanisme de recours qui comprend un montant de 250 \$ en reconnaissance du délai de mise en œuvre prolongé. Si le syndicat avait un intérêt quelconque dans une telle proposition, ce montant devrait véritablement représenter l'entrave créée par l'incapacité de l'Employeur à appliquer la convention collective dans un délai raisonnable. De plus, la proposition d'un montant maximum payable est inacceptable dans un contexte où plusieurs de nos membres ont dû attendre plus de deux ans pour la mise en œuvre de la convention collective précédente. Enfin, il convient de noter que l'employeur n'a pas offert à l'AFPC la même offre que celle présentée à plusieurs autres syndicats fédéraux (Pièce B48).

En résumé, le syndicat a déjà adopté une approche raisonnable en acceptant de prolonger le délai prévu par la loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

à 150 jours. En outre, la proposition de l'employeur sur la date d'entrée en vigueur des dispositions créerait un dangereux précédent, alors que les montants proposés sont tout simplement insuffisants pour reconnaître le fardeau créé par la prolongation de la période de mise en œuvre. C'est pourquoi le syndicat demande respectueusement que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE M

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Remplacer Protocole d'entente avec :

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.

Les activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale ont mis en relief la nécessité, tant pour la gestion que pour les syndicats, de collaborer à l'établissement d'un réseau de gestion de la santé et la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, dont la création est avalisée par les deux parties, est l'aboutissement des activités du Groupe de travail. Il assurera la pérennité de ces activités et confirmera l'engagement des hauts dirigeants des deux parties en ce qui concerne la santé mentale en milieu de travail. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

Voici les caractéristiques du Centre d'expertise :

- gouvernance mixte assurée par l'AFPC (l'Alliance) et l'Employeur
- présence centrale, régionale et virtuelle
- mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale
- fonds du Conseil du Trésor dédiés à long terme.

Les parties conviennent de mettre sur pied une structure de gestion composée d'un conseil de direction (anciennement appelé « comité directeur ») et d'un comité consultatif (anciennement appelé « comité technique »).

Le conseil de direction et le comité consultatif seront formés en parts égales de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil de direction déterminera le nombre de représentants respectifs au comité consultatif et choisira ses représentants.

Le conseil de direction approuvera le mandat du comité consultatif. L'échéance pourra être repoussée d'un commun accord entre les membres du conseil de direction. Le mandat du comité consultatif pourra être modifié d'un commun accord par les membres du conseil de direction.

Les responsabilités permanentes du Centre d'expertise comprennent :

- continuer de promouvoir la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail;
- continuer de trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;
- continuer de trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail;
- évaluer les différents outils (lois, politiques et lignes directrices) dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;
- examiner les pratiques d'autres administrations et employeurs en matière de santé mentale et de programmes de mieux-être qui pourraient s'appliquer à la fonction publique fédérale;
- continuer de promouvoir la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;
- assurer la participation des comités de santé et sécurité et des représentants en santé et sécurité;
- assurer la participation des comités mixtes d'équité en matière d'emploi;
- continuer de relever tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place de pratiques exemplaires en matière de santé mentale; et
- continuer d'exposer les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander régulièrement au conseil de direction les mesures à prendre afin de combler cet écart de façon permanente. La Norme doit être considérée comme une norme minimale que le programme de santé et sécurité de l'Employeur peut dépasser.

Le Centre d'expertise jouera également un rôle clé en :

- fournissant une feuille de route permettant de respecter la Norme nationale;
- fournissant de l'expertise et des conseils à tous les intervenants;
- établissant un répertoire des pratiques exemplaires;

- **élaborant une stratégie de communication pangouvernementale, en collaboration avec les différents intervenants;**
- **établissant des partenariats et des réseaux avec des organisations clés;**
- **établissant des réseaux de savoir pratique.**

MOTIF

En mars 2015, le président du Conseil du Trésor et le président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu une entente pour créer un groupe de travail mixte sur la santé mentale au travail. Deux comités ont été créés : le comité directeur et le comité technique. Le comité directeur, dirigé par le dirigeant principal des ressources humaines, le président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, devait guider le comité technique et lui fournir orientation et leadership. Le comité technique était composé à égalité de parts de représentants syndicaux et patronaux et était coprésidé par des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Le Groupe de travail a produit trois rapports dans le cadre de son mandat. À la suite du premier rapport, un Centre d'expertise fédéral pour la santé mentale en milieu de travail a été créé au printemps 2017. Les recommandations du comité technique présentées au comité directeur préconisaient une structure de gestion mixte, un financement à long terme et l'autonomie du Centre par rapport au Conseil du Trésor. La direction du Centre a toujours été assurée conjointement par l'employeur et les représentants syndicaux (pas la gestion), et le budget fédéral de 2018 proposait le financement d'un centre axé sur le mieux-être, la diversité et l'inclusion. À l'heure actuelle, le Centre dépend du Conseil du Trésor.

La problématique de la santé mentale dans les milieux de travail fédéraux n'est pas prête à disparaître; bien au contraire, elle semble même empirer avec le temps (Pièce B51). Le syndicat est d'avis que le bon travail accompli en collaboration avec le Groupe de travail ne devrait pas s'arrêter là et que le Centre d'expertise devrait prendre le relais et améliorer les pratiques existantes. Depuis sa création, le comité technique fait office de

comité consultatif ad hoc auprès du Centre, et le Syndicat propose que cette collaboration soit officialisée au moyen d'une structure de gestion mixte. Les questions liées à la santé mentale en milieu de travail nécessitent la participation conjointe et égale de l'employeur et des agents négociateurs. Et l'exemple donné par les comités qui ont œuvré sous le mandat du Groupe de travail mixte a fait ses preuves. Le souhait de l'AFPC est que ce succès perdure, et mieux que le Centre d'expertise aille au-delà de ce succès. Pour poursuivre sur cette lancée, l'AFPC propose de mettre sur pied une structure mixte de gestion et de conseil.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE N

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

Remplacer le PE par ce qui suit :

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les services de garde. Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG), les parties aux présentes conviennent de créer un comité permanent syndical-patronal sur les services de garde. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du CNMSG et à mettre ses recommandations en œuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par toutes les parties prenantes.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera :

- chapeauté par le Conseil national mixte;
- codirigé par des représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur;
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale;
- neutre et sans lien de dépendance dans l'exercice de ses fonctions;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer l'établissement et le maintien de services de garde au sein de la fonction publique fédérale.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur. Les responsabilités permanentes du Comité consisteront notamment à :

- définir les critères régissant la mise sur pied de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions de mettre sur pied des garderies en milieu de travail (par ex., en forgeant des partenariats avec la communauté), y compris celles que représenterait l'expansion d'un réseau de services de garde agréés à l'ensemble du pays;

- évaluer les besoins pour déterminer les emplacements prioritaires lorsqu'il a été décidé d'ouvrir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;
- mener un sondage centralisé sur les difficultés que connaissent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;
- examiner la possibilité de recueillir des données sur les heures de travail du personnel qui travaille par quart et les horaires de travail atypiques à partir des systèmes d'information existants;
- permettre aux ministères de s'associer à des fournisseurs de services de garde locaux agréés ou à des conseils scolaires pour fournir ces services;
- examiner la possibilité que les ministères établissent des partenariats avec d'autres employeurs situés à proximité dans le but d'établir des garderies agréées et sans but lucratif.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde devra également :

- produire une stratégie de communication pour informer le personnel, y compris les gestionnaires, sur les services de garde agréés offerts au sein de la fonction publique;
- concevoir une trousse d'information sur les services de garde agréés à remettre aux membres du personnel lorsqu'ils remplissent une demande de congé de maternité et de congé parental;
- offrir aux ministères des conseils et des exemples de pratiques exemplaires pour aider les fonctionnaires à obtenir l'information pertinente sur les diverses options en matière de services de garde qui tiennent compte de leurs besoins, y compris des besoins de ceux qui ont un horaire atypique;
- tirer parti de partenariats établis avec divers réseaux et services (p. ex., services d'aide aux employés) pour mettre en place un service de renseignements et d'aiguillage vers des services de garde adaptés aux besoins des fonctionnaires fédéraux, y compris des services de garde en cas d'urgence;
- mettre sur pied un réseau interministériel sur la plateforme GC-02 pour permettre aux parents de l'ensemble de la fonction publique d'échanger des idées et d'obtenir du soutien;
- tirer parti des formations qui existent déjà, y compris celles du Programme d'apprentissage mixte, afin de présenter au personnel les ressources à sa disposition afin de mieux concilier travail et vie personnelle.

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, créer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui favorise la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles qui existent déjà au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte de la possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, fondé sur des critères rigoureux et l'évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien des services de garde agréés en milieu de travail.

Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la *Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail* afin de favoriser davantage la création et le maintien de services de garde de qualité supérieure, accessibles, abordables, agréés et inclusifs dans les immeubles fédéraux, tout en tenant compte des critères suivants :

- les garderies agréées en milieu de travail dans les immeubles fédéraux sont exploitées par des organismes sans but lucratif;
- les garderies agréées en milieu de travail sont dotées d'un personnel qui offre du soutien et des services dans les deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail;
- les garderies agréées en milieu de travail sont accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

MOTIF

Au cours de la prochaine décennie, le gouvernement fédéral embauchera des milliers de jeunes travailleuses et travailleurs qui seront nombreux à fonder une famille ou qui auront déjà de jeunes enfants. Ces personnes auront les mêmes besoins particuliers en matière de garde d'enfants que de nombreux fonctionnaires actuels, compte tenu de l'organisation du travail dans la fonction publique fédérale et de la nécessité de travailler souvent par quart ou selon des heures atypiques. En 1991, le Conseil du Trésor a mis en place une politique sur les garderies en milieu de travail dans le but d'aider les fonctionnaires à poursuivre leur carrière dans l'appareil gouvernemental. Vers le milieu des années 1990, une douzaine de ces garderies avaient ouvert leurs portes, mais aucune autre n'a été aménagée depuis 1998. Qui plus est, au cours des dernières années, un certain nombre de ces garderies subventionnées par un ministère commanditaire au lieu du Conseil du Trésor ont fermé ou failli fermer, faute de

financement. Les besoins croissants de nos membres dépassent de loin l'offre actuelle de services de garde de qualité dans les milieux de travail fédéraux.

Lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, ce dernier s'est engagé à établir un comité mixte chargé d'évaluer les besoins en services de garde d'enfants des membres de l'AFPC (Pièce B52). Le Comité national mixte sur les services de garde a donc commencé ses travaux en septembre 2017. Depuis, il a reçu de l'information provenant d'experts sur l'état des services de garde d'enfants au Canada et sur l'application de la *Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail*. Il a aussi passé en revue les conventions collectives et les politiques qui offrent aux employés avec de jeunes enfants de l'aide pour concilier travail et vie de famille. Un rapport final comprenant une série de recommandations a été signé par les deux parties le 22 janvier 2019 (Pièce B53). Les principaux éléments de la présente revendication sont essentiellement un copier-coller des recommandations contenues dans le rapport du Comité.

Si l'AFPC revendique la modification du PE, c'est simplement pour s'assurer que l'on donne suite à l'excellent travail réalisé par le Comité, que l'on ne se contente pas de le déposer. Par conséquent, l'Alliance propose la création d'un nouveau comité syndical patronal sur les services de garde qui, chapeauté par le Conseil national mixte, poursuivra les travaux du Comité national mixte sur les services de garde. Le nouveau comité aura comme mission de donner suite aux recommandations de son prédécesseur, en plus de revendiquer un renforcement de la Politique afin qu'elle tienne mieux compte des besoins de ses membres qui ont de jeunes enfants ainsi que des conditions particulières de celles et ceux qui ont un horaire de travail atypique ou qui travaillent par quart.

L'AFPC propose également que le nouveau comité entreprenne l'examen de la Politique et de son modèle de financement, et ce, dans le but d'augmenter le nombre de places dans les garderies subventionnées et de grande qualité dans les immeubles fédéraux. Ces garderies sont d'une importance cruciale là où le manque de services de garde de qualité est flagrant. Elles réduisent les obstacles à la participation des femmes au marché

du travail et assurent aux parents une tranquillité d'esprit, sachant leurs enfants entre bonnes mains.

Les deux parties au PE sont sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les défis auxquels doit faire face le gouvernement fédéral en matière de services de garde. Elles reconnaissent aussi qu'il s'agit d'un dossier évolutif nécessitant un dialogue permanent. Comme le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada (CNM) se considère la tribune de choix pour l'élaboration conjointe, la consultation et l'échange d'information entre le gouvernement à titre d'employeur et les agents négociateurs de la fonction publique, il serait donc l'instance appropriée où poursuivre les discussions. Sous l'égide du CNM, les parties travaillent en étroite collaboration pour résoudre des problèmes qui concernent l'ensemble de la fonction publique.

Au risque de se répéter, la présente proposition vise simplement à inclure les recommandations du Comité national mixte sur les services de garde dans la convention collective, ce que l'Alliance considère comme nécessaire afin de se protéger de tout changement que voudrait imposer le gouvernement dans l'avenir. Si les deux parties tiennent réellement à un processus conjoint, le meilleur moyen de s'y prendre serait de remplir cet engagement dans le cadre de la négociation collective. N'oublions pas que la convention collective est un outil d'information pour nos membres, et l'une des principales recommandations du Comité est de fournir aux fonctionnaires fédéraux un guide où ils peuvent obtenir de l'information sur les services de garde. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE O PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Supprimer le PE.

MOTIF

Les parties ont signé le protocole d'entente en décembre 2016 et le comité technique a commencé ses travaux en mars 2017. Le comité s'est réuni plus d'une douzaine de fois en 2017 et a fait du bon travail dans son examen de la recherche, des pratiques exemplaires et des données de la fonction publique sur libellé du soutien au mieux-être dans le protocole d'entente. Par contre, c'est depuis janvier 2018 que le comité technique attend en vain les directives du comité directeur. Il n'a donc pas eu l'occasion de préparer des recommandations officielles pour un régime de mieux-être avant le début d'une nouvelle ronde de négociations collectives en fin 2018. L'AFPC estimait alors qu'il était prématuré d'essayer d'officialiser des recommandations pour la présente ronde de négociations, surtout compte tenu des défis que posait le système de paye Phénix et de la quantité des ressources requises pour régler les problèmes de paye et des avantages sociaux des fonctionnaires fédéraux. Face à toutes ces circonstances, le syndicat n'a pas été en mesure d'exécuter le travail et il propose alors que le PE soit supprimé de la convention collective et que les discussions sur le mieux-être des fonctionnaires se tiennent pendant les négociations collectives.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE XX
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant le processus à suivre pour rouvrir les conventions collectives des unités de négociation suivantes :

Services des programmes et de l'administration (PA)

Services techniques (TC)

Services des opérations (SV)

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

afin de pallier l'écart qui existe entre ces conventions collectives et les conditions d'emploi des employés d'autres unités de négociation qui se joignent à celles susmentionnées pendant que ces conventions collectives sont en vigueur.

Les parties conviennent que :

1. Ces employés sont intégrés aux groupes professionnels de l'Alliance à compter de la date de leur transfert.
2. Les articles Précompte des cotisations (11, PA); Utilisation des locaux de l'employeur (12, PA); Représentants des employé-e-s (13, PA) et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (14, PA) entrent en vigueur en même temps que les transferts.
3. Les augmentations des taux de rémunération et des indemnités qui s'appliquent aux employés transférés entrent en vigueur conformément à la pratique antérieure.
4. Toutes les autres conditions de travail qui s'appliquent à ces employés sont gelées sous réserve des négociations entre l'employeur et l'Alliance.
5. La négociation de ces conditions de travail doit commencer au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date à laquelle l'AFPC reçoit l'avis de transfert de ces employés aux groupes professionnels susmentionnés.

- 6. Si les négociations portant sur les conditions de travail des employés transférés achoppent, les parties conviennent que l'une ou l'autre d'elles peut déclarer l'impasse et que toute question en suspens sera soumise à l'arbitrage exécutoire d'un conseil d'arbitrage composé d'une personne représentant chaque partie et d'un arbitre choisi d'un commun accord par les parties.**

MOTIF

Il arrive parfois que la fonction publique fasse l'objet de réorganisations qui se traduisent par l'intégration d'employés visés par d'autres conventions collectives à l'administration publique centrale.

Parmi les exemples les plus récents, on peut citer le transfert d'employés de l'Agence du revenu du Canada à Services partagés Canada en 2011 en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique* et le transfert d'employés de la Commission de la capitale nationale au ministère du Patrimoine canadien après l'adoption de la *Loi d'exécution du budget 2013* (projet de loi C-60).

Le 21 mai 2020, environ 1 000 membres civils de la Gendarmerie royale du Canada, qui ont été appariés aux classifications des groupes PA, TC, SV et EB, seront réputés membres de l'AFPC⁸⁹.

Il va sans dire que ce genre de transferts enclenche une foule de discussions entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur, notamment sur :

- la protection salariale;
- les dates de mise en œuvre de l'avancement sur la grille salariale et les futurs rajustements salariaux;

⁸⁹ L'adoption de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* a conféré en 2012 le statut de fonctionnaires aux membres civils. En 2015, la Cour suprême du Canada a accordé à la GRC le droit de se syndiquer. La décision d'intégrer les membres civils à l'administration publique centrale a pris tout son sens lorsque le Parlement a adopté le projet de loi C-7, qui établissait les conditions permettant aux membres de la GRC de former un syndicat composé uniquement de policiers.

- la rémunération rétroactive (y compris pour les heures supplémentaires, les affectations intérimaires, les mutations et les heures de travail normales);
- le nouveau calcul rétroactif de tout paiement des congés compensatoires, des congés annuels et de l'indemnité de départ;
- la protection des droits acquis à l'égard de certaines conditions de travail;
- l'examen des descriptions de postes;
- le mode de règlement des différends.

Sans des règles claires pour guider les parties, ces discussions peuvent s'éterniser et causer un lourd stress chez les employés transférés qui, désormais sous la gouverne d'un nouvel employeur, se retrouvent dans l'incertitude concernant leur juste revenu et leurs conditions de travail.

À ce titre, les anciens employés de la CCN et de l'ARC qui ont été intégrés à l'administration publique centrale en 2011 et en 2013, respectivement, n'ont pu avoir la certitude que le 27 juin 2017, lorsqu'un arbitre de la CRTESPF a rendu une décision sur les questions en litige.

Le fait que ces transferts surviennent habituellement pendant que la convention collective de l'unité de négociation est en vigueur, plutôt que pendant une ronde de négociation, rend les choses encore plus compliquées. Lorsque la convention collective est en vigueur, les parties (le Conseil du Trésor et le syndicat) ne disposent d'aucun mécanisme clair de règlement des différends s'ils n'arrivent pas à s'entendre sur les questions en litige liées aux transferts.

Compte tenu de la probabilité que le transfert en suspens – celui des membres civils aux unités de négociation PA, TC, SV et EB – survienne après la présente ronde de négociation, l'AFPC propose d'adopter un protocole de négociation pour guider les parties, le cas échéant.

L'AFPC est d'avis que ces employés devraient intégrer l'unité de négociation à compter de la date de leur transfert et que les articles 11, 12, 13 et 14 actuels (Précompte des cotisations, Utilisation des locaux de l'employeur, Représentants des employé-e-s et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance) devraient entrer en vigueur au même moment, afin que les nouveaux membres puissent être correctement représentés.

De plus, l'AFPC est d'avis que les augmentations des taux de rémunération et des indemnités des employés transférés doivent entrer en vigueur conformément à la pratique antérieure, en attendant les négociations entre les parties.

Aux points 4 et 5, l'AFPC propose que toutes les autres conditions de travail des employés transférés soient figées par mesures législatives et que la négociation de ces conditions de travail commence au plus tard 90 jours après la date à laquelle l'agent négociateur reçoit l'avis de transfert.

Enfin, le syndicat est d'avis que si les employés sont transférés à une unité de négociation dont la convention collective est en vigueur et si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les conditions de travail des employés transférés, le seul mode raisonnable de règlement des différends des parties sera la soumission de toute question en litige à l'arbitrage exécutoire.

L'AFPC demande respectueusement à la commission de recommander l'adoption du présent protocole d'entente.

PARTIE 4

QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE PA

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« famille » (family)

« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le demi-frère, la demi-soeur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-soeur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ~~tout autre parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.~~

MOTIF

Afin de mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les employé-e-s à divers liens familiaux, et par souci de cohérence entre les dispositions de la convention collective, l'Alliance souhaite modifier la définition de la famille à l'Article 2 en ajoutant le beau-frère et la belle-soeur.

Le libellé actuel de l'Article 2 reconnaît des liens familiaux avec les membres de la famille de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e. Sont mentionnés expressément : le lien avec l'époux ou l'épouse de l'enfant de l'employé-e (bru ou gendre) et le lien avec les parents de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e (belle-mère et beau-père). Le beau-frère et la belle-soeur sont les seuls membres de la famille immédiate de l'époux ou de l'épouse qui ne sont pas inclus dans la définition de la famille qui figure dans la convention collective. Il s'agit là d'une exclusion tout à fait arbitraire que l'Alliance souhaite rectifier.

Cette exclusion a des effets réels sur les employé-e-s puisqu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés dans d'autres circonstances similaires. Ainsi, l'employé-e n'a pas droit au congé non payé pour s'occuper de la famille lorsqu'il doit prendre soin de son beau-frère ou de sa belle-sœur (paragraphe 22.09). Cette exclusion restreint également leur droit à un congé de deuil payé dans les mêmes circonstances : ils n'ont droit qu'à une journée au lieu de sept, comme c'est le cas lorsque la personne défunte est le gendre, la bru, le beau-père ou la belle-mère (aliéna 22.02 e.).

Cette distinction arbitraire et injuste peut causer un préjudice injustifié aux membres de l'unité de négociation. Comme l'employeur n'a présenté aucun argument pour justifier cette distinction, le syndicat demande que la présente revendication soit ajoutée aux recommandations de la Commission.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le ~~Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique~~ la **Directive sur les conditions d'emploi** de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.

Le syndicat accepte la proposition de l'employeur avec modification ci-dessous :

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le ~~Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique~~ la **Directive sur les conditions d'emploi** de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.

MOTIF

L'employeur veut apporter un changement d'ordre administratif en modifiant le titre de sa politique, ce avec quoi nous sommes d'accord. Cependant, nous refusons sa proposition de supprimer toute référence à la date de signature de la convention collective, car cela

permettrait à l'employeur de réduire unilatéralement les conditions d'emploi des membres du groupe PA sans consulter le syndicat. Le syndicat ne peut accepter une telle concession, surtout que l'employeur n'a fourni aucune justification ni démontré la nécessité d'un tel changement.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Le Syndicat accepte la proposition de l'employeur avec modification ci-dessous

3.03 À l'exception des paragraphes liés au congé de maternité, à l'indemnité de maternité ~~ou parentale~~, aux rendez-vous médicaux pour les employées enceintes, et à la réaffectation ou congé liés à la maternité dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

MOTIF

L'employeur a offert ce libellé dans sa proposition du 1er mai. Étant donné que le libellé de l'indemnité parentale n'est pas spécifique au genre, il n'est pas nécessaire que la référence se trouve dans cette clause.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

~~Le syndicat se réserve le droit de formuler d'autres revendications sur l'article 25.~~

NOUVEAU

~~25.XX L'Employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.~~

25.05

- a. L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Le Syndicat est d'avis que les parties ont un accord de principe sur l'article 25.05 (b) :

- b. L'employeur accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.
- c. En plus des périodes de repos prévues à l'alinéa 25.05a), l'employeur accorde aux mères qui allaitent deux périodes additionnelles par jour de travail et leur fournit un lieu où elles peuvent allaiter ou tirer leur lait en toute intimité et sécurité.

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou si elle en fait la demande, et que l'Employeur y consent répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine; ~~cette demande ne peut être refusée sans motif valable.~~

Travail par poste

25.13 L'Employeur n'établit pas de quarts rotatifs, à moins d'obtenir le consentement de l'Alliance, conformément au paragraphe 25.11.

Lorsque, en raison des nécessités du service et avec le consentement de l'Alliance, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 heures et/ou avant 7 heures**, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

MOTIF

Pause repas

À l'article 25.05 b., le syndicat propose que la pause-repas non rémunérée, qui a lieu habituellement au milieu de la journée, soit officialisée dans la convention collective.

Dans la plupart des régions du pays, la pause-repas non rémunérée est habituellement de 30 minutes. Toutefois, les membres travaillant dans des postes isolés où il n'y a pas de cafétéria sur le lieu de travail et à peu près pas de restaurant dans la localité bénéficient souvent d'une pause-repas d'une heure pour leur permettre d'aller manger à la maison et de revenir au travail. Il est donc important de tenir compte de cette pratique essentielle dans la convention collective, d'où l'emploi des termes « au moins ».

Pauses D'allaitement

En vertu de l'alinéa 25.05 c), le syndicat veut inclure des pauses rémunérées afin de permettre aux mères qui allaitent d'extraire du lait ou d'allaiter en toute intimité et sécurité.

L'employeur a rejeté notre revendication sans donner de motif. Il a simplement affirmé qu'il n'était « pas intéressé » à accorder ce type de congé aux mères qui allaitent, avant d'ajouter que les gestionnaires pourraient accorder le droit d'allaiter « au cas par cas ».

Le syndicat estime que cette revendication ne repose pas seulement sur les bienfaits reconnus pour les enfants et les mères, mais aussi sur la recommandation d'innombrables organisations canadiennes et internationales du travail, de la santé et des droits de la personne. C'est aussi en phase avec la nouvelle loi fédérale qui prévoit des pauses illimitées pour l'allaitement maternel comme norme minimale. En omettant d'inclure ces dispositions dans la convention collective à ce stade-ci, les membres du groupe PA auraient des mesures d'accommodement au travail inférieures à celles offertes aux employées syndiquées assujetties au *Code canadien du travail*. Cela pourrait aussi être un motif de discrimination fondée sur le genre et la situation familiale.

Les avantages de l'allaitement sur la santé des enfants et des mères sont reconnus dans l'ensemble des ouvrages scientifiques. Citant l'étude épidémiologique de Victora et autres (2016) publiée dans *The Lancet Journal* (Pièce A30), l'Organisation mondiale de la santé souligne les bienfaits à long terme de l'allaitement pour la santé de l'enfant et de la mère (Pièce A31). Cela comprend, sans s'y limiter :

Pour l'enfant :

- réduction de 35 % du risque de développer le diabète de type 2 (méta-analyse de 11 études [IC 95 % 14–51])
- amélioration des résultats aux tests d'intelligence (16 études d'observation [IC 95 % 2.3-4.6])

Pour la mère :

- réduction de 30 % du taux de cancer des ovaires chez les mères qui allaitent plus longtemps (méta-analyse de 41 études [IC 95 % 25-36])
- réduction de 4,3 % (IC 95 % 2.9-6.8) du risque de cancer du sein pour chaque année d'allaitement supplémentaire.

Les auteurs de l'étude parue dans *The Lancet* affirment également que, pour produire son plein effet, l'allaitement devrait se poursuivre jusqu'à l'âge de deux ans, concordant ainsi avec la recommandation de l'OMS (Pièce A32) de poursuivre l'allaitement jusqu'à l'âge de deux ans ou plus.

Outre la recommandation visant l'allaitement exclusif pendant les six premiers mois suivant la naissance, la recommandation de poursuivre l'allaitement jusqu'à l'âge de deux ans et plus a été adoptée par de nombreux organismes canadiens, y compris Santé Canada, l'Agence de la santé publique du Canada, la Société canadienne de pédiatrie, Les diététistes du Canada et le Comité canadien pour l'allaitement (Pièce A33).

À l'heure actuelle, les travailleuses canadiennes ont droit à un congé parental allant jusqu'à 18 mois, ce qui ne couvre pas la période d'allaitement de deux ans que recommandent presque tous les organismes de santé canadiens et internationaux. Les travailleuses qui retournent au travail après 18 mois continueraient d'allaiter régulièrement tout en travaillant à temps plein. Il serait beaucoup plus difficile pour elles d'allaiter ou d'extraire du lait jusqu'à l'âge recommandé de deux ans sans obtenir d'accommodement de leur employeur. Et cette difficulté serait encore plus grande pour celles qui retournent plus tôt au travail.

Les femmes allaitantes qui retournent au travail à temps plein sans obtenir d'accommodement pour extraire du lait ou allaiter pourraient souffrir d'un engorgement mammaire douloureux (surplus de lait dans les seins). De plus, la mère doit extraire son lait et allaiter régulièrement pour maintenir la production lactée. Le ministère de la Santé de la Colombie-Britannique affirme que l'engorgement peut se produire lorsqu'il y a une routine d'allaitement bien établie, mais qu'il n'est pas possible d'allaiter ou d'extraire du lait au rythme habituel (Pièce A34). Dans son guide « L'Allaitement maternel » publié en 2016, le Bureau de santé publique de Toronto conseille ceci (Pièce A35) :

« Si vous prévoyez continuer à allaiter après votre retour au travail ou aux études, vous pouvez exprimer votre lait à la main ou au tire-lait. Vous continuerez à produire

suffisamment de lait tant que vous continuerez d'allaiter ou d'exprimer souvent votre lait. Toute quantité de lait maternel procure des bienfaits à votre bébé. »

Une mère qui ne peut, faute d'accommodement, tirer son lait au travail, risque de voir sa production de lait diminuer et restreindre ainsi sa capacité à allaiter et à fournir du lait maternel à son enfant. Dans le rapport de l'OIT publié en 2014, Maternité et paternité au travail, les auteures notent que sans soutien en milieu de travail, une employée ne peut travailler et allaiter en même temps. La production de lait repose sur l'offre et la demande : si une femme n'a pas de pauses pour allaiter ou tirer son lait, elle pourrait ne plus être capable de nourrir son bébé, car sa production de lait diminuera (Pièce A36– en anglais seulement).

De nombreuses déclarations canadiennes et internationales reconnaissent le droit des femmes d'allaiter et le droit des enfants d'être allaités. Comme le souligne l'Agence de la santé publique du Canada dans son rapport de 2018 (Pièce A37), les déclarations et traités suivants reconnaissent le droit à l'allaitement :

Le 13 décembre 1991, le gouvernement du Canada a ratifié la Convention relative aux droits des enfants. La Convention énonce les droits des enfants, entre autres, à l'article 24 (Pièce A38) :

1. Les États parties reconnaissent le droit de l'enfant de jouir du meilleur état de santé possible et de bénéficier de services médicaux et de rééducation. Ils s'efforcent de garantir qu'aucun enfant ne soit privé du droit d'avoir accès à ces services.

2. Les États parties s'efforcent d'assurer la réalisation intégrale du droit susmentionné et, en particulier, prennent les mesures appropriées pour :

(...)

*(e) Faire en sorte que tous les groupes de la société, en particulier les parents et les enfants, reçoivent une information sur la santé et la nutrition de l'enfant, **les avantages de l'allaitement au sein**, l'hygiène et la salubrité de l'environnement et la prévention des*

*accidents, **et bénéficient d'une aide leur permettant de mettre à profit cette information: (Soulignement ajouté)***

En 1990, l'UNICEF a publié la déclaration Innocenti, qui a été renouvelée en 2005. Parmi ses objectifs opérationnels, la Déclaration incite les gouvernements à « promulguer des lois novatrices protégeant le droit des femmes qui travaillent d'allaiter leur enfant et adopter des mesures pour assurer leur application » (Pièce A39). La Déclaration est célébrée dans le cadre de la Semaine mondiale de l'allaitement, qui se déroule chaque année du 1^{er} au 7 août.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a été signée par le Canada en 1980 puis ratifiée en 1981, prévoit à l'article 12 que les États doivent prévenir et interdire la discrimination fondée sur la grossesse et fournir aux femmes des services appropriés pendant la grossesse et l'allaitement (Pièce A40).

Récemment, la Commission canadienne des droits de la personne a publié un guide des politiques et des pratiques exemplaires sur la grossesse et les droits de la personne au travail. La Commission recommande que (Pièce A41) :

des mesures d'adaptation soient appliquées pour les employées qui allaitent ou qui extraient leur lait. Ces mesures peuvent comprendre :

- fournir un endroit propre à allaiter ou à extraire et stocker du lait;
- offrir des pauses plus longues ou plus nombreuses pour allaiter ou extraire du lait.

La Commission souligne que le fait de ne pas fournir un accommodement raisonnable à une employée qui allaite constituerait une discrimination liée à la grossesse. Par conséquent, en affirmant que les gestionnaires devraient conserver leur droit de refuser des pauses pour l'allaitement, le Conseil du Trésor donne le feu vert aux gestionnaires

de perpétuer une discrimination à l'égard des nouvelles mères qui veulent continuer d'allaiter.

Selon la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement de la Commission ontarienne des droits de la personne (Pièce A42), l'employeur doit :

- autoriser les employées à prendre des pauses selon leurs besoins. Les employées qui ont besoin de pauses pour, par exemple, extraire du lait ou allaiter, (...) devraient normalement pouvoir prendre ces pauses sans devoir par exemple sauter leur repas ou faire des heures supplémentaires pour compenser, à moins que l'employeur puisse prouver qu'il en subirait un préjudice injustifié.

(...)

- créer un milieu propice à l'allaitement, par exemple en autorisant la gardienne ou le gardien du bébé à l'amener en milieu de travail ou de services, où on ne retrouve généralement pas d'enfants (comme un collègue ou une université) pour qu'il soit allaité, en changeant l'horaire de la mère pour lui permettre d'extraire du lait ou d'allaiter au travail, ou de rentrer chez elle à temps pour allaiter, ou encore en aménageant un coin confortable, approprié et ne portant pas atteinte à la dignité, où elle peut nourrir son enfant ou extraire et entreposer du lait maternel au travail. Dans certains cas, ceci peut se traduire par un congé autorisé du travail. Un milieu qui tient compte des besoins particuliers des mères peut généralement être aménagé sans trop de problèmes.

L'Organisation internationale du travail a aussi publié de multiples rapports, recommandations et conventions qui soulignent l'importance de prévoir des pauses pour l'allaitement. Par exemple (Pièce A43) :

« La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant. » [Convention \(n° 183\) de l'OIT, 2000](#),

article 10(1)

« La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. »

Convention (n° 183) de l'OIT, 2000, article 10(2)

« Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail. » Recommandation (n° 191) de l'OIT, 2000, paragraphe 8

« Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité. » Recommandation (n° 191) de l'OIT, 2000, paragraphe 9

L'employeur n'a pas expliqué pourquoi il refusait catégoriquement d'offrir des pauses ou des mesures d'adaptation pour les membres PA qui allaitent. Il ne peut toutefois affirmer que le gouvernement ne reconnaît pas l'utilité ou la nécessité d'inclure ces pauses dans les normes canadiennes. En effet, dans son projet de loi C-86, qui a reçu la sanction royale le 13 décembre 2018, ce même gouvernement qui a donné au Conseil du Trésor son mandat actuel, a modifié le *Code canadien du travail* pour inclure l'article suivant (Pièce A44) :

La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 181, de ce qui suit :

SECTION II.1

Pauses pour raisons médicales ou pour allaitement.

(...)

Pause pour allaitement

181.2 *Sous réserve des règlements, l'employée qui allaite a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour allaiter ou extraire le lait.*

Les pauses illimitées pour les mères qui allaitent constituent maintenant une norme de base pour les travailleuses des entreprises privées et des industries de compétence fédérale, qu'elles soient syndiquées ou non (Pièce A45). Les industries visées par le *Code canadien du travail* comprennent, entre autres, les banques, le transport aérien et la radiodiffusion et la télévision. Cette norme minimale s'applique donc à plus de 18 000 employeurs et 900 000 employés. Pourtant, le Conseil du Trésor refuse même d'examiner la possibilité de l'étendre aux membres du groupe PA qui sont des employés du gouvernement fédéral.

Par conséquent, le syndicat propose d'ajouter sa revendication pour des pauses rémunérées, plutôt que des pauses non rémunérées, à la convention collective, car aucune mère ne devrait subir une réduction de paye pour pouvoir allaiter ou extraire du lait. De plus, on constate un virage en matière de droits et de lois du travail à l'échelle mondiale en faveur de pauses rémunérées pour l'allaitement. Selon un rapport de l'OIT, le nombre de pays ayant des dispositions sur les pauses rémunérées pour l'allaitement a presque doublé entre 1994 et 2013, passant de 38 à 66 (Pièce A45). Rappelons que le Canada est membre du G7 et l'un des pays les plus prospères au monde. Le syndicat est d'avis que le gouvernement fédéral canadien devrait suivre cette tendance et offrir des pauses rémunérées pour l'allaitement, à l'instar de 66 autres pays.

L'actuel premier ministre du Canada, le très honorable Justin Trudeau, a récemment utilisé son compte Twitter officiel pour exprimer son appui les mesures d'adaptation sur l'allaitement. Le 6 août 2016, un message de Sophie Grégoire-Trudeau a été mis en ligne

sur le compte officiel du premier ministre : « Sem. mondiale de l'allaitement maternel : appuyons les mamans pour qu'elles allaitent où elles le veulent. - SGT #SMAM » (Pièce A46). Le mot-clic SMAM renvoie à la Semaine mondiale de l'allaitement, qui est célébrée chaque année du 1^{er} au 7 août pour commémorer la Déclaration Innocenti, signée en 1990. À l'occasion de la Semaine de l'allaitement 2019, l'OMS a déclaré (Pièce A47) : « Les mères doivent également avoir accès à un lieu de travail adapté aux parents pour protéger et soutenir leur capacité de continuer à allaiter à leur retour au travail en leur accordant des pauses pour allaiter, un espace sûr, privé et où les normes d'hygiène sont respectées pour tirer et conserver le lait ainsi qu'un accès à des garderies d'un coût abordable ». Le Conseil du Trésor va donc à l'encontre des intentions du premier ministre en refusant aux membres du groupe PA le droit « d'allaiter où elles le veulent ».

Comme on l'a vu, il existe un large consensus à l'échelle canadienne et internationale sur l'importance d'appuyer les mères qui allaitent en milieu de travail, sur les plans juridique, de santé publique et des droits de la personne. Malgré cela, l'employeur refuse de façon éhontée et unilatérale toute forme d'accommodement sur l'allaitement dans la convention collective de la plus grande table de négociation au Canada, qui comprend plus de 80 000 membres. Nos membres sont ainsi privés d'un environnement de travail favorable pour l'allaitement et risquent ainsi d'être victimes de discrimination fondée sur le genre ou la situation familiale.

Travail par poste

À l'article 25.13, sous la rubrique *travail par poste*, le syndicat propose un nouveau libellé qui empêcherait l'employeur d'établir des quarts rotatifs sans l'autorisation expresse écrite de l'agent négociateur.

Lorsque l'horaire s'étend au-delà des heures normales de travail fixées entre 7 h et 18 h, le syndicat demande que l'article 25.13 s'applique aussi aux quarts non rotatifs. L'article 25.11 prévoit déjà un mécanisme de consultation entre l'employeur et le syndicat.

Divers ministères offrent des services 24 heures sur 24, où les employés travaillent selon des quarts rotatifs dans la plupart des cas. Dans son appel de revendications, l'AFPC a reçu de nombreux témoignages de membres au sujet des quarts rotatifs : lourd, stressant, manque de sommeil, conciliation travail-famille difficile et impact sur la santé physique et mentale et le mieux-être. Les membres plus anciens ont aussi parlé des problèmes engendrés par les quarts rotatifs sur une longue période.

Outre les activités 24 heures sur 24, certains ministères veulent aussi prolonger les heures de travail afin d'offrir à la population les services dont elle a besoin en dehors des heures normales de travail. Cette situation pourrait, mais ne devrait pas nécessairement, donner lieu à des quarts rotatifs.

Il existe des solutions de rechange aux quarts rotatifs. L'expérience nous démontre qu'il n'y a pas de modèle unique. Certains employés préfèrent peut-être travailler le soir ou la nuit, ou encore commencer plus tôt ou terminer plus tard leur quart de jour en raison de leur style de vie ou de leur situation familiale.

Lorsque l'employeur réaménage l'horaire de travail ou démontre au syndicat que les besoins opérationnels exigent des heures de travail différentes ou additionnelles pour servir le public, le syndicat soutient que les employés pourraient se proposer eux-mêmes d'effectuer de nouvelles heures de travail. Lorsque plusieurs employés se portent volontaires, l'employeur pourrait, au lieu d'offrir des quarts rotatifs, établir de nouveaux quarts de travail qui pourraient être remplis à long terme ou à court terme avec la possibilité de changer d'affectation après une période fixe, et ce, en fonction de l'ancienneté.

Compte tenu des effets négatifs des quarts rotatifs sur les employés, le syndicat demande respectueusement que la commission recommande l'adoption de ses propositions concernant l'article 25.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Dispositions exclues

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

À l'heure actuelle, les employés du groupe IS (Services d'information) ne sont pas tenus de travailler par poste. Les 3 400 employés IS de la fonction publique ont été embauchés comme des travailleurs et travailleuses de jour et sont assujettis à l'article 25.06, *Travail de jour*. En vertu de cet article, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2), à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre sept heures (7 h) et dix-huit heures (18 h).

L'employeur n'a donné aucune explication, si ce n'est que les employés IS sont parfois tenus de travailler selon un horaire qui précède ou dépasse les heures normales de jour.

Le syndicat soutient que la convention collective prévoit ces situations à l'article 25.12 – *Primes d'heures tardives* et à l'article 28 – *Heures supplémentaires*.

De plus, l'article 25.11 prévoit que l'employeur doit consulter l'Alliance lorsque les heures de travail diffèrent de celles indiquées au paragraphe 25.06 *Travail de jour* pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Cet article a été amplement utilisé ces dernières années pour varier les heures de travail dans certains ministères (Pour exemples – voir Pièce A48).

Le syndicat ne peut accepter une proposition ayant pour effet de convertir 3 400 employés embauchés comme du personnel de jour en travailleurs par poste, d'autant

plus que l'employeur n'a pas fourni le moindre renseignement sur ses intentions de redéployer nos membres du groupe IS.

Comme il existe déjà une procédure de consultation entre les parties lorsque l'employeur établit que des heures de travail différentes sont nécessaires et qu'une telle disposition a été utilisée pendant la durée de la convention collective pour modifier les horaires, le syndicat demande respectueusement que la commission rejette la proposition de l'employeur.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif double. Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou sous forme de congés compensateurs, au choix de l'employé-e.** ~~sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- e. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

28.09 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix **quinze** dollars (10**15**\$) pour un repas, ~~sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix **quinze** dollars (10**15** \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~

- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

MOTIF

La revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires comprend trois parties : 1) la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; 2) le mode de rémunération au choix de l'employé-e (en espèces ou sous forme de congé); 3) l'augmentation de l'indemnité de repas pour la faire passer à 15 \$.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,50 (ou 1,75) fois le taux de base ou temps double, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. La revendication du syndicat tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées.

L'Alliance propose ensuite une modification au paragraphe 28.08. Si elle admet que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, elle estime toutefois que le mode de rémunération des heures supplémentaires travaillées ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. Le syndicat revendique le choix de la personne salariée quant à la façon dont elle sera rémunérée, soit en espèces ou sous forme de congé compensateur. Les personnes salariées font des heures supplémentaires parce que

l'employeur l'exige. Elles devraient pouvoir décider du mode de rémunération. Rappelons qu'en raison des ratés du système de paye Phénix, une personne peut devoir attendre des années avant d'être rétribuée pour les heures supplémentaires travaillées.

Enfin, l'Alliance propose l'augmentation de l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires. La dernière augmentation remonte à juin 2003, soit il y a 16 ans. De plus, l'augmentation qui avait été accordée à l'époque n'était que de 50 cents. Or, au cours des 16 dernières années, le prix de la nourriture a grimpé, l'inflation ayant augmenté de près de 33 %. Il est donc plus que temps d'augmenter l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires. Rappelons que la CRTEFP, après avoir été saisie de renvois en arbitrage, a augmenté cette indemnité pour plusieurs autres unités de négociation de l'AFPC au cours des dernières années (Pièce A49). Lors de récentes négociations, le Secrétariat du Conseil du Trésor a consenti à une indemnité de repas de 12 \$ pour les membres de l'administration centrale qui font partie des groupes suivants : FB (AFPC); AI, PR et RO (Unifor); EL (FIOE); FI (ACAF); FS (APASE); SR(C) (ACECMGF); SR(E) et SR(W) (CMTCMGF); SO (GMMC); SP, NR, CS et SH (IPFPC); EC et TR (ACEP).

L'Alliance estime qu'il devrait en être de même pour les unités de négociation visées aux présentes. L'employeur verse actuellement une indemnité de repas de 10 \$ à l'employé-e tenu de travailler trois heures supplémentaires lorsqu'un repas n'est pas fourni. L'Alliance soutient qu'il est difficile, voire impossible, de trouver un restaurant qui offre un repas pour moins de 10 \$. Selon le guide *Foodservice Facts 2019*, publié par Restaurants Canada, le prix des menus des restaurants canadiens a augmenté de 4,2 % au cours de la dernière année. Il s'agit là de la plus importante augmentation en un an depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services (TPS) en 1991 (Pièce A50).

L'Alliance soutient qu'il s'agit là d'une augmentation raisonnable et appropriée, et demande à la Commission de l'approuver.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Groupe PA

28.04 Attribution du travail supplémentaire

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible :
- a. de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,
- et
- b. s'efforcer d'attribuer les heures supplémentaires aux employé-e-s du même groupe et du même niveau que le poste à combler, c'est-à-dire CR-4 à CR-4, PM-2 à PM-2, etc.;
- et
- bc. Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.09 Repas

(Nouveau)

- d. **Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

L'employeur a expliqué que sa proposition pour l'article 28.04 est motivée en grande partie par ce qui s'est produit à Emploi et développement social Canada, où un PM-02, qui avait été CR-04, s'est vu offrir des heures supplémentaires pour un travail de CR-04 étant donné qu'il avait les compétences nécessaires. En vertu de la proposition de l'employeur, seuls les CR-04 peuvent effectuer des heures supplémentaires pour un poste de CR-04. Le syndicat rejette cette proposition puisqu'elle va à l'encontre du principe enchâssé dans la convention collective voulant que le travail supplémentaire soit offert de façon équitable entre les personnes qualifiées.

L'employeur propose aussi qu'un employé-e qui a l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires ailleurs qu'à son lieu de travail désigné n'ait pas droit à l'indemnité de repas prévue dans le présent article. La proposition est vague et restrictive, sans compter que l'employeur ne fournit aucune preuve de contraintes financières à l'appui du nouveau libellé.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur concernant l'article 28 dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 34 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Note : Les modifications à cet article entreront en vigueur le ~~1^{er} avril~~ suivant la date de la signature de la convention collective.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Calendrier Période	Date limite, demandes	Date limite, réponse de l'Employeur	Début de la période de congé	Fin de la période de congé
Été	15 avril	1 ^{er} mai	1 ^{er} juin	30 septembre
Automne/Hiver	15 août	1 ^{er} septembre	1 ^{er} octobre	31 Janvier
Hiver/Printemps	15 décembre	1 ^{er} janvier	1 ^{er} février	31 mai

(i) Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales, **le 15 août pour les vacances automnales/hivernales**, ~~et au plus tard~~ et le **15 décembre pour les vacances hivernales/printanières**. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale, ~~et au plus tard le~~ **1^{er} septembre pour la période automnale/hivernale et le 1^{er} janvier** pour la période **hivernales/printanières**.

Nonobstant le sos-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentations.

(ii) Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;
- **pour la période automnale/hivernale, du 1^{er} octobre au 31 janvier;**
- **pour la période hivernale/ printanière, du 1^{er} février au 31 mai;**

- (iii) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par personne, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.
 - (iv) Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la demande de congé et **tous** les jours de repos et/ou les **congés fériés payés** prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.
 - (v) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales, **après le 15 août pour la période automnale/hivernale, et après le 15 décembre** pour les vacances **hivernale/printanière** sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues. **Ces congés ne sont pas refusés sans motif raisonnable.**
- (c) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour :~~
- i. ~~lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;~~
 - ii. ~~ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;~~
 - iii. ~~ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.~~

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.15 L'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service relatives à l'indemnité de départ.

~~Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le~~

~~cas d'un licenciement et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

MOTIF

Depuis 2011, les personnes salariées du groupe PA peuvent présenter des demandes de congé par ancienneté pour les périodes de congés les plus convoitées, soit l'été (du 1^{er} juin au 30 septembre) et l'hiver (du 1^{er} décembre au 31 mars). Pour le reste de l'année, les demandes de congé sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

Dans leurs commentaires sur le processus de négociation, bon nombre d'employé-e-s ont indiqué que ce système à deux vitesses portait à confusion et qu'ils préféreraient un système unique s'appliquant à toutes les demandes, peu importe la période de l'année.

La proposition du syndicat à l'alinéa 34.05a) consiste à diviser l'année en trois périodes de congé, avec des dates limites pour la présentation des demandes de congés et la réponse de l'employeur. Le syndicat reconnaît que certaines dates, notamment la date limite du 1^{er} janvier pour la réponse de l'employeur, peuvent poser problème, et était disposé à en discuter avec l'employeur afin de trouver une solution viable pour les deux parties. Malheureusement, après avoir fait une contre-proposition, l'employeur s'est désintéressé de la question et a refusé de discuter plus en détail de la proposition du syndicat, lequel n'a eu d'autre choix que de maintenir sa proposition initiale.

Quant à la section 34.05 b) (iv), les parties ont négocié, lors de la dernière ronde de négociations, un libellé prévoyant que les employés peuvent présenter une offre de vacances pendant les périodes de pointe, par ancienneté, pour des périodes de sept jours ou plus. Cette modification s'agit d'une précision qui inclut les jours fériés payés et les jours de repos prévus à l'horaire au cours de cette période de sept jours. Nous croyons que l'employeur a donné son accord de principe à cette proposition.

Une partie de la modification proposée au paragraphe 34.15 est de nature administrative, car les personnes salariées n'ont plus droit à une indemnité de départ en cas de départ volontaire, comme une démission ou un départ à la retraite. Toutefois, le syndicat soutient que les congés inutilisés doivent tout de même être pris en compte pour les indemnités de départ si la personne salariée est mise en disponibilité. La proposition modifiée maintient simplement la disposition actuelle de la convention, aux termes de laquelle la personne salariée se verra accorder les congés annuels accumulés mais inutilisés, si ces congés ont une incidence sur les exigences de service continu pour avoir droit à l'indemnité de départ.

L'AFPC demande respectueusement à la Commission d'inclure ces deux propositions dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail à partir du moment où une réclamation a été déposée à une commission des accidents de travail en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Le congé se poursuit pour la durée fixée raisonnablement par l'Employeur par une commission des accidents de travail lorsqu'une telle autorité réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents de travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;
- ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie ou blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

MOTIF

Habituellement, les employés du Conseil du Trésor qui sont blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur et de leur salaire normal lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail conformément à la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*⁹⁰.

⁹⁰ Congé pour accident du travail : <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139>
Injury-on-duty leave: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139>
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/g-5/>
Government Employees Compensation Act: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/g-5>

D'après les lignes directrices du Conseil du Trésor, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail, même si ce sont les commissions des accidents du travail territoriales et provinciales qui établissent la durée du congé nécessaire aux fins de rétablissement et de retour au travail⁹¹. Soulignons également que le montant de l'indemnité pour accident du travail peut varier d'une province, ou d'un territoire, à l'autre.

Selon le syndicat, les modifications proposées au paragraphe 41.01 :

1. établiront une norme claire et uniforme quant à l'application et la durée du congé pour accident du travail pour l'ensemble des membres visés par la présente convention collective;
2. feront en sorte que les membres blessés ou malades visés par la présente convention collective bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une « durée confirmée par une commission des accidents du travail »; et
3. feront en sorte que la convention collective de l'AFPC/SEPC contienne des dispositions assurant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour la période de congé jugée nécessaire par une commission des accidents du travail provinciale ou territoriale.

Inégalités des indemnités et des inclusions d'une province à l'autre. Même s'ils sont protégés par la même convention collective, nos membres ne touchent pas les mêmes indemnités en cas d'accident au travail. Dès que le cas d'un employé blessé ou malade est transféré au programme d'indemnisation d'une commission des accidents de travail, ses indemnités (correspondant à 100 % de sa paye régulière) sont réduites au taux établi

⁹¹ *Évaluation du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (au 14 septembre 2019) :* <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/service-federal-indemnisation-accident.html>

Evaluation of the Federal Workers' Compensation Service: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/federal-worker-compensation-service.html>

par le territoire ou la province de résidence et varient entre 75 % et 90 % du salaire net. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre⁹².

Inclusion des problèmes de santé mentale. Les commissions d'accident du travail provinciales et territoriales sont à mettre à jour et à harmoniser leur réglementation pour inclure aux programmes d'indemnisation les problèmes graves et chroniques de santé mentale. Le syndicat soutient que le libellé de la convention collective à ce sujet doit tenir compte des récentes modifications apportées aux législations provinciales et territoriales en la matière.

Province/ Territoire/	Indemnité en pourcentage du salaire	Salaire cotisable maximal (2018) ⁹³	Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail ⁹⁴
SK		88 314 \$	Problèmes graves et chroniques
TN		65 600 \$	Problèmes graves et chroniques
QC		76 500 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
TNO	90 % du salaire net	92 400 \$	Problèmes graves et chroniques seulement
AB		98 700 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
MB		127 000 \$	Traumatismes graves
ON		92 600 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
IPÉ	85 % du salaire net	55 000 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
NB	85 % de perte de salaire ⁹⁵	64 800 \$	Problèmes graves
NÉ	75 % du salaire net (26 premières semaines) puis 85 % du salaire net	60 900 \$	Problèmes graves
YK	75 % du salaire brut ⁹⁶	89 145 \$	Problèmes graves
CB	90 % du salaire net	84 800 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques

⁹² Association des commissions des accidents du travail du Canada; prestations d'indemnisation : http://awcbc.org/fr/?page_id=360

Association of Workers' Compensation Boards of Canada; Benefits: http://awcbc.org/?page_id=75

⁹³ Association des commissions des accidents du travail du Canada, statistiques : http://awcbc.org/fr/?page_id=2236

Association of Workers' Compensation Boards of Canada; Statistics http://awcbc.org/?page_id=599

⁹⁴ HR Insider: <https://hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/>

Atténuation des difficultés des membres. Le libellé actuel de la convention collective est problématique et cause des difficultés aux membres blessés ou malades de diverses façons.

En plus des contraintes financières causées par la réduction de salaire, une personne qui touche des indemnités pour accident du travail devra, à son retour au travail, rembourser à l'employeur sa part des retenues au titre du régime de retraite, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime des prestations supplémentaires de décès et du Régime d'assurance-invalidité. Par ailleurs, lorsqu'un employé est absent pendant 10 jours ou plus, il perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. Aussi, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées pour le calcul du rajustement salarial, des augmentations, de la date des augmentations et de l'emploi continu, ce qui entraîne des répercussions financières à long terme pour l'employé.

Le mode d'application des congés pour accident de travail n'est pas uniforme d'une région à l'autre et même au sein des ministères. « Les représentants des ministères n'ont aucun pouvoir dans ce domaine et ils doivent signaler toutes les blessures et maladies professionnelles⁹⁷... » Les ministères doivent obtenir et vérifier l'avis de la période d'invalidité de Travail Canada avant d'approuver un congé pour accident de travail. Toutefois, il n'y a pas de norme uniforme de durée « raisonnable » pour ces congés ni de date à partir de laquelle la personne blessée ou malade doit passer aux « indemnités directes de la CAT ». Le congé ne doit pas être prolongé au-delà de la date fixée par

⁹⁵ La perte de revenus est définie comme la différence entre les revenus moyens nets et la capacité de revenus moyens nets : http://awcbc.org/fr/?page_id=9806

Loss of earnings is defined as average net earnings minus net estimated capable earnings:
http://awcbc.org/?page_id=9797

⁹⁶ Si l'employé gagne un salaire égal ou inférieur au montant minimal d'indemnisation (25 % du salaire maximal), son indemnité correspondra à 100 % de son salaire brut.

⁹⁷ *Guide de l'employeur au sujet de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (au 21 août 2019)* : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/indemnisation/liae.html>

Employer's Guide to the Government Employees Compensation Act: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/compensation/geca.html>

Travail Canada confirmant que l'employé est apte au travail et doit faire l'objet d'un examen ministériel si le congé atteint 130 jours⁹⁸. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen du ministère est extrêmement rare. Selon des données cumulatives à long terme, la durée moyenne des demandes d'indemnisation accordées pour perte de temps est bien inférieure à 130 jours (voir le tableau ci-dessous). La probabilité que les membres de cette unité de négociation dépassent 130 jours est négligeable. Il n'y a donc pas de raison convaincante de s'inquiéter quant à la durée du congé pour accident de travail.

Durée moyenne de l'indemnisation ()⁹⁹

Province/territoire	Durée moyenne des réclamations au cours de 5 ans (2013-2017)*	Durée moyenne des réclamations par année de 2013 à 2017
TN	129,3	25,9
IPÉ	69,8	14,0
NÉ	117,3	23,5
NB	105,3	21,1
MB	34,3	6,9
SK	53,6	10,7
AB	70,9	14,2
CB	74,1	14,8
YK	29,3	5,9

* Nombre estimatif total de jours civils indemnisés pour invalidité à court terme au cours des cinq premières années civiles d'une réclamation typique avec perte de temps (si les conditions actuelles persistent dans le futur)¹⁰⁰.

⁹⁸Congé pour accident du travail (au 21 août 2019) :

<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139§ion=html>

Injury-on-duty Leave: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139§ion=html>

⁹⁹ Aucune donnée disponible pour le Québec, l'Ontario et les Territoires du Nord-Ouest. Association des commissions des accidents du travail du Canada

Association of Workers' Compensation Boards of Canada

¹⁰⁰ Programmes d'indemnisation des accidents du travail au Canada : http://awcbc.org/fr/?page_id=11805
Canadian Workers' Compensation System http://awcbc.org/?page_id=11803 (au 14 septembre 2019)

En Ontario¹⁰¹ le nombre moyen de jours perdus** au cours du mois suivant une blessure ou une maladie est demeuré à peu près le même. En 2018, ce nombre était de 7,7.

Durée moyenne des réclamations dans un délai d'un mois et de trois mois

Ontario	Nbre de jours perdus en 1 mois (moyenne)	Nbre de jours perdus en 3 mois (moyenne)
2009	7,7	14,7
2010	7,7	14,5
2011	7,7	14,2
2012	7,4	13,3
2013	7,5	13,8
2014	7,5	13,5
2015	7,6	13,6
2016	7,7	14,1
2017	7,8	14,6
2018	7,7	14,7

** Le nombre moyen de jours perdus correspond à la moyenne de jours pendant lesquels les indemnités pour perte de salaire ont été versées.

Les décisions des commissions provinciales concernant les demandes sont fondées sur le type de blessure et visent à permettre à l'employé de guérir pour retourner au travail en toute sécurité. Contrairement à ces commissions, les ministères n'ont pas un siècle d'expérience dans le règlement des blessures en milieu de travail et dans la décision de mettre fin au congé pour accident de travail. Ils peuvent être influencés par des préjugés et des circonstances internes et par la relation de l'employeur avec la personne impliquée dans l'accident, et ils le sont. Il peut arriver qu'un gestionnaire qui est plus disposé à l'égard d'un employé approuve une période de congé plus longue contrairement à un autre employé qui lui est antipathique. Certains membres nous ont indiqué qu'ils avaient été transférés aux indemnités directes de la CAT après seulement quelques jours de congé.

¹⁰¹ http://www.wsibstatistics.ca/S1/Average%20Days%20Lost%20_%20WSIB%20By%20The%20Numbers_P.php (au 14 septembre 2019)

La nature de l'accident ou de la maladie peut également influencer la décision de l'employeur de transférer le dossier d'un employé à la CAT. Souvent, les employés qui souffrent de troubles musculosquelettiques dus à une activité répétée passent rapidement d'un congé payé au régime des prestations directes de la CAT. De plus, un accident de travail qui a suscité l'attention des médias peut pousser l'employeur à maintenir un employé en congé pour accident de travail prolongé.

Alors que les salaires versés en vertu des dispositions actuelles sur les congés d'accident du travail proviennent habituellement de la section ou direction du ministère où travaille la personne blessée ou malade, les indemnités de la CAT proviennent d'un budget central des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail (PFIAT)¹⁰². Le ministère peut être ainsi poussé à transférer aussi rapidement que possible la personne blessée ou malade au régime de prestations directes de la CAT de façon à libérer les fonds affectés à la rémunération et le remplacer par un autre travailleur physiquement apte. Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder un membre du personnel blessé ou malade en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail.

Il n'est pas possible de contester la décision de l'employeur de transférer le dossier d'un employé à la CAT ni d'en appeler, peu importe si sa décision semble totalement déraisonnable.

Recommandation antérieure du bureau de conciliation

Il est important de noter que lorsque ce problème a été présenté au bureau de conciliation, ce dernier était d'avis, comme le syndicat, qu'il fallait retirer de la convention

¹⁰² *Audit des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail, janvier 2018* : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification/programmes-federaux-indemnisation-accidentees.html> (au 14 septembre 2019)

Audit of the Federal Workers Compensation Programs, January 2018:

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/audits/federal-workers-compensation-programs.html>

collective la possibilité que l'employeur fixe la période de congé payé¹⁰³. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée en ces termes :

*41.01 L'employé-e bénéficie d'un **congé payé pour accident de travail d'une durée fixée par une commission des accidents du travail qui certifie que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions** [...]*

Dispositions contractuelles d'autres conventions collectives

La convention collective de l'AFPC/SEPC contient des dispositions protégeant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour toute la période de congé jugée nécessaire par une commission des accidents du travail provinciale ou territoriale.

Aussi, l'AFPC représente des employés de la Chambre des communes (techniciens de bibliothèque, employés des services généraux de bureau, le personnel en bibliothéconomie et celui des services de l'exploitation et des services postaux) dont les conventions collectives prévoient que la durée du congé pour accident de travail est déterminée par une commission des accidents du travail et non par l'employeur (Pièce A50-B).

Notre proposition est fondée sur une justification solide et ces conventions collectives du secteur fédéral prouvent que notre proposition est juste pour les employés blessés ou malades et qu'elle est réalisable pour le Conseil du Trésor. À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

¹⁰³ *Décisions de la CRTE SPF* : <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do>
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (au 14 septembre 2019)

Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board Decisions:
<https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/en/item/357499/index.do>

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

Le syndicat accepte provisoirement la contre-offre de l'employeur.

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~cinquante-deuxième (52e)~~ **soixante-dix-huitième** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
- ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

39.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines après la naissance.

39.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

39.07 Nonobstant le paragraphe 39.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

MOTIF

Dans les paragraphes qui suivent, nous expliquerons l'intention de notre revendication initiale que nous avons déposée dès la première séance de négociation avec l'employeur, soit le 29 mai 2018 (Pièce A51). Dans notre revendication initiale, nous visions à prolonger la réaffectation ou le congé de la mère pour la totalité de la période d'allaitement. D'autres modifications ont également été proposées à cet article, dont la plus importante : rémunéré le congé de la femme enceinte ou allaitante pour la durée du risque.

Comme il est indiqué dans le motif présenté par le syndicat sur les pauses d'allaitement à l'article 25 – Durée du travail – après la naissance de l'enfant, la période d'allaitement recommandée à l'échelle nationale et internationale est de 104 semaines et au-delà. La convention collective actuelle permet la réaffectation ou le congé liés à la maternité jusqu'à 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Le Conseil du Trésor avait une politique à ce sujet, mais du fait qu'elle n'était pas insérée dans la convention collective, il a pu l'abroger unilatéralement le 19 juillet 2010 sans consulter le syndicat (Pièce A52).

La politique abrogée reconnaissait que certaines situations de travail présentaient des risques pour l'allaitement maternel et permettait une réaffectation ou un congé tout au long de la période d'allaitement, sans limites de semaines :

Apaiser, durant une période de grossesse ou d'allaitement, les inquiétudes liées à la santé des employées qui sont exposées à des risques de nature biologique, chimique, physique ou psychosociale dans leur milieu de travail, notamment dans des laboratoires, à bord de navires, sur des chantiers de construction ou dans des régions éloignées.

(...)

Selon la politique du gouvernement, les ministères doivent, dans le cas des employées qui sont enceintes ou qui allaitent et qui s'inquiètent de l'exercice de certaines fonctions au cours de leur grossesse ou de l'allaitement de leur enfant, faire un effort raisonnable pour modifier leurs fonctions ou leur proposer une réaffectation ou une mutation.

(...)

Si un accommodement n'est pas raisonnablement possible ou si employé qui est enceinte ou qui allaite refuse un tel accommodement, l'employée pourrait devoir prendre un congé non payé en plus des autres congés prévus dans sa convention collective ou dans les politiques du Conseil du Trésor.

Dès qu'il a abrogé cette politique, le Conseil du Trésor a publié un bulletin d'information à l'intention des administrateurs généraux, des directeurs des ressources humaines et des relations de travail qui faisait mention de cette directive : « Les demandes de réaffectation ou de congé lié à la maternité doivent être régies par la convention collective applicable de l'employée qui en fait la demande » (Pièce A53).

Le syndicat a donc proposé de modifier le libellé à ce sujet dans la convention collective actuelle afin que la période d'allaitement recommandée soit entièrement couverte, comme c'était le cas dans la politique précédente du Conseil du Trésor.

Le syndicat estime que l'employeur peut trouver d'autres tâches sécuritaires pour les membres de l'unité de négociation PA. À son avis, aucune employée ne devrait être forcée à prendre un congé non payé lorsqu'elle a besoin en fait d'une mesure d'adaptation.

La convention collective devrait prévoir une disposition, semblable à celle proposée dans notre revendication initiale, précisant qu'une employée enceinte ou allaitante a droit à un congé payé si l'employeur ne peut pas la réaffecter. L'employeur serait ainsi encouragé à lui trouver d'autres tâches qu'elle pourrait faire en toute sécurité.

Le principe du congé payé pour les personnes salariées pour qui il est impossible d'offrir un arrangement, soit une modification des tâches ou une réaffectation, n'existe qu'au Québec. Le programme *Pour une maternité sans danger* est prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. (Pièce A54)

En vertu des articles 44 à 46 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Québec, la réaffectation est permise jusqu'à la fin de la période d'allaitement. (Pièce A55) :

Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

(...)

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.

De plus, le programme *Pour une maternité sans danger* garantit une indemnité de remplacement du revenu correspondant à 90 % du salaire net pondéré jusqu'à un

maximum de 76 500 \$ (soit le maximum des gains annuels assurables). Cette indemnité n'est pas imposable (Pièce A54). Au Québec, les travailleuses enceintes et allaitantes sont protégées par la loi et bénéficient d'un congé payé pour toute la durée de la période d'allaitement si aucune réaffectation n'est possible. Les employées de la fonction publique fédérale ne méritent rien de moins.

Toutefois, le paragraphe 132.5 du *Code canadien du travail (partie II – Santé et sécurité au travail)* prévoit un congé payé lorsqu'une travailleuse allaitante demande à l'employeur de modifier ses fonctions ou de la réaffecter et que l'employeur cherche à lui accorder une telle mesure d'adaptation (Pièce A56) :

Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions et continue de recevoir les salaires et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

Nous devons apporter cette amélioration à nos conventions collectives pour plusieurs raisons :

- Les travailleuses enceintes ou allaitantes ne devraient pas être obligées de prendre un congé non payé lorsque l'employeur ne peut ni les réaffecter ni rendre leurs tâches plus sécuritaires. L'employeur a l'obligation de fournir un environnement sécuritaire de travail comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. Si l'employeur ne peut fournir un environnement de travail sécuritaire, il serait tout simplement logique qu'il continue à verser à l'employée sa rémunération pendant la période de congé.
- Si l'employeur a vraiment l'intention de modifier les fonctions des employées enceintes ou qui allaitent ou de les réaffecter à un poste plus sécuritaire, le coût réel des congés payés devrait être minime. Il est dans l'intérêt de l'employeur de respecter les étapes décrites dans la convention collective et d'essayer des

mesures d'adaptation aux employées, puisqu'elles seront moins nombreuses à prendre un congé payé.

- Tôt ou tard, la question du congé non payé pourrait faire l'objet d'un grief ou d'une plainte pour discrimination sexuelle. Il peut aussi arriver qu'une employée poursuive son employeur en justice si, par exemple, son enfant souffre de problèmes de santé parce qu'elle a été exposée à des substances toxiques durant la période d'allaitement. L'employeur pourrait éviter ces problèmes en accordant le congé payé prévu au paragraphe 43.05.

Le 20 mars 2019 à 10 h 17, dix mois après la présentation de notre revendication initiale, l'employeur a déposé une première contre-offre à cette revendication, soit de prolonger ce congé de 52 à 78 semaines. Il a toutefois refusé d'accorder un congé payé aux employées qui ne peuvent être réaffectées (Pièce A57).

Bien que le syndicat estime que la proposition patronale est insuffisante, il est d'avis que c'est tout de même un pas dans la bonne direction en vue d'améliorer ces dispositions. Afin de trouver un terrain d'entente avec l'employeur, le syndicat a provisoirement accepté la contre-offre et a retiré ses autres revendications reliées à la présente proposition.

Toutefois, le 1^{er} mai 2019, l'employeur a retiré sa contre-offre et ne l'a pas incluse dans sa présentation à la commission de l'intérêt public prétextant qu'il l'avait proposée comme partie d'un ensemble de propositions sur d'autres dispositions que le syndicat n'a pas accepté. Le syndicat demande que la commission recommande à l'employeur de soumettre à nouveau sa contre-offre du 20 mars 2019 qui prolonge le congé de réaffectation à 78 semaines, permettant ainsi aux parties de parvenir à un compromis.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 44 **CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Le syndicat accepte la proposition 44.01 (g) de l'employeur

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
- e) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou
- f) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.
ou
- g) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

44.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **cinquante-six et un quart (56.25)** heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- h. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

MOTIF

Le syndicat avance trois propositions principales dans le présent article.

Premièrement, en ce qui concerne la définition de la famille énoncée dans le présent article, l'unité de négociation souhaite obtenir la parité avec le groupe EB en y ajoutant l'élément suivant « **une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e** ». Cette disposition a précisément été intégrée à la définition de la famille du même article de la convention collective du groupe EB lors de la ronde de négociation de 2014, afin de tenir compte des pratiques culturelles des peuples autochtones du Canada (Pièce A58).

La même disposition a par ailleurs été ajoutée à d'autres conventions collectives de la fonction publique fédérale en cours de négociation, notamment celle du groupe SP, représenté par l'IPFPC, et celle du groupe EC, représenté par l'ACEP (Pièce A59).

Cette disposition faisait partie de l'offre globale que l'employeur a présentée au syndicat le 1^{er} mai 2019. L'employeur semble toutefois l'avoir retirée par la suite, puisqu'elle ne figurait pas dans le mémoire qu'il a présenté à la commission de l'intérêt public, vraisemblablement parce qu'elle faisait partie de contre-offres concernant d'autres articles que le syndicat ne pouvait pas accepter. Le syndicat demande respectueusement à la commission de recommander que cette disposition soit intégrée dans la nouvelle convention. En effet, il ne voit aucune raison pour refuser aux membres du groupe PA le droit à ce congé, alors qu'il est accordé à d'autres membres représentés par l'AFPC ou par d'autres agents négociateurs.

Deuxièmement, dans ce même article, le syndicat souhaite ajouter « **pour visiter un membre de la famille en phase terminale** » à la liste des circonstances dans lesquelles l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e.

Un membre de la famille peut se retrouver en phase terminale de sa maladie et être placé aux soins palliatifs. L'employé-e pourrait alors vouloir être au chevet de la personne en fin de vie. L'article actuel permet à l'employé-e d'obtenir un congé uniquement pour prodiguer des soins au membre de la famille malade. Le syndicat souhaite donc obtenir une clause qui prévoit de façon explicite un congé pour visiter un proche en phase terminale, afin de lever toute équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

Troisièmement, le syndicat souhaite faire passer de 37,5 à 56,25 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement à l'employé-e. La pression que subissent les employé-e-s qui doivent s'occuper de membres de leur famille tout en travaillant à temps plein s'est accrue ces dernières années, et le nombre d'heures de congé qui leur est accordé est insuffisant.

Depuis quelques décennies, les tendances socioéconomiques ont fait en sorte que les travailleuses et travailleurs canadiens ont des enfants de plus en plus tard. Voici ce qu'affirment de nombreux économistes selon une étude de Mills et coll., publiée en 2015 :

La maternité précoce contribue à une diminution du salaire, tandis que la maternité tardive contribue à une augmentation marquée du revenu, particulièrement chez les femmes ayant un niveau d'instruction supérieure ou exerçant une profession libérale [notre traduction] (Pièce A60).

Conjuguée à d'autres facteurs comme le vieillissement de la population, le départ de plus en plus tardif des enfants à charge du domicile familial et la difficulté pour les familles de plus en plus restreintes de s'occuper des parents vieillissants, cette situation ne fait qu'alourdir les obligations des proches aidants, communément appelés la « génération sandwich ». Et cette situation ne changera pas, à en juger par les tendances sociales.

En 2011-2013, Linda Duxbury de l'École de commerce Sprott de l'Université Carleton et Christopher Higgins de l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario ont mené une étude auprès de quelque 25 000 personnes salariées canadiennes sur l'expérience des proches aidants (Pièce A61).

Voici certains résultats que rapporte l'étude :

- Parmi les 25 021 personnes interrogées, de 25 % à 35 % concilient le travail et le rôle de parent ou celui d'aidant, voire les deux; et 60 % de ces aidants appartiennent à la génération sandwich.
- Quarante pour cent des participants se disent extrêmement surchargés au travail et à la maison, et ce sont ceux de la génération sandwich qui disent se sentir le plus surchargés. Les employés qui doivent jongler leurs responsabilités professionnelles avec le rôle d'aidant emportent du travail à la maison et sacrifient leur sommeil, leur temps personnel et leur vie sociale, ce qui les rend particulièrement vulnérables à l'épuisement et au stress.

Cette importante étude recommande entre autres que les employeurs offrent plus de flexibilité en ce qui concerne les horaires de travail et les congés.

Une étude parue dans un numéro de 2004 de la publication *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada reconnaissait d'ailleurs l'existence de la génération sandwich au Canada et décrivait ses conséquences sur la vie personnelle comme suit :

Toutefois, la prestation de soins laisse souvent peu de temps pour les activités sociales ou les vacances. Plus d'un tiers ont jugé nécessaire de réduire leurs activités sociales, et un quart ont dû modifier leurs projets de vacances. Souvent, un appel à l'aide peut survenir pendant la nuit et la personne doit quitter la maison pour prêter main-forte. Environ 13 % des personnes qui fournissaient des soins ont vu leurs habitudes de sommeil se modifier, et le même pourcentage de personnes ont senti que leur santé s'en trouvait affectée d'une façon ou d'une autre. Tandis que 1 travailleur sur 10 de la génération sandwich a subi une perte de revenu, 4 sur 10 ont engagé des dépenses supplémentaires telles que la location d'équipement médical ou l'achat de téléphones cellulaires (Pièce A62)

Les revendications de nos membres révèlent que ceux-ci accordent toujours une grande priorité à la bonification des congés pour obligations familiales. Les études montrent aussi que le rôle d'aidant exerce de plus en plus de pressions sur les employé-e-s. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission de recommander une augmentation du nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert à ses membres.

Les employé-e-s de l'Agence du revenu du Canada, aussi membres de l'AFPC, ont quant à eux droit à 45 heures par année de congé payé pour obligations familiales. Cela équivaut à 7,5 heures de plus par année, soit 20 % de plus d'heures que les autres membres de l'AFPC qui travaillent dans l'administration publique centrale (Pièce A63).

L'unité de négociation de l'ARC a été formée à même l'effectif du groupe PA, qui fait partie de l'administration publique centrale. La classification SP au sein de l'ARC est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2007 à la suite d'un examen de la classification. Le mandat de négociation à l'ARC est également établi par le Conseil du Trésor. Voici ce

qu'on peut lire dans le rapport final que la commission de l'intérêt public, présidée par l'arbitre Ian R. Mackenzie, a adressé à l'ARC en 2014 (Pièce A64) :

[8] L'ARC est un organisme distinct, tel qu'il est indiqué à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). Jusqu'au 14 décembre 2012, l'ARC avait le pouvoir d'établir son propre mandat en matière de négociation collective et de conclure des conventions collectives en vertu de l'orientation et de l'autorité du Conseil de direction de l'ARC. Le projet de loi C-45 a modifié la Loi sur l'Agence du revenu du Canada (LARC) pour exiger de l'ARC qu'elle obtienne un mandat approuvé par le président du Conseil du Trésor. Une fois qu'une convention provisoire est conclue, l'ARC est désormais tenue d'obtenir l'approbation du Conseil du Trésor pour assurer la conformité avec ce mandat.

Le rapport souligne aussi la pertinence de la comparabilité externe entre l'ARC et le groupe PA, la plus grande unité de négociation de l'AFPC (Pièce A64) :

[27] La CIP a attentivement examiné les arguments des parties sur la question de l'ancienneté ou des années de service. Les facteurs qu'une CIP doit prendre en considération au moment de formuler ses recommandations comprennent la comparabilité des conditions d'emploi entre les postes de la fonction publique et celle relative aux employés occupant des postes semblables (article 175 de la LRTFP). La majorité de la CIP est d'avis que le groupe qui se compare le mieux au sein de la fonction publique centrale est le groupe PA. Les employés membres de l'unité de négociation occupent des postes qui sont plus semblables à ceux du groupe PA qu'à ceux dans les unités de négociations des groupes FB ou CX. Par conséquent, la CIP recommande que la convention collective comprenne la proposition de l'agent négociateur quant à l'utilisation des années de service dans l'établissement du calendrier des congés annuels, tel qu'il a été convenu récemment dans la convention collective du groupe PA.

Le syndicat est d'avis que le Conseil du Trésor n'a aucune raison d'accorder aux employé-e-s de l'administration publique centrale un nombre d'heures de congé pour obligations familiales inférieur à celui accordé aux employé-e-s de l'ARC. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 47 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

47.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

47.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un ~~ou une beau-frère ou d'une belle-sœur~~, **tante, oncle, nièce, neveu, cousin, cousine** et des grands-parents de l'époux.

47.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.01 et 47.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.01 et 47.02.

MOTIF

Le syndicat propose d'ajouter le beau-frère et la belle-sœur dans la définition de la famille à l'article 2. Le cas échéant, le paragraphe 47.02 ne s'appliquerait pas à ces personnes.

De plus, le syndicat propose d'inclure la tante, l'oncle, la nièce et le neveu dans la catégorie des membres de la famille dont le décès donne droit à un jour de congé payé pour vivre son deuil et s'acquitter des responsabilités liées au décès.

La fonction publique s'est diversifiée au fil du temps pour mieux refléter, à juste titre, l'ensemble de la société canadienne. Comme nous l'avons mentionné dans nos propositions antérieures, de nombreux fonctionnaires appartiennent à des cultures qui accordent un grand respect et une grande importance à la famille élargie. Dans certaines cultures, y compris les Autochtones, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont considérés par tradition comme des membres de la famille immédiate et sont aussi importants.

Lors des dernières rondes de négociation, le syndicat a relevé que ses membres mettent beaucoup l'accent sur la définition de la famille et sur son impact sur le congé pour obligations familiales et le congé de deuil. Le décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu occasionne un moment de deuil, où la personne salariée aura besoin de s'acquitter des responsabilités liées au décès, de rendre un dernier hommage à l'être cher ou d'apporter du soutien à une mère ou un père qui a perdu son frère ou sa sœur, à une sœur ou un frère qui a perdu son enfant. Le décès d'un proche est une grande épreuve qui soulève d'intenses émotions. Cela ne correspond pas à la notion de vacances qu'on associe généralement aux congés annuels.

Le syndicat estime donc que la personne salariée ne devrait pas être tenue d'utiliser ses congés annuels pour assister aux funérailles d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, et demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

EMPLOYER PROPOSAL

47.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 47.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

RATIONALE

The Union agrees to the Employer's counterproposal in 47.01 a. The inclusion of such language into a Collective Agreement recognizes the diverse nature of some family relationships, which has been accepted by the Employer elsewhere within the core public service. The language proposed for addition to 44.02 (45.02), 47.01 and 50.01 (51.01) currently exists in the EB Collective Agreement between the Treasury Board and the PSAC

This language was also recently achieved earlier in 2019, during negotiations between the Employer and other bargaining units within the core public service. These include, but are not limited to those with CAPE, ACFO and the Association of Justice Counsel (Exhibit A65). As such, the Employer has acknowledged that such language is required in settlements with other Bargaining units and that pattern has emerged.

The Union therefore respectfully requests that the proposals be incorporated into the Commission's recommendation.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 58 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

58.02

- a) **Dès leur embauche, les employé-e-s des centres d'appels reçoivent une formation en personne d'au moins cinq (5) jours en intervention de crise et renforcement des capacités d'adaptation.**
- b) **Tous les deux (2) ans, les employé-e-s des centres d'appels ont droit à une formation en personne d'au moins trois (3) jours visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.** ~~deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.~~
- c) **Tous les deux (2) ans, les employé-e-s des centres d'appel ont aussi droit à une formation en personne d'au moins trois (3) jours en intervention de crise.**

NOUVEAU

58.05 Les employé-e-s ont droit à une pause d'au moins trente (30) secondes entre les appels.

NOUVEAU

58.06 Les employé-e-s qui sont perturbés par le comportement abusif ou menaçant d'un client :

- a) **ont le droit d'informer immédiatement le client qu'ils mettent fin à l'appel;**
- b) **doivent signaler l'incident au superviseur immédiat;**
- c) **peuvent demander une séance de debriefing post-incident;**
- d) **peuvent prendre le temps nécessaire pour se remettre de l'appel avant de reprendre le travail;**
- e) **ne subissent aucunes représailles pour avoir exercé les droits que leur confère le présent article.**

58.07 Les employé-e-s qui sont perturbés par un client en situation de crise :

- a) **doivent signaler l'incident au superviseur immédiat;**
- b) **peuvent demander une séance de debriefing post-incident;**
- c) **peuvent prendre le temps nécessaire pour se remettre de l'appel avant de reprendre le travail;**

d) ne subissent aucunes représailles pour avoir exercé les droits que leur confère le présent article.

58.XX Un centre d'appels est défini comme un milieu de travail qui traite les appels téléphoniques entrants et sortants, où l'on répond souvent aux demandes des clients externes (p. ex., le public) et internes (p. ex., les autres employés de la fonction publique). Le travail du personnel d'un centre d'appel consiste essentiellement à répondre aux appels téléphoniques ou à faire des appels. Le personnel doit être continuellement disponible et prêt à répondre aux appels pendant au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps pour être considéré comme étant employé d'un centre d'appels exécutant les tâches afférentes. Les centres d'appels qui répondent à ces critères peuvent regrouper un grand nombre d'employés ou un petit nombre (p. ex., deux ou trois personnes).

MOTIF

Formation

Le gouvernement fédéral compte environ 7 000 employés dans les centres d'appels de l'administration publique centrale partout au pays. Certains d'entre eux offrent des services précis à leurs collègues fonctionnaires, par exemple le personnel du Centre des services de paye de la fonction publique à Miramichi, au Nouveau-Brunswick, et celui du Centre des pensions de la fonction publique à Shédiac, au Nouveau-Brunswick. Cependant, la majorité d'entre eux fournissent des services à la population. C'est le cas, par exemple des fonctionnaires à Service Canada qui aident la population canadienne à obtenir des prestations comme le régime de pensions du Canada, la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti. Un éventail diversifié d'autres ministères fédéraux, notamment Anciens Combattants Canada, Affaires mondiales et Environnement et Changement climatique Canada ont également des centres d'appels.

Lors de la dernière ronde de négociations, l'AFPC et le Conseil du Trésor ont pour la première fois reconnu dans la convention collective le milieu de travail unique des centres d'appels et les défis uniques auxquels font face les employés de ces centres. Ils ont alors négocié des dispositions qui leur sont propres.

Outre le libellé actuel de l'article 58, les parties ont également négocié un protocole d'entente qui prévoyait une étude sur le travail dans les centres d'appels (Pièce A66).

Les professeurs Richard Chaykowski et Robert Hickey de l'Université Queen's ont donc réalisé cette étude, qui s'est terminée en octobre 2018 (Pièce A67).

À la suite des commentaires de nos membres qui travaillent dans les centres d'appels, et à la lumière des résultats de l'étude, l'AFPC propose au paragraphe 58.02 de renforcer le libellé sur la formation dont ont convenu les parties au cours de la dernière ronde de négociations.

Le syndicat demande cinq jours de formation en intervention de crise et en renforcement des capacités d'adaptation pour tous les nouveaux employés. De plus, le syndicat demande trois jours de cours de remise à niveau pour la formation en personne en intervention de crise aux deux ans et trois jours de formation en personne sur le renforcement des capacités d'adaptation tous les deux ans.

L'étude a révélé que le stress et l'épuisement professionnel sont au cœur de la recherche sur les centres d'appels. Elle a aussi porté sur l'impact de l'agressivité et de l'incivilité des clients et a révélé que ces « risques psychosociaux » avaient de graves conséquences sur la santé mentale et le bien-être des employés des centres d'appels. Ces répercussions s'étendent aussi sur la qualité des services et la rétention du personnel.

Une formation en personne et de qualité en intervention de crise et sur le renforcement des capacités d'adaptation aidera les employés à faire face aux appels difficiles, et l'employeur à maintenir en poste les employés.

Appels difficiles ou appels de clients en situation de crise

Dans le même ordre d'idées, aux paragraphes 58.06 et 58.07, le syndicat veut ajouter à la convention collective un protocole que les employés (et la direction) seront tenus de

suivre lorsqu'un employé est perturbé par le comportement abusif ou menaçant d'un client ou par l'appel d'un client en situation de crise. Ce type de protocole est déjà en place dans les centres d'appels d'Emploi et Développement social Canada (Service Canada) et nous estimons que cette « pratique exemplaire » devrait être suivie dans tous les centres d'appels du gouvernement fédéral.

Pause entre les appels

Le syndicat demande une pause de 30 secondes entre les appels. Présentement, la « pause » standard entre deux appels est de 10 secondes — à peine le temps de prendre une gorgée d'eau. L'étude a révélé une corrélation positive entre les micro pauses, la réduction du stress et le rendement au travail, ainsi que l'atténuation du stress et de l'épuisement.

Définition d'un centre d'appels

Plusieurs centres d'appels ont adopté le courriel comme procédure standard pour interagir avec les clients. Par la suite, certains centres d'appels du gouvernement fédéral — y compris ceux qui interagissent avec la population uniquement par téléphone — se qualifient de « centres de services à la clientèle ». Le titre de l'article en vigueur dans la convention collective a semé la confusion dans certains milieux de travail où l'on s'est posé la question de savoir si l'article s'applique au personnel des « centres de services à la clientèle ». La définition que le syndicat propose d'ajouter à la convention collective a été acceptée par le Comité mixte syndical patronal établi par le protocole d'entente dans la dernière entente pour étudier les pratiques exemplaires dans les centres d'appels.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la Commission intègre ses propositions à l'égard des centres d'appels dans sa recommandation.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AUX WP

Formation pour tous les employé-e-s classifiés WP

- WP.01 Les employé-e-s classifiés WP bénéficient d'au moins trois (3) jours de formation en personne tous les deux (2) ans pour améliorer leurs compétences en matière d'adaptation.
- WP.02 Les employé-e-s classifiés WP bénéficient d'au moins trois (3) jours de formation en personne tous les deux (2) ans sur l'intervention en situation de crise.

Formation et certification des agentes et agents de programmes correctionnels.

- WP.03 Les agentes et agents de programmes correctionnels (APC) bénéficient de quatre (4) semaines de formation en personne au moment de l'embauche.

Cette formation comprend ce qui suit :

- (i) Principes d'apprentissage des adultes
- (ii) Techniques de gestion efficace d'un groupe
- (iii) Techniques d'animation efficace
- (iv) Contrer efficacement la pensée criminelle
- (v) Techniques de motivation
- (vi) Information sur les troubles d'apprentissage, les problèmes de santé mentale et l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF)
- (vii) Mesures de sécurité
- (viii) Méthodes et protocoles de travail (Système de gestion des délinquants, rédaction de rapports, etc.)
- (ix) Documentation sur les programmes

- WP.04 Les APC ne sont tenus d'obtenir cette certification qu'une seule fois au cours d'une période de service continu comme employé-e-s classifiés WP.
- WP.05 Après avoir obtenu leur certification initiale, les APC coaniment avec un APC chevronné jusqu'au premier anniversaire de leur date d'embauche.
- WP.06 La supervision clinique se fait à chaque lieu de travail au moins deux (2) fois par mois pour chaque groupe de programme (délinquant sexuel, adapté, Autochtone, général) afin que les animatrices et animateurs puissent bénéficier de soutien, d'encadrement et d'une aide efficace en temps utile.

Charge de travail des agents de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada

- WP.07 **Dans les centres correctionnels communautaires, les agents de libération conditionnelle ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.**
- WP.08 **Les agents de libération conditionnelle dans la collectivité :**
- a) ont une charge de travail maximale de douze (12) délinquants à tout moment;**
 - b) ne doivent pas avoir plus de trente (30) contacts par mois avec les délinquants;**
 - c) ne sont pas tenus de rédiger plus de cinq (5) rapports par mois sur l'évaluation communautaire, sur la stratégie communautaire et sur les décisions concernant les délinquants ne faisant pas partie de leur charge de travail.**
- WP.09 **Dans les établissements, les agentes et agents de libération conditionnelle ont une charge de travail maximale de vingt (20) délinquants à la fois.**
- WP.10 **L'agente ou l'agent de libération conditionnelle touche une somme hebdomadaire supplémentaire de 100 \$ pour chaque délinquant qui s'ajoute à sa charge prévue aux clauses WP.07, WP.08 et WP.09 ci-dessus. Les responsables des agents de libération conditionnelle dont la charge dépasse ces plafonds touchent également une somme hebdomadaire supplémentaire de 100 \$ pour chaque délinquant additionnel. Ces sommes ouvrent droit à pension.**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle

Le présent protocole d'entente donne suite à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle.

Les parties reconnaissent que les exigences et responsabilités professionnelles des agentes et agents de libération conditionnelle peuvent varier selon qu'ils travaillent dans les centres correctionnels communautaires, la collectivité ou les établissements correctionnels.

Les parties conviennent donc d'entreprendre des consultations sérieuses dans le cadre de réunions régulières du Comité directeur d'examen de la charge de travail au sein des établissements et du Groupe de travail national sur la formule d'affectation des ressources pour les agents de libération conditionnelle dans la collectivité.

L'employeur accepte de communiquer les conclusions de son sondage sur l'examen de la charge de travail au sein des établissements et de son examen des dépenses avec les porte-parole syndicaux qui siègent au Comité directeur et au Groupe de travail. Il convient aussi d'entamer des consultations approfondies sur l'attribution d'une charge de travail raisonnable aux agentes et agents de libération conditionnelle et sur d'autres enjeux se rapportant à leur charge de travail.

MOTIF

Formation sur l'intervention en situation de crise et sur les techniques d'adaptation pour les employé-e-s classifiés WP

Les employé-e-s classifiés WP travaillent au sein de l'un ou l'autre des deux ministères fédéraux suivants : Service correctionnel Canada ou Anciens Combattants Canada.

Leur travail quotidien comporte de grands risques. La clientèle est assez particulière et considérée comme étant imprévisible, à risque élevé et potentiellement dangereuse.

Au sein du Service correctionnel du Canada, une population complexe de délinquants regroupe un amalgame explosif de détenus dans des établissements à niveaux de sécurité minimale, moyenne, maximale ou multiple. Fréquemment, ces individus généralement défavorisés sont aussi toxicomanes. Leurs besoins, compétences et habiletés ainsi que leurs personnalités varient énormément et leur vécu peut passer du banal à l'épouvantable.

Les employé-e-s WP au ministère des Anciens Combattants, qu'ils soient arbitres ou administrateurs de prestations, interviennent quotidiennement auprès d'une clientèle pouvant être impulsive et instable, qui s'y connaît dans le maniement des armes à feu.

Les anciens combattants qui reviennent de missions de combat ont habituellement été exposés à des situations atroces et sont susceptibles de souffrir de trouble de stress post-traumatique (TSPT). L'effet profond et durable du TSPT sur les soldats a fait l'objet de nombreuses études. D'ailleurs, l'ancien lieutenant-général et sénateur canadien Roméo Dallaire en a dressé un portrait saisissant dans son livre *Premières lueurs : mon combat contre le trouble de stress post-traumatique*¹⁰⁴.

Le syndicat tient à ce que les employé-e-s des deux ministères puissent intervenir habilement et efficacement auprès de leur clientèle et désamorcer rapidement et de façon sécuritaire les situations dangereuses. Par conséquent, il demande un minimum de trois jours de formation en personne tous les deux ans pour renforcer les capacités d'adaptation, et un minimum de trois jours de formation en personne tous les deux ans sur l'intervention en situation de crise.

¹⁰⁴ Publié en 2017 (Libre expression, Montréal)

D'ailleurs, ce sont les employé-e-s du groupe WP eux-mêmes qui ont dit au syndicat qu'ils avaient besoin de telles formations pour mieux se protéger et protéger leurs collègues contre les blessures physiques et psychologiques au travail.

En 2017, le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ) publiait une étude intitulée *Rapport sur le fardeau invisible des traumatismes psychologiques pour les employé-e-s fédéraux de la sécurité publique*. (Pièce A68)

Des données qualitatives et quantitatives ont été recueillies à partir d'un sondage national en ligne de 36 questions et d'entrevues approfondies auprès des membres du SESJ. Les répondants, à prédominance féminine, comprenaient des agentes de libération conditionnelle en établissement et dans la collectivité qui documentent en détail les antécédents des délinquants violents. Parmi les répondants se trouvaient aussi des agentes et agents de programmes correctionnels chargés de l'évaluation et du traitement des délinquants sexuels entre autres, au sein des systèmes fédéraux de sécurité publique et de justice au Canada.

« Il n'est pas surprenant que les employé-e-s de la fonction publique fédérale représenté-e-s par le SESJ qui travaillent au Service correctionnel du Canada subissent également des niveaux élevés de traumatisme secondaire, y compris des niveaux persistants et élevés d'anxiété, de stress, d'hypervigilance, d'insomnie, de dépression, de cauchemars, de retrait social, de manque de confiance et une consommation accrue d'alcool, entre autres phénomènes associés au travail avec du matériel traumatisant et dans un environnement pénitentiaire traumatisant. »

Plusieurs des personnes interviewées dans le cadre de l'étude ont indiqué que la culture qui règne au SCC entretient la notion selon laquelle les répercussions sur la santé mentale sont un signe de faiblesse. On a posé aux répondantes et répondants une série

de questions sur la culture de leur milieu de travail. On leur a demandé à quel point ils sont à l'aise de demander du soutien à des gestionnaires ou superviseurs après avoir été exposés à des documents, des récits ou des incidents traumatisants.

Parmi les répondants, 31,7 % et 28,7 % ont déclaré qu'ils ne seront jamais à l'aise de demander du soutien avant, pendant ou après avoir pris connaissance de documents et de récits traumatisants. Seulement 18,5 % des répondants ont déclaré qu'ils ne seront jamais à l'aise d'aborder des gestionnaires ou des superviseurs avant, pendant ou après leur exposition à un incident traumatisant.

Une grande majorité des personnes ayant répondu au sondage national du SESJ ont révélé avoir subi certaines conséquences personnelles liées au visionnement de documents traumatisants dans le cadre de leur emploi. Des séquelles telles que l'insomnie et la dépression ont été largement signalées comme résultat d'une exposition indirecte à des facteurs traumatisants.

En effet, 82,9 % des répondants du SCC ont déclaré avoir subi certaines conséquences personnelles. De plus, 85,7 % des travailleuses et travailleurs à l'emploi du SCC ont déclaré avoir éprouvé au moins un des symptômes suivants : insomnie, cauchemars, dépression, consommation accrue d'alcool et de drogues et habitudes alimentaires malsaines; 72 % ont dit avoir souffert d'insomnie.

En outre, 29,5 % des personnes sondées ont déclaré être exposées « plusieurs fois par jour » à des contenus traumatisants dans des documents écrits alors que 26,9 % ont indiqué « plusieurs fois par semaine ». Plus de 90 % des répondants qui travaillent pour le SCC ont révélé écouter des récits de traumatismes, tels que de l'abus, de la violence, de la violence sexuelle, des accidents mortels ou des suicides, au moins une fois par

mois. Près du tiers (29,6 %) disent entendre ces types d'histoires plusieurs fois par jour, tandis que pour 28,9 %, cela se produit « plusieurs fois par semaine ».

Les employé-e-s du SCC ont livré de nombreux témoignages des conséquences sur leur vie personnelle du travail direct avec les délinquants dans les établissements et dans la communauté et de leur exposition constante à des dossiers troublants. Ils ont fait état de séquelles comme l'insomnie, la méfiance, l'hypervigilance, les cauchemars, les habitudes malsaines (augmentation de la consommation d'alcool) et une tendance à la surprotection.

En tout, 80,5 % des employé-e-s du SCC ont déclaré avoir subi au moins certaines conséquences personnelles découlant de leur exposition ou de leur risque d'exposition à des situations traumatisantes ou stressantes dans le cadre de leur emploi.

Formation actuellement offerte

Lors du sondage, 79,3 % des employé-e-s du SCC ont déclaré n'avoir reçu aucune formation les préparant à la lecture et au visionnement de documents traumatisants et 78,7 % ont indiqué n'avoir reçu aucune formation particulière sur l'écoute de récits traumatisants.

Lorsqu'on leur a demandé (tableau 24 de la Pièce A69) si leur employeur actuel les avait déjà avertis des risques de l'exposition éventuelle à des documents, des récits ou des situations traumatisantes, 44,5 % des répondantes et répondants ont répondu « jamais », tandis que 28,7 % ont répondu avoir été avertis une ou deux fois. Ces données démontrent que l'employeur ne prépare pas convenablement les travailleuses et les travailleurs qui offrent un service essentiel au SCC et qui sont chargés de la sécurité publique et ne leur fournit pas suffisamment de formation.

Formation et certification des agentes et agents de programmes correctionnels

Les agentes et agents de programmes correctionnels (APC) sont des employé-e-s classifiés WP qui travaillent pour le Service correctionnel du Canada. Ces personnes offrent des programmes aux délinquants dans les établissements, les centres correctionnels communautaires et les bureaux de libération conditionnelle communautaires.

Les délinquants et les libérés conditionnels sont tenus de participer aux programmes offerts par les APC, dans le but à long terme de réduire la récidive après leur mise en liberté.

Comme nous l'avons déjà signalé, la population carcérale est diversifiée, mais, en général, le niveau d'éducation n'est pas élevé. Souvent, les délinquants ont des troubles d'apprentissage, des troubles du spectre de l'alcoolisation foetale ou d'autres problèmes de santé mentale. Ils peuvent avoir commis des crimes violents, être délinquants sexuels et avoir eux-mêmes été victimes de crimes violents et d'abus sexuels.

Si l'on veut que les APC puissent mener à bien leur mandat, ils doivent bénéficier de formation, non seulement sur les principes d'apprentissage des adultes, mais aussi sur les techniques de gestion de groupe, d'animation et de motivation, sur les mesures de sécurité et sur les méthodes et protocoles de travail. Comme il existe quatre volets de programmes pour les délinquants – général, adapté, Autochtone et délinquant sexuel – les APC ont également besoin d'être sensibilisés à la culture et la société autochtones et d'être mieux renseignés sur la violence sexuelle, l'ensemble des troubles du spectre de l'alcoolisation foetale (ETCAF), les troubles d'apprentissage, les problèmes de santé mentale et les mesures à prendre pour contrer la pensée criminelle.

La formation offerte à l'heure actuelle aux APC est très minimale : ils doivent s'enregistrer sur bande vidéo pendant leurs interventions auprès des groupes de délinquants. Ces vidéos sont ensuite remises aux gestionnaires pour obtenir leurs commentaires, ce qui peut prendre des mois, voire des années. Cette rétroaction tardive est inefficace puisqu'elle n'aide en rien l'APC qui aurait eu besoin d'aide pour régler un problème particulier. Elle ne tient pas compte de ce que l'APC a appris sur le tas au cours des mois qui ont suivi. Ce qui est plus inquiétant encore, c'est qu'elle ne fournit pas à l'APC la formation nécessaire en matière de sécurité. Dans les bureaux communautaires, par exemple, il peut arriver qu'un agent dirige une séance avec une douzaine de libérés conditionnels après les heures de travail, sans autre employé sur les lieux – une situation potentiellement dangereuse.

De plus, malgré le manque de formation et de rétroaction en temps opportun, les APC sont tenus de renouveler leur certification tous les trois ans. En effet, ils doivent postuler leur propre emploi, encore et encore. Le syndicat juge cette situation déraisonnable. Il serait beaucoup plus équitable de leur offrir une formation initiale et continue et de leur fournir une rétroaction en temps opportun.

Le syndicat propose donc que les APC bénéficient, lors de leur embauche, d'une formation en personne d'une durée de quatre semaines, portant sur les méthodes et les protocoles de sécurité de base ainsi que les éléments fondamentaux susmentionnés (voir proposition WP.04).

En outre, nous proposons que l'APC ne soit tenu d'obtenir la certification qu'une seule fois par période de service continu au SCC. Nous recommandons aussi qu'après la certification initiale, l'APC obtienne une formation en cours d'emploi et qu'il coanime avec un APC chevronné pendant un an (voir proposition WP.05). Enfin, nous proposons que la supervision clinique se fasse deux fois par mois pour chaque groupe de programme spécifique afin que l'APC puisse bénéficier de rétroaction, d'encadrement, de soutien et de conseils pertinents et opportuns (voir proposition WP.06).

Charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada

Les agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs sont aux prises avec des problèmes de surcharge de travail depuis plus de deux décennies. La situation n'a fait qu'empirer sous les administrations successives, à un point tel que ces employé-e-s craignent que la crise qui sévit au sein du système correctionnel canadien ne prenne encore plus d'ampleur.

Dans un rapport commandé par le SCC en 2002, intitulé *Le travail d'un agent de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada : examen de la gestion des cas*, l'auteur Ed Wozniak mentionne souvent le problème de la surcharge de travail. Il fait remarquer qu'en raison de plusieurs facteurs, notamment l'augmentation de la charge de travail : « les agents de libération conditionnelle en établissement déclarent passer de moins en moins de temps avec le délinquant. La réduction des contacts avec les délinquants limite grandement leur capacité à satisfaire à un grand nombre de normes de rendement du SCC qui exigent des contacts réguliers et significatifs avec les délinquants. » (Pièce A70)

Selon une étude commandée en 2017 par le SESJ : « Sous l'ancien gouvernement, les compressions budgétaires dans les services correctionnels fédéraux, introduites en 2012 dans le cadre du PARD, ont entraîné une réduction importante des ressources fédérales consacrées à la sécurité publique. Une population de délinquants de plus en plus complexe – en raison de problèmes de toxicomanie, de gangs et de santé mentale – a imposé aux agents de libération conditionnelle de plus grandes responsabilités, sans augmentation correspondante des effectifs et des ressources nécessaires à leur gestion. Les nouvelles orientations stratégiques du gouvernement libéral en matière de réforme pénale sont attendues depuis longtemps, mais elles ont également eu des conséquences pour le personnel de la sécurité publique qui se trouvait déjà à un point critique. » (Pièce A71)

Selon l'ancien enquêteur correctionnel du Canada, Howard Sapers : « Les compressions apportées aux services correctionnels dans le cadre du Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) du gouvernement fédéral dans le budget de 2012 – une baisse de 300 millions de dollars du financement des établissements fédéraux au cours des trois dernières années – ont eu une incidence sur les délinquants au détriment des programmes de réadaptation et de réinsertion sociale fondés sur des preuves ». (Pièce A72)

En mai 2019, le SESJ a mené un sondage auprès de ses membres agents de libération conditionnelle (Pièce WP4) pour comprendre l'impact du sous-financement du système correctionnel canadien – une tendance qui perdure – sur la capacité des agents de libération conditionnelle à assurer la sécurité publique. Voici quelques-unes des conclusions de l'enquête menée auprès de 538 libérés conditionnels :

- Plus de 93 % ont dit que leur charge de travail était trop lourde, contre 5,6 % qui disaient qu'elle était appropriée.
- 69 % des agents de libération conditionnelle interrogés ont dit ne pas être en mesure de protéger adéquatement le public en raison de leur charge de travail actuelle.
- 92 % sont d'accord pour dire qu'une augmentation du nombre d'agents de libération conditionnelle améliorerait leur capacité à assurer la sécurité des Canadiens.
- Près de 85 % ont convenu qu'une diminution du nombre de dossiers de délinquants confiés aux agents de libération conditionnelle améliorerait la sécurité publique au pays.
- Près de 70 % des répondants ont déclaré que, lorsqu'ils prennent un congé de plus de cinq jours, le SCC ne prend jamais les dispositions nécessaires pour que les charges de travail soient couvertes.

Dans les établissements fédéraux, les agents de libération conditionnelle se voient attribuer une liste de détenus dont les progrès doivent être surveillés en permanence. Le nombre de détenus qui leur sont confiés est déterminé par le niveau de sécurité de l'établissement où ils travaillent.

- Dans un établissement à sécurité minimale, un agent de libération conditionnelle pour 25 détenus
- Dans un établissement à sécurité moyenne, un agent de libération conditionnelle pour 28 détenus
- Dans un établissement à sécurité maximale, un agent de libération conditionnelle pour 30 délinquants

Les ratios détenus/agent de libération conditionnelle ont augmenté en 2014, deux ans après la mise en œuvre du plan d'action pour la réduction du déficit. Auparavant, les ratios étaient fixés à un agent de libération conditionnelle pour 25 détenus, quel que soit le niveau de sécurité.

Le rapport Wozniak de 2002 souligne le peu de considération accordé à la complexité des cas dans l'attribution de la charge de travail : « La formule adoptée dans les établissements est uniquement axée sur la charge de travail d'une personne et ne tient pas compte de la complexité des cas individuels, de la fréquence des contacts, etc., comme c'est le cas dans les centres correctionnels communautaires. » (Notre traduction)

En effet, la santé mentale du délinquant devrait être un facteur déterminant de la charge de travail. Selon les agents de libération conditionnelle, les délinquants souffrant de problèmes de santé mentale présentent des cas très complexes qui exigent beaucoup de temps. La complexité de ces cas signifie également que les agents de libération conditionnelle ont moins de temps pour traiter d'autres cas qui leur sont attribués. Le système actuel n'en tient pas compte.

Voici donc ce que propose le syndicat. Dans les centres correctionnels communautaires, l'agent de libération conditionnelle ne doit pas être responsable de plus de huit cas (voir WP.07). Dans les bureaux de libération conditionnelle communautaires, l'agent ne doit pas être responsable de plus de 12 délinquants, la fréquence des contacts doit se limiter à 30 visites par mois et l'agent ne doit pas rédiger plus de cinq rapports par mois sur l'évaluation communautaire, la stratégie communautaire et les décisions concernant les délinquants ne faisant pas partie de sa charge de travail. (Voir WP.08)

En ce qui concerne les agents de libération conditionnelle dans les établissements fédéraux, le syndicat estime qu'un ratio sûr et gérable devrait limiter la charge de travail d'un agent de libération conditionnelle à 20 délinquants à la fois (voir WP.09).

L'article WP.10 recommande le versement d'une somme visant à dédommager les agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs qui doivent s'acquitter d'une charge de travail ingérable. Le syndicat est d'avis qu'une telle compensation monétaire servirait à dissuader l'employeur d'exiger plus de travail du personnel actuel, l'incitant plutôt à embaucher du personnel supplémentaire.

Les agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs au Service correctionnel du Canada sont à un point de rupture. Aucune mesure corrective concrète n'a été prise, malgré des décennies de pourparlers et d'études sur la charge de travail, ainsi que des avertissements à la direction que cette charge de travail excessive nuit non seulement à la santé mentale et physique du personnel, mais présente également un risque croissant pour la sécurité publique.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉRETRAITE

NOUVEAU

XX.xx L'employeur accorde un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui a l'âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalités aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

MOTIF

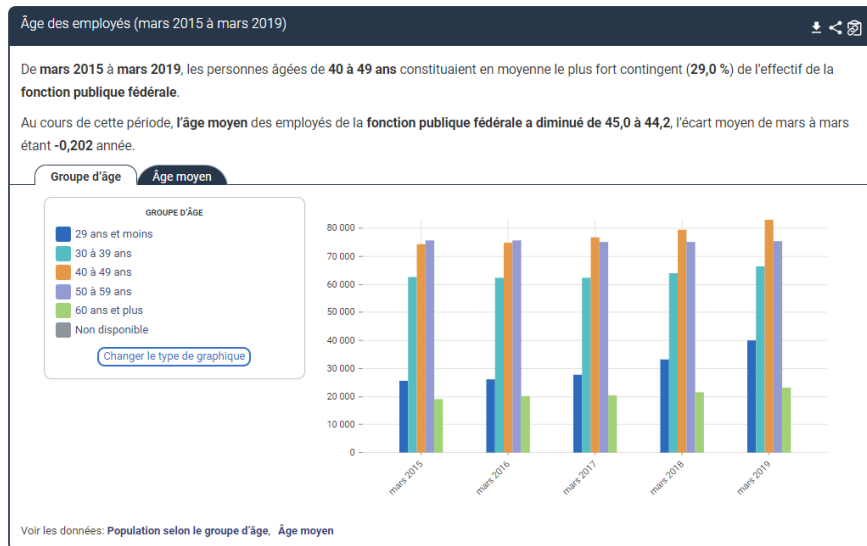
Ce nouvel article vise à offrir aux employés des modalités de travail plus souples qui les aideront à concilier le travail et la vie personnelle et faciliteront leur transition vers la retraite. Il répond aux besoins et aux préoccupations des employés qui approchent de l'âge de la retraite en ce qui concerne leur santé, leurs responsabilités familiales et leur épanouissement personnel. L'employeur bénéficiera également de cette disposition sur les congés, car elle contribuera à réduire l'impact de la vague de départs à la retraite que subira la fonction publique dans un avenir rapproché. Offrir aux employés plus âgés des incitatifs tangibles, comme un plus grand nombre de congés payés, les incitera à demeurer plus longtemps sur le marché du travail, leur permettant d'offrir de la formation et du mentorat aux nouveaux employés et de préserver la mémoire institutionnelle de l'organisation.

La transition d'un emploi à temps plein à une retraite complète est une étape importante dans la vie d'un travailleur. Du point de vue de l'employeur, les programmes de retraite progressive sont utiles pour retenir les employés âgés qualifiés qui, autrement, quitteraient l'organisation pour de bon. Pour les travailleurs plus âgés, les congés supplémentaires facilitent la transition vers la retraite et la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales, en particulier s'ils doivent s'occuper d'un conjoint ou d'un parent âgé.

Une vague montante de départs à la retraite

Le vieillissement de la population active aura une incidence marquée sur l'ensemble du secteur public fédéral. Le tableau 1 indique l'âge moyen de l'ensemble des fonctionnaires (44,2 ans)¹⁰⁵, tandis que les tableaux 2 et 3 sont ventilés par sous-groupes.

Tableau 1 : Infographie du Secrétariat du Conseil du Trésor : âge des employés



La tendance est essentiellement la même dans tous les sous-groupes, ce qui devrait préoccuper l'employeur. Avec le rétrécissement du marché du travail, la concurrence pour attirer les travailleurs qualifiés est acharnée. Les très nombreux membres qui approchent l'âge de la retraite cherchent des moyens de faciliter la transition et de concilier leur travail et leur vie personnelle. L'employeur devra aussi trouver des moyens de maintenir les employés en poste et de minimiser l'impact de la vague montante de retraites.

¹⁰⁵ tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#orgs/gov/gov/infograph/people

Tableau 2 : Groupe PA (Source : Données démographiques du SCT, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Plus de 50	Âge moyen par sous-groupe
AS	29,2 %	6,8 %	35,9 %	44,97
CM	16,7 %	16,7 %	33,3 %	50,05
CR	29,1 %	10,4 %	39,5 %	45,21
DA	50,0 %	19,0 %	69,0 %	53,20
IS	5,2 %	11,1 %	25,1 %	42,49
OE	100 %	0 %	100 %	55,81
PM	25,8 %	5,7 %	31,5 %	44,04
ST	50,5 %	15,2 %	65,7 %	51,56
WP	26,2 %	5,1 %	31,4 %	44,60

Tableau 3 : Groupe SV (Source : Données démographiques du SCT, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Plus de 50	Âge moyen par sous-groupe
FR	24 %	6,5 %	31,1 %	44,03
GL	42,9 %	17,4 %	60,3 %	50,47
GS	42,7 %	15,3 %	58,0 %	50,09
HP	41,7 %	24,2 %	65,9 %	52,06
HS	31,6 %	9,3 %	40,9 %	47,17
LI	34,1 %	40,7 %	74,7 %	56,51
PR(S)	50,0 %	0 %	50,0 %	49,78
SC	12,0 %	33,6 %	45,5 %	45,91

Dispositions actuelles

La Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor prévoit un congé de transition préalable à la retraite qui s'applique aux groupes PA et SV, ainsi qu'à d'autres unités de négociation du CT. Grâce à cette disposition, les fonctionnaires peuvent réduire d'au plus 40 % leur horaire de travail hebdomadaire au cours des deux années précédant leur retraite. La rémunération est calculée en fonction

des heures effectuées, mais le niveau de participation aux régimes de retraite et d'avantages sociaux demeure inchangé.

L'ajout d'un congé de préretraite, comme le propose le syndicat, est conforme aux objectifs de la disposition sur le congé de transition préalable à la retraite du Conseil du Trésor, à cette différence près que les personnes à la veille de la retraite continueraient d'être des employés à temps plein – au lieu d'à temps partiel – à qui on accorderait des congés additionnels sans perte abrupte de salaire. En prévision de la vague de retraites qui va déferler sur la fonction publique, il est essentiel que l'employeur adopte des mesures qui inciteront les employés plus âgés à travailler plus longtemps et à transmettre leur savoir organisationnel à la relève.

Qui plus est, la proposition du syndicat est comparable à ce qui existe déjà dans la convention collective de l'Agence du revenu du Canada (AFPC) et celle de la Société canadienne des postes (STTP).

Agence du revenu du Canada et AFPC

Article 52 : Congé de pré-retraite

52.01 L'employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

(Pièce A73)

Société canadienne des postes et STTP

19.12 Congé de préretraite

- a) En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une employée régulière ou un employé régulier qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congés annuels au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année de congés annuels subséquente jusqu'à

la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à sa retraite.

- b) Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5^e) et sixième (6^e) semaines de congé de préretraite pendant la même année.
- c) Le calendrier des congés de préretraite payés est établi par la Société de façon distincte des congés annuels et selon des périodes d'une (1) semaine. La Société tient compte des désirs des employées et employés, de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles.
- d) Il est entendu qu'aucune somme d'argent n'est versée pour tenir lieu d'un congé de préretraite.
- e) Aucune employée ni aucun employé n'est requis ou autorisé de travailler pendant son congé de préretraite.
- f) Lorsqu'une journée prévue pour un congé de préretraite survient un jour férié, l'employée ou l'employé a droit à une journée de remplacement à la fin de son congé de préretraite.
- g) En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employée ou l'employé un montant équivalent au congé de préretraite dont elle ou il a bénéficié après le début de l'année de congés annuels, mais avant sa date anniversaire de naissance ou de service, selon la dernière éventualité.
- h) Si une employée ou un employé exerce le droit qui lui est conféré par l'alinéa b), la Société s'abstient de recouvrer la cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) semaine de congé de préretraite si elle n'est pas par ailleurs en mesure de recouvrer la cinquième (5^e) semaine en vertu de l'alinéa g).

(Pièce A74)

En plus du congé de préretraite accordé en vertu de l'article 52 de leur convention collective, les employés de l'ARC sont visés par la disposition sur le congé de transition préalable à la retraite de la directive du CT.

L'AFPC estime qu'un congé de préretraite est un atout tant pour l'employeur que pour l'employé. Il facilite la transition vers la retraite des employés et permet à l'employeur de maintenir en poste des employés chevronnés alors qu'un grand nombre d'entre eux seront bientôt prêts à prendre leur retraite. Enfin, l'AFPC se permet de mentionner respectueusement que certains fonctionnaires fédéraux ont déjà droit à ce type de congé.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL APPENDICE PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :

1. est détenu dans l'attente de son procès, ou
2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

MOTIF

Le syndicat veut obtenir la parité entre le groupe PA et le groupe Services frontaliers (groupe FB) et propose la même annexe que celle que le Conseil du Trésor a acceptée dans la convention collective du groupe FB (Pièce A75). La question porte sur l'interruption du salaire lors d'une enquête disciplinaire.

La question de l'interruption du salaire lors des enquêtes disciplinaires a été abordée dans de nombreuses affaires judiciaires.

La décision *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie* (Pièce A76) de la Cour suprême a établi qu'une suspension doit être imposée dans le respect des conditions suivantes : l'employeur doit agir de bonne foi et de manière équitable; la suspension doit être de courte durée; la suspension doit en principe être avec traitement, sauf dans des circonstances exceptionnelles; l'employeur ne peut pas se soustraire

unilatéralement de son obligation de payer le salaire de l'employé. La Cour suprême a conclu en soulignant qu'un employé à qui une suspension sans traitement a été imposée est en droit de croire que cette mesure constitue un licenciement déguisé et donc une mesure disciplinaire. (Voir *King c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 45) (Pièce A77).

L'arrêt *Cabiakman* portait sur un contrat individuel de travail régi par le *Code civil du Québec*. Il s'agissait de déterminer si l'employeur possède le pouvoir unilatéral de suspendre les effets du contrat individuel de travail pour des motifs administratifs tout en exigeant du salarié qu'il demeure disponible pour travailler. La Cour a énoncé ce qui suit :

[79] Cela dit, la privation du traitement pose un problème différent. Dans le présent dossier, dans le contexte d'une suspension qui a toujours conservé un caractère administratif, on ne retrouve pas de motif de refuser le paiement du salaire à un employé qui demeure disponible. L'appelante ne pouvait décréter unilatéralement l'arrêt provisoire de l'exécution des prestations corrélatives tout en exigeant du salarié qu'il demeure disponible. L'intimé n'avait pas à subir la suspension de l'exécution de sa prestation de travail imposée par l'appelante et à être aussi privé de sa contrepartie, le salaire. Cette conclusion, parfaitement compatible avec la grande partie de la jurisprudence relative à l'application des conventions collectives par les instances spécialisées en droit du travail, comme nous l'avons vu, découle de la nature des obligations réciproques créées par un contrat individuel de travail régi par le *Code civil*.

De plus, la présomption qu'une suspension administrative devrait être payée, sous réserve de circonstances exceptionnelles, est établie dans la jurisprudence. Voir *King* (supra) :

(38) La retenue du salaire est à première vue punitive parce qu'elle prive l'employé du salaire auquel il a droit. Une suspension empêche un employé de travailler. L'arrêt de travail et le traitement qu'il a perdu sont des sanctions; voir *Massip c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1985] A.C.F. n° 12 (C.A.) (QL). Il s'agit de mesures disciplinaires qui

découlent directement de la décision d'un employeur d'ordonner la tenue d'une enquête et d'imposer une suspension sans traitement.

Plus précisément, suspendre un employé-e sans salaire lors d'une enquête équivaut à lui imposer des mesures disciplinaires avant même d'en arriver à la conclusion qu'il a commis un acte répréhensible. Il s'agit en fait d'un congédiement déguisé et d'une présomption d'acte répréhensible. Bien que le principe de l'« innocence jusqu'à preuve du contraire » ne s'applique pas dans le contexte civil, la jurisprudence arbitrale au sein du secteur public fédéral ne penche pour des suspensions avec salaire que lorsque l'on a conclu selon la prépondérance des probabilités que des actes répréhensibles ont bel et bien été commis ou s'il existe des motifs suffisants et justes de suspendre l'employé-e sans salaire. Voir *McManus c. Conseil du Trésor (Revenu Canada, Douanes et Accise)*, dossiers de la CRTFP 166-02-8048 et 8078 (19800310) et *Bétournay c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTESPF 37. De toute évidence, il incombe à l'employeur d'établir qu'il y a lieu d'imposer une peine aussi sévère.

Comme l'a fait remarquer la Commission dans l'affaire *Bétournay c. Agence du revenu du Canada*, aux termes du paragraphe 12(3) de la LGFP (Pièce A78), toute mesure disciplinaire imposée par un employeur doit être motivée. Cette disposition interdit donc nécessairement à un employeur de suspendre un employé sans salaire tant qu'il n'a pas encore déterminé le motif de la mesure disciplinaire imposée. L'arbitre Perreault explique son raisonnement aux paragraphes 134 et 135.

[134] Une autre raison pour laquelle il me semble injuste de priver un employé de son salaire pendant enquête, quelle que soit l'issue de celle-ci, est le libellé de la loi en vertu de laquelle un employeur agit. Dans le cadre du régime des relations de travail dans le secteur public fédéral, aux termes du paragraphe 12(3) de la Loi sur la gestion des finances publiques (L.R.C. (1985), ch. F-11), toute mesure disciplinaire imposée par un employeur doit être motivée. Or, tant que l'employeur n'a pas expliqué à l'employé la justification invoquée à l'appui de la mesure disciplinaire, celle-ci ne saurait être motivée au sens de la loi. Elle ne peut être motivée de façon rétroactive, puisque la justification

invoquée à l'appui de la mesure disciplinaire, c'est-à-dire le motif de l'employeur, doit réellement exister au moment où la mesure disciplinaire est imposée. Dans le contexte de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le motif ne saurait être l'inconduite elle-même, mais tient plutôt à l'explication donnée par l'employeur pour justifier la mesure disciplinaire imposée. Sinon, le texte du paragraphe 12(3) n'aurait pas de sens. Lorsque la Loi sur la gestion des finances publiques précise que la mesure disciplinaire doit être motivée, il faut comprendre qu'elle impose à l'employeur l'obligation d'expliquer à l'employé la justification qu'il invoque à l'appui de la mesure disciplinaire au moment-même ou cette mesure disciplinaire affecte l'employé. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle l'Agence a expliqué à la fonctionnaire, dans la lettre qu'elle lui a remise, la justification qu'elle invoquait à l'appui du licenciement.

[135] *Ainsi, l'employeur doit être en mesure d'expliquer la justification qu'il invoque, c'est-à-dire avoir un motif, au moment où la mesure disciplinaire affecte l'employé. Comment ce motif pourrait-il s'appliquer rétroactivement? Ce motif ne peut exister, en droit, qu'à partir du moment où il est expliqué à l'employé. Il paraît contraire à la notion de justice de reconnaître un effet juridique à un motif avant même qu'il soit formulable. À partir du moment où l'employeur est en position d'expliquer à l'employé le motif qu'il invoque, il peut licencier. Il lui incombe à ce moment d'expliquer sa justification à l'employé. À moins d'être en mesure d'expliquer à l'employé la justification qu'il invoque à l'appui d'une mesure disciplinaire au moment où elle affecte l'employée, cette mesure ne saurait être motivée aux termes du paragraphe 12(3) de la Loi sur la gestion des finances publiques. En toute logique, l'employeur ne peut donc imposer une mesure disciplinaire avec effet rétroactif.*

Le syndicat n'a trouvé ni politique ni directive précise du CT sur la suspension administrative avec salaire lors d'une enquête ou la suspension disciplinaire sans salaire lors d'une enquête. Il n'a également rien trouvé à ce sujet dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Pour justifier son refus d'inclure l'appendice, l'employeur a informé l'équipe de négociation à la table que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, dans ses observations présentées à la CIP du groupe FB sur des questions relatives aux salaires, avait clairement indiqué que certains membres FB avaient des responsabilités différentes. L'employeur a également précisé qu'en matière de mesures disciplinaires, il adhérait aux « critères Larson » qu'il considérait comme motifs justifiant le rejet de la proposition. Le syndicat estime que ces deux arguments ne sont pas convaincants et ne s'appliquent pas dans le cas présent.

En ce qui concerne les divergences avec le groupe FB : Les membres du groupe FB ont en effet des rôles qui diffèrent de ceux des membres du groupe PA. En tant que membre du personnel de l'Agence des services frontaliers du Canada, les membres du groupe FB ont des responsabilités en matière de sécurité et d'application de la loi à la frontière. Il est vrai que l'Alliance a fait valoir ces arguments particuliers pour négocier les augmentations salariales, mais cela ne veut pas dire qu'ils s'appliquent aussi aux suspensions sans salaire. Par ailleurs, même si l'on peut soutenir que les suspensions aux fins d'enquête sont plus fréquentes chez les FB, vu la nature de leur travail, l'appendice fait référence à des suspensions administratives lors d'enquêtes, qui sont communes aux membres des groupes FB et PA. En outre, de nombreux membres du groupe PA ont également des responsabilités en matière d'application de la loi. Le syndicat et les tribunaux canadiens estiment qu'on ne devrait pas priver un employé-e de son salaire pendant une suspension aux fins d'enquête, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

De plus, la décision *Larson* de 2002, rendue neuf ans avant l'arrêt *Cabiakman*, ne traite pas de suspension administrative sans salaire lors d'une enquête pour laquelle aucun acte répréhensible n'a été établi. Le fait que le Conseil du Trésor se fonde sur cette décision pour justifier son refus d'inclure un appendice, qui existe déjà dans l'entente du groupe FB, dans celle du groupe PA est tout à fait fallacieux. Le refus de l'employeur de reconnaître la décision que la Cour suprême du Canada a rendue sur cette question après la décision *Larson* et le fait de s'appuyer sur une décision plus ancienne qui ne

traite pas de questions relatives à la privation de salaire est, de l'avis du syndicat, tout à fait malavisé.

Effets des suspensions sans salaire sur les membres

Des membres du groupe PA ont injustement fait l'objet de longues suspensions administratives sans salaire lors d'enquêtes, enquêtes à l'issue desquelles ils ont été complètement disculpés de tout acte répréhensible.

En voici quelques exemples :

Dans un cas, la côte de sécurité d'un employé de la GRC devait être renouvelée en juillet 2018. L'employeur avait découvert pendant cette période que cet employé faisait partie d'un groupe de motocyclistes récréatifs. L'employeur a alors décidé d'entreprendre une enquête administrative approfondie et l'employé s'est retrouvé suspendu sans salaire d'août à décembre 2018. L'employé a subi de graves difficultés financières en raison des retards. En décembre, l'employé a démissionné : l'enquête s'éternisant et, manquant de ressources financières, il a dû encaisser sa pension pour subvenir à ses besoins. L'autre raison ayant motivé cette démission est que l'employé s'était cassé une jambe pendant la période de suspension. Vu qu'il n'avait pas droit aux congés de maladie, il a touché des prestations d'assurance-emploi pendant un mois, mais ces prestations ont été interrompues lorsque le médecin traitant a approuvé son retour au travail. Cet employé, qui n'a jamais été reconnu coupable d'avoir enfreint l'une ou l'autre des politiques de l'employeur, a subi de terribles préjudices sur le plan financier parce qu'il faisait l'objet d'une enquête.

Une autre employée de la GRC a fait l'objet d'une suspension administrative lors d'une enquête sur sa relation avec son père biologique. L'employée qui venait de retrouver avec son père lui louait son garage à temps partiel pour qu'il y travaille comme mécanicien. Le père a par la suite été accusé d'activité criminelle, mais notre membre n'était pas au courant de la situation dans laquelle elle avait mis les pieds. L'enquête menée par l'employeur a duré plus d'une année, période pendant laquelle l'employée

n'était pas payée. Elle a donc accumulé une dette colossale. Malgré toutes les explications que notre membre avait fournies à l'employeur, ce dernier a quand même pris un temps démesuré pour enquêter sur la situation. L'employée a finalement été disculpée, mais les dommages financiers et psychologiques qu'elle a subis étaient irréversibles. L'employée a finalement été mutée dans une autre organisation parce qu'elle estimait que sa réputation avait été complètement ternie.

Les longs délais sont un manquement aux droits d'équité procédurale

Les bureaux des ressources humaines de la GRC ont informé les agents des relations de travail de l'AFPC qu'ils n'ont pas d'échéancier préétabli dans les cas de suspensions administratives ou de suspensions pour habilitation de sécurité.

Comme l'ont démontré les cas ci-dessus, cela ne fait qu'aggraver les dommages causés à la vie financière et personnelle des employés, à leur santé émotionnelle et à leur réputation sur le plan professionnel.

L'impact de ces privations injustes de salaire lors d'enquêtes est sans aucun doute néfaste pour les employés et lorsqu'on y ajoute l'incertitude qu'engendre le défectueux système de paye Phénix, cela fait tout simplement empirer les choses.

Le libellé que le syndicat souhaite ajouter n'élargit pas les droits de nos membres. Il vise simplement à éviter des privations injustifiées de salaire, des difficultés financières et de longues procédures d'enquête et de grief. Les parties ont déjà convenu dans la convention collective FB de la façon dont les suspensions administratives doivent être traitées, et rien ne justifie raisonnablement le refus du CT d'inclure aussi l'appendice visé dans la convention collective des PA.

PROPOSITION DE L'AFPC

**** APPENDICE C**

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les membres du personnel des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers, Enseignement et bibliothéconomie.

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) de l'AFPC-SCT continuera d'offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

**

L'employeur convient d'accorder **355 375 \$** ~~330 000 \$~~ par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention du groupe PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative **

~~L'employeur convient en outre d'investir cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).~~

L'employeur convient d'investir sept cent vingt-cinq mille dollars (725 000 \$) dans un projet pilote pour concevoir des programmes, du matériel et de la formation à l'intention de facilitateurs afin d'offrir des ateliers qui répondent aux besoins de formation des comités sur la santé et la sécurité au travail. De plus, les parties conviennent de former, dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective, un comité consultatif mixte sous la direction du comité directeur du PAM pour définir la portée du projet pilote. Ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat.

**

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever de l'actuel Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel ~~auquel seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur.~~ La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

MOTIF

Afin de financer un projet pilote visant à répondre aux besoins de formation des comités sur la santé et la sécurité, le syndicat propose d'augmenter les fonds alloués au PAM de 330 000 \$ à 355 375 \$ par mois et d'y investir 725 000 \$ de plus.

Bien que, dans sa présentation à la commission de l'intérêt public (CIP), l'employeur se contente de renouveler le protocole d'entente sans le modifier, il avait fait la concession suivante dans sa contre-offre du 1^{er} mai (Pièce A79) :

Ce montant sera bonifié d'un pourcentage correspondant à l'augmentation de salaire de base fournie au groupe PA pour la durée de la présente convention.

Toujours dans son offre du 1^{er} mai, le Conseil du Trésor proposait ce qui suit :

allouer 400 000 \$ pour la conception de programmes, de matériel et d'une formation à l'intention des facilitateurs afin d'offrir des ateliers qui répondent aux besoins de formation des comités sur la santé et la sécurité au travail.

L'employeur a depuis retiré sa contre-offre. Sa présentation à la CIP n'en tenait pas compte, probablement parce qu'elle s'inscrivait dans une proposition plus large renfermant d'autres contre-offres sur d'autres points que le syndicat ne pouvait pas accepter. Le syndicat demande à la commission de recommander l'adoption de sa position sur le financement du PAM. Il serait toutefois prêt à en modifier le libellé portant sur la formation des comités de santé et sécurité comme suit :

L'employeur convient d'investir 725 000 \$ dans un projet pilote pour concevoir des programmes, du matériel et d'une formation à l'intention de facilitateurs afin d'offrir des ateliers qui répondent aux besoins de formation des comités sur la santé et sécurité au travail.

Le Programme d'apprentissage mixte

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) a vu le jour sous forme de projet pilote en 2001 à la suite de recommandations formulées dans un rapport mixte (le rapport Fryer) portant sur les relations de travail difficiles de l'époque. La recommandation 31 du rapport invitait les parties à offrir une formation syndicale-patronale mixte complète. Le PAM est officiellement devenu un programme en 2007, après une évaluation positive de Conseils et Vérification Canada dans son rapport du 4 mars 2004.

C'est le seul programme codirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (STC) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Il constitue un véritable partenariat entre les parties à tous les niveaux (gouvernance, administration, création et prestation).

Le PAM est géré par un comité directeur mixte comprenant cinq hauts représentants de l'AFPC et hauts fonctionnaires de l'employeur. La liste complète des membres se trouve plus bas. Le PAM est coordonné par deux codirecteurs ou codirectrices au bureau administratif national. Douze coordonnateurs et coordonnatrices ont été embauchés dans six régions (deux par région, l'un représentant le syndicat, l'autre, l'employeur).

Membres du comité directeur au 30 juin 2019

Représentants syndicaux	Représentants de l'employeur
Magali Picard , vice-présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada	Paule Labbé , sous-ministre adjointe, Programme de développement en leadership des cadres supérieurs, Secrétariat du Conseil du Trésor
Jean-Pierre Fortin , président national, Syndicat des Douanes et de l'Immigration Fabian Murphy , président national, Syndicat de l'Agriculture	Manon Rochon , sous-ministre adjointe, Direction des Ressources humaines, Services publics et Approvisionnement Canada
Stéphane Aubry , vice-président national, Institut professionnel de la fonction publique du Canada	Gail Johnson , sous-ministre adjointe, Emploi et Développement social Canada

Greg Philips , président national, Association canadienne des employés professionnels	Tracey Sametz , directrice générale des ressources humaines, Transport Canada Darlene DeGravina , vice-présidente, Ressources humaines, Agence canadienne d'inspection des aliments
Secrétaire des agents négociateurs du CNM Andrea Dean	

Dans le cadre du PAM, les représentants de l'employeur et du syndicat ont collaboré à la conception d'ateliers donnés à tous les employés de l'administration publique centrale par des facilitateurs des deux parties. Cette approche favorise l'adhésion des agents négociateurs et des ministères.

Le programme était auparavant réservé aux membres de l'AFPC travaillant dans l'administration publique centrale. Depuis 2011, tous les membres des agents négociateurs de l'administration publique centrale peuvent participer aux ateliers.

Financement

Le financement du PAM a été abordé lors de la négociation collective avec l'AFPC. Les conventions collectives des groupes PA, SV, TC, EB et FB comprennent actuellement un protocole d'entente. Depuis le 14 juin 2017, le programme est financé sur une base mensuelle. Ainsi, les ateliers sont offerts conformément à son mandat d'amélioration des relations de travail, même en période de renégociation des conventions collectives.

Période (de la signature à l'échéance)	Financement	N ^{bre} de mois	Financement mensuel
Novembre 2001 à novembre 2003	7 M\$	19	368 000 \$
Mars 2005 à juin 2007	8,75 M\$	30	292 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)

De janvier 2009 à juin 2011	8,75 M\$	30	292 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)
Juin 2011 à juin 2014	9,35 M\$ (8,75 M\$ + 600 000 \$)	36	260 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)
Juin 2017 à la signature de la convention collective	330 000 \$/mois (+50 000 \$ pour l'étude conjointe)		

À l'entrée en vigueur de la convention collective, le financement est réparti entre les votes 1 et 20. Cette procédure date de 2001, année où l'on a étudié plusieurs options pour déterminer laquelle conviendrait le mieux aux objectifs des parties. Les fonds du vote 1 sont affectés aux salaires de 16 membres du personnel du SCT, soit deux (en détachement des ministères) par région (Colombie-Britannique, Prairies, Ontario, région de la capitale nationale, Québec et Maritimes) et quatre au bureau national. Les fonds du vote 20 servent à payer, par l'intermédiaire du PAM, six membres du personnel de l'AFPC travaillant au bureau national ainsi que toutes les dépenses liées au personnel, au loyer, à l'équipement, à la promotion, au matériel de formation, au perfectionnement des facilitateurs et à la présentation des ateliers. Au total, le PAM occupe 22 employés à temps plein.

Activités et ateliers

Le programme forme en moyenne une centaine de facilitateurs chaque année. Environ 600 facilitateurs sont actifs dans les ministères et régions de l'administration publique centrale. Ils présentent des ateliers (en plus de leur charge de travail régulière), et leur supérieur les autorise à suivre une première formation de cinq jours et une autre de deux ou trois jours pour donner l'atelier sur la santé mentale au travail. Ils s'engagent, avec

l'accord de leur supérieur, à tenir au moins cinq ateliers dans les 18 mois suivant la formation initiale.

Les ateliers sont donnés sur demande et non selon un calendrier préétabli. La nécessité de donner un atelier peut être déterminée par un ministère ou le syndicat, qui doit alors présenter avec l'autre partie une demande conjointe au PAM. L'atelier est ensuite organisé par un coordonnateur régional et un organisateur du milieu de travail nommé par le syndicat et l'employeur. Chaque atelier coûte environ 1 500 \$, ce qui comprend les frais de déplacement des deux facilitateurs et un petit budget pour l'atelier. Les ateliers sont offerts à coût nul pour les ministères, qui n'ont qu'à verser le salaire des employés.

Le PAM a sa propre approche pédagogique, qui n'est pas celle du cours magistral. Les ateliers fonctionnent sur le modèle de l'apprentissage par l'expérience, une méthode qui mise sur des exercices favorisant la réflexion, le dialogue, la résolution de problème et la mise en application d'idées et de compétences en situation de travail. Les apprenants peuvent donc participer directement à leur apprentissage et mettre en pratique leurs acquis tout en étudiant en profondeur le thème de l'atelier. Cette approche favorise les relations de travail, la communication, l'atteinte des objectifs, l'instauration de climats de travail plus sains et les changements de comportements positifs au travail. Pour favoriser les échanges, les ateliers sont limités à 20 participants. Le PAM encourage les inscriptions d'équipes complètes (cadres et employés d'un même secteur) pour que tous puissent mettre en commun leurs acquis à leur retour au travail.

Les ateliers suivants sont offerts :

- Obligation d'adaptation (OA)
- Équité en matière d'emploi (EE)
- Consultation syndicale-patronale (CSP)
- Santé mentale au travail (SMT)
- Respect des différences et lutte contre la discrimination (RDLD)
- Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PHVT)

- Compréhension de la convention collective (CCC)

Si un ministère et le syndicat souhaitent offrir un atelier à l'ensemble ou à la majorité de leurs employés, le PAM formera des facilitateurs dans ce ministère pour que la formation puisse être donnée à l'interne. Le PAM financera alors la formation des facilitateurs, mais pas la présentation des ateliers.

Résultats

Depuis 2007, le PAM a tenu plus de 5 700 ateliers, auxquels ont participé plus de 100 000 fonctionnaires. Les ateliers ont été donnés dans les proportions suivantes : OA – 5 %; EE – 2 %; CSP – 6 %; SMT – 21 %; RDLD – 12 %; PHVT – 31 %; CCC – 23 %. Plus de 75 ministères et organismes gouvernementaux ont participé aux ateliers du PAM. Voici une courte liste des entités les plus actives :

- Emploi et Développement Social Canada – 19 %
- Agence des services frontaliers du Canada – 11 %
- Ministère de la Défense nationale – 8 %
- Ministère des Pêches et des Océans – 7 %
- Services publics et approvisionnements Canada – 7 %

Évaluation du programme

Le comité directeur du PAM a demandé en 2017 à Goss, Gilroy Inc. (GGI) d'évaluer le programme pour la période 2013-2017. La portée du programme a été évaluée selon quatre axes : administration et prestation conjointes, résultats d'apprentissage, relations syndicales-patronales, et pertinence du programme et autres avenues.

GGI a conclu que le PAM :

- aide à créer une fonction publique plus juste et équitable;
- est doté d'un modèle de gouvernance, d'une structure opérationnelle et d'un mode de prestation efficaces;

- contribue directement et indirectement à l'amélioration des relations de travail;
- enseigne des connaissances importantes aux fonctionnaires;
- a toujours sa raison d'être et mérite d'être amélioré.

Voir la Pièce A80 pour l'évaluation complète du PAM et la Pièce A81 pour le Sommaire et plan d'action (tel qu'approuvé par le comité directeur du PAM).

Renseignements complémentaires

Dans la foulée de l'évaluation, le PAM s'est employé à mettre à jour le matériel, le contenu et les thèmes. En septembre 2018, on a procédé à une refonte de l'atelier *Compréhension de la convention collective* pour y ajouter des études de cas et des références à d'autres conventions collectives, ce qui a stimulé la demande pour cet atelier.

De plus, le PAM travaille sur un nouvel atelier qui traitera du contenu du projet de loi C-65 et du nouveau cadre juridique en matière de harcèlement et de violence au travail. Cet atelier, intitulé *Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, est offert depuis juillet 2019. Il porte sur les signes avertisseurs et les répercussions du harcèlement et de la violence, les nouvelles dispositions en la matière dans le *Code canadien du travail*, ainsi que le cadre de droits de la personne établi en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Au 30 septembre 2019, le PAM avait reçu plus de 150 demandes pour cet atelier en provenance de divers ministères, dont 50 % provenaient d'Emploi et Développement social Canada, de Pêches et Océans Canada et de Services aux Autochtones Canada. En raison de ce nouvel atelier, le PAM prévoit une hausse de 20 % du nombre d'ateliers offerts.

Il se consacre maintenant à la révision de ses ateliers *Équité en matière d'emploi* et *Obligation d'adaptation* à la lumière de la nouvelle loi fédérale sur l'accessibilité. Il cherche aussi à élargir son programme de formation des facilitateurs, comme le

recommandait l'évaluation en soulignant que la majorité des facilitateurs estimaient qu'ils seraient plus efficaces s'ils pouvaient suivre d'autres formations. Des crédits supplémentaires seront mis de côté à cet effet.

Justification sommaire de la hausse du financement

Dans le budget approuvé par le comité directeur du PAM pour l'exercice 2019-2020 (Pièce A82), les salaires et les avantages s'élevaient à 2 578 904 \$. Le financement mensuel du PAM doit tenir compte de la majoration des salaires et des avantages des 22 employés du PAM.

Considérant la hausse prévue de 20 % du nombre d'ateliers (soit environ 100 ateliers de plus, à 1 500 \$ chacun) et l'augmentation de 15 % du budget de formation des facilitateurs (337 000 \$ * 15 %), il faut bonifier le financement du PAM afin de répondre à la demande des ministères et des syndicats et de mettre en œuvre les recommandations de l'évaluation.

Le syndicat propose donc une hausse modeste du financement de base pour éponger les dépenses supplémentaires suivantes :

1. Hausse des salaires des employés du PAM (environ 1,5 % par an, pour trois ans);
2. Hausse prévue du nombre d'ateliers donnés en raison du nouvel atelier sur le harcèlement au travail;
3. Hausse du budget de formation des facilitateurs (15 %).

Le coût annuel total de ces projections est présenté dans ce tableau :

	Détail	Coûts
1. Hausse des salaires	Jusqu'à 1,5 % par an pendant trois ans, sur une enveloppe de 2 125 000 \$	97 000 \$
2. Hausse du nombre d'ateliers	100 ateliers * 1 500 \$/atelier = 150 000 \$/an	150 000 \$

3. Hausse du budget de formation des facilitateurs	380 000 \$ à 437 000 \$ = 57 000 \$ 57 000 \$/an	
TOTAL		304 066 \$

Commented [ML9]: Les montants sont différents de l'anglais

Le syndicat évalue sa demande comme suit :

Financement actuel : 330 000 \$/mois (3 960 000 \$/an)

Proposition du syndicat : 355 375 \$/mois (4 264 500 \$/an)

Le syndicat propose donc une augmentation annuelle de 304 500 \$.

Cette hausse modérée se justifie par les nouvelles dépenses prévues et nécessitera sans doute un remaniement budgétaire. Le syndicat l'a revue à la baisse pour trouver un consensus avec l'employeur sur des questions pécuniaires. L'employeur n'a pas présenté de contre-offre durant les négociations.

Il propose de ne pas toucher au financement du PAM, ce qui limiterait grandement les activités et risquerait de nuire à l'efficacité et à la qualité du travail accompli. Il n'y aurait rien ni pour la croissance de la demande du programme ni pour les recommandations de l'évaluation indépendante. Le syndicat a aussi signalé à l'employeur qu'il n'est pas idéal de lier la bonification annuelle à une augmentation économique, puisque le financement accuserait alors un retard sur les besoins présents en plus d'être lié arbitrairement aux augmentations salariales du groupe PA. Enfin, il semble que le Conseil du Trésor va à l'encontre des recommandations de son propre membre siégeant au comité directeur, qui a approuvé le budget.

Projet pilote de santé et sécurité

En 2017, les parties ont négocié un protocole d'entente en vertu duquel l'employeur s'engageait à financer une étude conjointe portant sur les besoins des comités de santé et sécurité et les mécanismes qui serviraient à fournir les formations requises, conformément à la directive du Conseil national mixte (CNM).

Le comité directeur du PAM a demandé au Comité pangouvernemental en matière de santé et sécurité au travail du CNM d'agir comme comité consultatif pour cette étude. En avril 2018, on a décidé de faire appel à Tom Rankin, du cabinet Mansell, Rankin and Associates, pour élaborer le plan de l'étude et la mener.

Pour créer le plan d'étude, les consultants ont interviewé des intervenants clés. La teneur des discussions a été présentée aux équipes de négociation de l'AFPC et du SCT le 17 octobre 2018 (Pièce A83) :

- Les comités de santé et sécurité de la fonction publique fédérale éprouvent des difficultés opérationnelles et peinent à déceler et à contrer les dangers psychologiques.
- La portée et la teneur de la formation donnée aux comités conformément aux lois applicables varient d'un ministère à l'autre, et même lorsque tous les thèmes prescrits sont abordés, la matière est trop souvent diluée ou présentée de façon expéditive.
- Les comités de SST ont besoin d'un programme de formation en personne, commun, exhaustif et de grande qualité.
- Le processus d'évaluation des besoins doit mettre l'accent sur les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires en matière de santé et sécurité : exigences juridiques, rôles et responsabilités, détection et atténuation des risques physiques et psychologiques, gestion de programme de santé et sécurité, fonctionnement du comité, etc.

En juin 2018, un groupe de travail formé de 12 experts en SST représentant les agents négociateurs et l'employeur se sont réunis pendant deux jours pour dresser une liste des besoins communs aux comités d'orientation et en milieu de travail chargés de la SST dans la fonction publique fédérale. Les besoins définis portent sur cinq grands thèmes :

le cadre législatif, les rôles et responsabilités, la détection et l'évaluation des dangers, les compétences pour animer des réunions et les trois droits fondamentaux des employés.

Les coprésidents des comités de SST de tous les ministères ont été invités à assister à l'une des quatre rencontres d'une demi-journée pour donner leur avis sur la liste des besoins et sur toute autre formation qu'il faudrait offrir. (Leurs commentaires figurent dans la Pièce A83) Des représentants des comités d'orientation en matière de SST de 24 ministères ont participé aux groupes de discussion. Le PAM a aussi mené un sondage en ligne auprès des membres des comités d'orientation et en milieu de travail, en novembre et décembre 2018.

Le recours à la consultation illustre et renforce la philosophie de la collaboration syndicale-patronale, axée sur la prise de décision par consensus. Ainsi, tous les intervenants clés ont l'occasion de participer activement au processus d'évaluation, qui tient compte à la fois des exigences de la loi en matière de formation des comités de SST et de l'expérience directe des membres des comités.

En mai, M. Rankin transmettait son rapport final (Pièce A84) au comité directeur du PAM. Il y présentait les cinq domaines d'apprentissage ciblés par le comité de travail d'experts et mentionnait qu'il y avait lieu d'offrir un cours de base aux comités de SST de la fonction publique fédérale. Il y soulignait aussi que la rumeur courrait qu'une formation serait bientôt offerte, mais qu'elle ne traiterait pas des problèmes fondamentaux comme les orientations et la reddition de comptes.

On peut résumer les recommandations de M. Rankin comme suit :

1. Mettre sur pied deux ateliers

- Formation de base pour les membres des comités de SST : Une formation de deux jours à l'intention des membres des comités d'orientation, des comités régionaux et des comités en milieu de travail de divers ministères afin de permettre aux

participants et participantes d'acquérir les connaissances de base et la confiance nécessaires à leur contribution positive dans leur lieu de travail.

- Formation sur l'amélioration des relations des comités de SST : Une formation de deux jours à l'intention des comités d'orientation, des comités régionaux et des comités en milieu de travail portant sur les grands problèmes propres à leur ministère ou agence afin de les aider à clarifier les attentes et à évaluer leur fonctionnement pour mieux cibler les points à améliorer et rédiger des plans d'action à cet effet.

2. Charger le PAM de concevoir et de donner ces deux ateliers

- La structure de gouvernance mixte du PAM, ses protocoles de dotation des ateliers et sa réputation bien méritée de compétence et d'équité ont tué dans l'œuf tout débat partisan quant à la formation en SST.
- L'atelier de formation de base complète les autres formations offertes, et l'atelier d'amélioration des relations concorde avec le mandat du PAM.

3. Offrir les deux ateliers aux divers ministères et organismes, sans les rendre obligatoires

- Plusieurs personnes interrogées ont mentionné préférer cette approche plus incitative que coercitive.

4. Consulter le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte avant de régler les derniers détails

- L'objectif consiste à s'assurer que les ateliers respectent les principes d'équité et les droits de la personne.

Les conclusions de l'étude ont été présentées au CPMSST du CNM en mai 2019 et aux comités des communautés de pratique de SST en juin 2019.

La proposition du syndicat a été entièrement chiffrée et tient compte des deux postes de représentants – un pour le syndicat et un pour l'employeur – requis pendant 18 mois pour mettre en branle ce nouveau volet du PAM. Ces derniers devront entre autres créer le cadre de travail et le plan d'action, rédiger et mettre à l'essai le matériel de formation, concevoir des critères et un processus de sélection des facilitateurs, préparer et donner la formation des facilitateurs, présenter les ateliers aux membres des comités de SST et en évaluer l'efficacité. La grille de calcul complète est en annexe (Pièce A85).

Le projet pilote est une recommandation émanant directement de l'étude mixte commandée par les deux parties. L'employeur n'a pas justifié pourquoi il n'appuie pas cette initiative autant qu'il le faudrait et n'a présenté aucun contre-argument budgétaire.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE G

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.

~~Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'employeur aux termes de la Loi fédérale sur la responsabilité, l'Employeur s'est engagé à entreprendre d'importantes consultations avec l'AFPC concernant l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) PA ainsi que, par la suite, la réforme de la classification reliée à l'élaboration de normes d'évaluation des emplois pour le groupe professionnel PA.~~

~~La consultation sur la réforme de la classification inclura une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui **tiennent compte et évaluent**, sans distinction de sexe, **du** travail effectué par les employés du groupe professionnel PA. Elle inclura également un dialogue continu concernant le fait de donner aux employés une description de tâches complète et courante, détaillant les responsabilités spécifiques du poste.~~

Commented [ML10]: Est-ce que'on doit enlever le rouge?

~~Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois doivent être achevées au plus tard le 30 décembre 2017 afin que les ministres du Conseil du Trésor puissent les examiner dans l'optique de négocier de nouveaux taux de rémunération, reliés à ces normes d'évaluation des emplois, pour la convention collective subséquente.~~

L'Employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel PA, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.

Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.

L'Employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations incluront notamment une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui **tiennent compte et évaluent, sans distinction de sexe, du travail effectué par les employés du groupe professionnel PA.**

L'Employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de trois cent trente-trois dollars (333 \$) par mois, payé à la quinzaine, à compter de juin 2018, et ce, jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation des emplois, la conclusion des négociations des nouveaux taux de rémunération décrits ci-après et leur mise en œuvre.

Une fois les nouvelles normes d'évaluation des emplois établies, l'AFPC rencontrera l'Employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

MOTIF

Stanley David Cameron, un haut fonctionnaire respecté, et James Calbert Best, cofondateur et premier président de l'Association du Service civil du Canada (l'une des organisations qui ont précédé l'Alliance de la Fonction publique du Canada), se sont liés d'amitié après avoir négocié des normes d'évaluation des emplois qui ont modernisé le système de rémunération de la fonction publique fédérale vers le milieu des années 60.

Après de longues années de lutte, dont celle avec les dirigeants politiques contre le « classement moquette » de leurs adjointes administratives, le travail du Bureau de révision de la classification a fini par entrer en vigueur en 1964, marquant ainsi la carrière des deux hommes. Leurs noms ont longtemps été associés à la réforme de la classification, même si chacun d'eux a mené une brillante carrière jalonnée d'autres réalisations importantes. Stan Cameron était sous-ministre délégué principal lorsqu'il a pris sa retraite à 60 ans, en 1979. Cal Best a été le premier sous-ministre adjoint noir et le premier haut-commissaire noir au Canada. Il a pris sa retraite en 1990, au terme d'un mandat à titre de haut-commissaire du Canada à Trinité-et-Tobago.

Commented [MH11]: Nous avons constaté une erreur grammaticale dans cette phrase, qui figure dans la convention collective actuelle. En effet, on ne peut pas mettre côte à côte deux verbes « tenir compte de » et « évaluer » qui n'ont pas le même type de complément. Le premier prend un complément d'objet indirect (tenir compte **de** quelque chose), tandis que le deuxième prend un complément d'objet direct (évaluer quelque chose).
Pour contourner ce problème, voici la phrase que nous proposons :
Ces consultations incluront notamment une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et évaluent, sans distinction de sexe, le travail effectué par les employés du groupe professionnel PA.

Beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis que le Bureau de révision de la classification a réformé le système de classification de la fonction publique en 1964. L'homme a marché sur la lune. Le mur de Berlin a été démoli. La guerre froide, telle que nous la connaissions, s'est terminée avec l'effondrement de l'Union soviétique. L'apartheid a été aboli en Afrique du Sud.

Plus près de chez nous, ainsi que dans le monde entier, l'arrivée de l'ordinateur a révolutionné le monde du travail, changeant à jamais le visage et la nature du travail.

Malgré cela, les normes de classification établies il y a 55 ans sous l'œil vigilant de Cameron et Best pour les principales unités de négociation qui représentent quelque 100 000 fonctionnaires fédéraux membres de l'AFPC, n'ont, quant à elles, jamais évolué. Ces normes de classification, autrefois si prometteuses, ont survécu à leur époque et sont maintenant complètement dépassées. Seules quelques-unes d'elles reflètent fidèlement la nature du travail d'aujourd'hui. C'est donc dire que la plupart des fonctionnaires ne sont pas rémunérés conformément à un système d'évaluation des emplois qui se veut moderne et adéquat.

Pire encore, certains fonctionnaires sont toujours rémunérés selon des normes de classification attribuées à un travail qui n'existe plus! Il s'agit notamment des membres des catégories OE (Mécanographie), DA (Traitement mécanique des données) et ST (Secrétariat, sténographie et dactylographie).

Timides tentatives d'une réforme de la classification

En 1989, les employeurs gouvernementaux ne pouvaient plus faire fi des inégalités inhérentes au système de classification, inchangé depuis 30 ans. Un groupe de travail chargé d'examiner la classification et l'évaluation des emplois dans la fonction publique a donc été mis sur pied en 1990. Le groupe a suggéré la mise en place d'un plan unique d'évaluation des emplois qui tiendrait compte des exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Il y a eu du succès à divers degrés dans l'ensemble de la fonction publique. On a réussi à négocier un système de classification universel pour certaines unités de négociation à la Chambre des communes au début du siècle, notamment pour les employés et techniciens en radiodiffusion, grâce au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (maintenant UNIFOR).

D'autres nouveaux systèmes d'évaluation des emplois ont été négociés ici et là entre le Conseil du Trésor et de petites unités de négociation de la fonction publique. Parmi elles, on peut citer les pilotes fédéraux, membres du groupe AO, représentés par l'Air Line Pilots Association.

Entre-temps, à l'Agence du revenu du Canada, il aura fallu moins de huit ans pour changer de statut (d'employeur de l'administration publique centrale à employeur distinct) et pour conclure un tout nouveau système de classification qui comprenait la négociation des échelles salariales et des règles de conversion.

L'Agence a été créée en 1999. En 2007, elle avait établi deux nouvelles normes de classification pour tout le personnel, à l'issue de consultations sérieuses avec l'agent négociateur. Les parties ont en outre négocié d'autres protocoles d'entente se rapportant à l'exercice de conversion, notamment des conventions particulières sur le droit des employés de déposer des griefs en matière de description de travail, de rémunération et de classification.

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a, elle aussi, adopté une nouvelle norme de classification et des règles de conversion. L'ASFC a été créée le 12 décembre 2003 par un décret qui a fusionné des membres du personnel provenant de Douanes Canada (anciennement l'Agence des douanes et du revenu du Canada), des agents des services frontaliers et des agents d'exécution de la loi (provenant du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments). Les négociations sur la nouvelle norme touchaient tous les aspects de la

réforme de la classification, qui a été mise en œuvre peu après la réintégration de l'ASFC au sein de l'administration publique centrale en tant qu'unité de négociation FB.

La réforme de la classification peut devenir une réalité si on intensifie véritablement les efforts pour faire avancer les choses. C'est ce que démontrent les réformes réalisées à l'ARC, à l'ASFC, dans d'autres unités de négociation fédérales de l'administration publique centrale et dans les unités de négociation de la Cité parlementaire.

En mai 2002, toutefois, au bout de 12 ans de travail, le gouvernement a abandonné l'approche de la structure de rémunération universelle convenue.

Alors que des fonctionnaires de certaines unités de négociation étaient reclassifiés au moment où leurs homologues d'autres unités ne l'étaient pas, la frustration s'est accrue chez de nombreux membres de l'AFPC qui estimaient qu'ils étaient mal payés et que leur travail était mal évalué.

Enfin, une percée a été réalisée lors de la ronde de négociation de 2007, qui a abouti à la signature de la convention collective du groupe PA en janvier 2009. La convention comprenait un protocole d'entente qui engageait l'employeur à entreprendre des consultations sérieuses avec l'AFPC au sujet de l'examen et de la refonte de la structure des groupes professionnels (SGP) et, par la suite, de la réforme de la classification. De plus, l'employeur acceptait d'entamer des consultations au sujet du groupe PA dans les six mois suivant la signature de la convention, avec un délai précis pour les autres unités de négociation de l'AFPC. Selon le protocole, l'examen initial et la refonte de la SGP prendraient environ deux ans (Pièce A86).

À l'expiration de la convention collective en juin 2011, les travaux n'étaient pas encore achevés. Le protocole d'entente a été renégocié lors de la ronde de négociation qui a suivi. Cette fois-ci, les parties s'engageaient à entreprendre des consultations sérieuses au sujet de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective. Le protocole stipulait en outre que « les nouvelles

normes d'évaluation des emplois devaient être achevées au plus tard le 30 décembre 2017 afin que les ministres relevant du Conseil du Trésor puissent les examiner dans l'optique de négocier de nouveaux taux de rémunération, reliés à ces normes d'évaluation, pour la convention collective subséquente. »

Même si les parties ont tenu des discussions, le Conseil du Trésor a encore une fois échoué à respecter le délai fixé pour élaborer de nouvelles normes, conformément au deuxième protocole. Les négociations sur les nouveaux taux de rémunération, qui auraient dû être entreprises lors de la présente ronde, n'ont jamais eu lieu.

Par la suite, le Conseil du Trésor a annoncé qu'il avait enfin achevé l'élaboration des normes d'évaluation des emplois, mais il n'a ni négocié ni même proposé de nouveaux taux de rémunération pour la présente ronde. Cela fait longtemps que nos membres attendent d'être rémunérés de façon juste et équitable, selon une évaluation de leur travail qui se doit d'être à jour, précise et non sexiste. Par conséquent, l'Alliance réclame le versement d'un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de 333 \$ par mois à chaque membre de l'unité de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption d'un nouveau système de classification et de nouveaux taux de rémunération, en guise de dédommagement pour les services importants rendus quotidiennement au public.

Il existe un précédent en ce qui concerne le dédommagement. Dans le cadre du premier protocole d'entente sur la refonte de la SGP et sur la réforme de la classification lors de la ronde de négociation de 2007 (qui estimait le délai de la refonte de la SGP à deux ans), l'AFPC a retiré une plainte en matière d'équité salariale déposée au nom du groupe PA et, en contrepartie, l'employeur a versé un dédommagement de 4 000 \$ par membre de l'unité de négociation.

Compte tenu de la complexité de ce dossier et de l'existence d'un précédent en matière de dédommagement, l'Alliance demande respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Au cours de la présente ronde de négociation, l'employeur n'a entrepris aucune discussion sérieuse sur la SGP et/ou sur la réforme de la classification. Il a simplement proposé de renouveler le protocole d'entente contenu dans la dernière convention collective. Cette proposition n'est pas réaliste! Ledit protocole engage l'employeur à terminer l'élaboration des normes d'évaluation des emplois d'ici le 30 décembre 2019 (date que l'employeur n'a pas respectée) et ne dit rien sur la négociation des taux de rémunération dans la prochaine convention collective.

Par conséquent, l'Alliance estime que la proposition de l'employeur n'est pas sérieuse et demande respectueusement à la commission de ne pas recommander son adoption.

PIÈCES

**VEUILLEZ VOIR LE CARTABLE
NO. 2 POUR TOUTES LES
PIÈCES**