

**Mémoire présenté au ministre des Finances pour
le budget fédéral 2024**

Le 9 février 2024

Alliance de la Fonction publique du Canada

Recommandations

Améliorer les services publics

1. Éliminer l'arriéré des problèmes causés par le système de paye Phénix et prévenir l'apparition de nouveaux problèmes en embauchant, en formant et en maintenant en poste davantage de conseillères et conseillers en rémunération. S'assurer d'avoir les ressources humaines suffisantes pour traiter l'énorme arriéré de mouvements de paye et pour s'occuper des mouvements de paye à venir. De plus :
 - a. maintenir le dédommagement général Phénix et le processus de réclamation afin qu'ils s'appliquent à la période allant de 2020 à aujourd'hui et dans le futur, au besoin, pour tenir compte de la souffrance et des douleurs que causent encore les problèmes de paye;
 - b. négocier une entente de dédommagement sérieuse pour le personnel parlementaire de la Chambre des communes et du Sénat, qui n'est pas visé par l'entente initiale;
 - c. suspendre le recouvrement des trop-payés jusqu'à ce que le processus soit remanié et plus clair pour les membres :
 - i. fournir aux fonctionnaires des renseignements plus détaillés sur le recouvrement;
 - ii. améliorer la communication en permettant aux fonctionnaires de s'adresser directement à un conseiller ou une conseillère en rémunération;
 - iii. préciser les obligations de remboursement des fonctionnaires dans le contexte du délai de prescription de six ans;
 - d. s'assurer que les fonctionnaires peuvent continuer de réclamer le remboursement des dépenses et des pertes importantes occasionnées par leurs problèmes de paye, tant qu'ils seront victimes des ratés de Phénix;
 - e. lancer une enquête nationale sur le fiasco Phénix.
2. Suspendre toutes les réductions proposées dans les services publics fédéraux, y compris celles qui réduisent l'effectif par attrition, jusqu'à l'élaboration et à la mise en œuvre, en consultation avec les agents négociateurs, d'un processus pour déterminer objectivement les niveaux nécessaires de dotation en personnel des services publics en mettant l'accent sur les populations servies et leurs besoins.
3. Créer un organisme dans l'administration fédérale chargé de fournir les services qui sont actuellement assurés par des experts-conseils contractuels.
4. En collaboration avec les agents négociateurs, modifier la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* pour qu'elle offre les mêmes mesures et protections que d'autres lois dans d'autres secteurs (principalement le *Code canadien du travail*). Inclure des dispositions obligeant les employeurs à payer leur personnel correctement et à temps.
5. Veiller à ce que les recommandations qui émaneront de l'examen en cours de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* soient adoptées et que la *Loi* soit modifiée en conséquence.
6. Régler de bonne foi les recours collectifs des fonctionnaires noirs et des fonctionnaires autochtones en prenant les mesures suivantes :
 - a. présenter publiquement des excuses aux fonctionnaires fédéraux noirs et autochtones;

- b. verser un dédommagement pour les pertes financières et le traumatisme racial que ces fonctionnaires ont subis;
 - c. mettre en œuvre un programme de santé mentale pour les fonctionnaires noirs, dirigé par des personnes noires, comme l'a promis le gouvernement fédéral dans son budget de 2023;
 - d. mettre en œuvre les mesures correctives demandées dans le cadre de chaque action en justice afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les fonctionnaires noirs et les fonctionnaires autochtones.
7. Travailler à la prévention de toutes les formes de racisme et de discrimination dans la fonction publique fédérale en prenant les mesures suivantes :
- a. mettre en œuvre les recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de décembre 2023, en consultation avec les parties intéressées;
 - b. mettre en œuvre les recommandations du rapport du Sénat intitulé *Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne* de décembre 2023, en consultation avec les parties intéressées;
 - c. mettre en œuvre les recommandations du rapport d'octobre 2023 de la vérificatrice générale du Canada intitulé *L'Inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé*, en consultation avec les parties intéressées;
 - d. fournir des ressources suffisantes pour protéger les fonctionnaires contre les actes de discrimination, de harcèlement et de violence, assurer un soutien approprié lorsque de tels actes se produisent et mener des enquêtes approfondies, et remédier à toutes les situations de ce type.
8. Annuler les changements apportés à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont haussé à 60 ans l'âge minimum pour toucher une pension non réduite après 30 ans de service, et à 65 ans, après deux ans de service, pour les personnes embauchées après le 1^{er} janvier 2013.
9. Modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* et son règlement afin de reconnaître les agentes et agents des services frontaliers (le groupe FB) comme des agentes et agents de la sécurité publique, et modifier la *Loi sur la pension de la fonction publique* et son règlement afin de permettre aux agentes et agents des services frontaliers et aux pompières et pompiers (les groupes FB et SV-FR) de prendre leur retraite après 25 ans de service.
10. Augmenter immédiatement et considérablement le financement du Bureau de la commissaire à l'équité salariale pour s'assurer qu'il dispose de ressources suffisantes pour accomplir son travail, notamment promouvoir le respect de la *Loi sur l'équité salariale* de façon proactive, effectuer des audits et faire appliquer la *Loi*, prendre des décisions en temps opportun concernant les différends, les plaintes et les demandes.

Mieux soutenir l'ensemble de la population

- 11. Augmenter les taux de prestations d'assurance-emploi pour tous les bénéficiaires de manière à garantir un revenu de subsistance et élargir l'admissibilité dans tous les secteurs et dans toutes les classifications d'emploi.
- 12. Élaborer un plan national sur le logement qui reconnaît que l'accès à un logement décent est un droit fondamental et s'engager à fournir les ressources nécessaires pour que tous les habitants du Nord aient accès, dans un délai de cinq ans, à un logement abordable et convenable qui répond aux normes nationales et aux codes du bâtiment.

13. S'engager à adopter un cadre national pour l'enseignement postsecondaire qui établit des normes et un financement solides et fiables pour tous les établissements d'enseignement postsecondaire du pays afin de garantir une éducation publique abordable, accessible et de qualité pour tous ainsi que des conditions de travail décentes pour le personnel de ces établissements.

Motifs

Phénix (recommandation 1)

Le budget fédéral 2024 sera dévoilé peu après le huitième anniversaire du fiasco Phénix, qui, à l'heure où nous écrivons ces lignes, a donné lieu à des erreurs dans toutes les périodes de paye depuis. Des dizaines de milliers de fonctionnaires, dont certains aujourd'hui à la retraite, occupant d'autres emplois ou décédés, n'ont toujours pas reçu la totalité de leur salaire. Cette situation a eu des répercussions sur leurs avantages sociaux, leur pension, leurs indemnités de départ et leur capacité de saisir les possibilités d'avancement. Et pourtant, le gouvernement se concentre actuellement sur le recouvrement des trop-payés, sans se soucier des torts que ses propres effectifs continuent de subir. Le gouvernement et la haute bureaucratie, qui ont créé les problèmes de paye ayant conduit à cet exercice acharné de recouvrement, demeurent incapables de payer un nombre croissant de personnes salariées correctement ou à temps depuis la fin de l'année 2019.

Il a bien embauché des conseillères et conseillers en rémunération, mais il ne suffit pas de recruter et de former de gens; il faut pouvoir les garder. Malheureusement, il y a un roulement constant et une perte d'expertise au centre des services de paye.

Le protocole d'entente sur le dédommagement Phénix a expiré en avril 2020, mais des problèmes de paye subsistent pour des membres de toutes les unités de négociation. Le gouvernement doit prolonger l'entente jusqu'à ce que tous les problèmes soient résolus. De plus, le personnel parlementaire, qui travaille à la Chambre des communes et au Sénat, est aussi payé par le système Phénix et endure les mêmes problèmes que les fonctionnaires fédéraux. Cependant, ce groupe n'a pas reçu de dédommagement la première fois que des sommes ont été versées. Il est temps de rectifier la situation.

Enfin, il est temps de mener une enquête nationale sur les causes de cette crise, la manière dont elle aurait pu être évitée, mais surtout, les raisons pour lesquelles elle n'est toujours pas réglée huit ans plus tard. Seule une telle enquête permettra de donner à la population du pays l'assurance qu'un tel désastre ne se reproduira plus.

Planification de la dotation en personnel, sous-traitance, législation du travail et protection des dénonciateurs (recommandations 2, 3, 4 et 5)

Au cours de la dernière année, dans les médias et par l'entremise de comités de la Chambre des communes et du Sénat, des débats parlementaires et de nouveaux groupes de travail, on a entendu de plus en plus parler du recours au privé pour fournir des services publics et des lacunes de la législation en matière de protection des fonctionnaires. Même si le budget de 2023 et la mise à jour économique de l'automne prévoyaient une réduction considérable de la sous-traitance, on n'a pas vu de réinvestissement clair dans la dotation à l'interne. Cela suggère que soit le travail n'était pas nécessaire en premier lieu, soit que lorsqu'il sera rapatrié à l'interne, des coupes seront faites ailleurs. Il faudra préparer un plan qui tient compte des besoins de l'ensemble des bénéficiaires, tant dans l'administration que dans le public. Il faudra aussi reconnaître qu'en laissant les services publics et les consultations en gestion¹ aux mains de

¹ [Semblable à la consultation interne en gestion qui se fait maintenant dans la fonction publique de l'Allemagne.](#)

la fonction publique, on obtient un service de meilleure qualité à moindre coût. Comme on l'a déjà suggéré, le gouvernement pourrait créer un [répertoire d'employés auxiliaires](#) et un [service central](#) pour fournir l'accès aux services d'information.

Par ailleurs, le budget 2023 et la mise à jour économique de l'automne prévoient aussi des coupes à venir dans les services publics actuels et dans ceux qui ont été promis dans les budgets précédents. Le gouvernement doit interrompre la planification de ces coupes jusqu'à ce qu'un plan de dotation complet ait été élaboré. Ce n'est pas réaliste de proposer des réductions des dépenses aussi importantes sans diminuer la taille de l'effectif. À un moment où des situations d'urgences nécessitent sans cesse toute l'attention de fonctionnaires dévoués, le manque de personnel, la sous-traitance et le problème chronique de postes vacants empêcheront le gouvernement de remplir son mandat : fournir des services à toute la population.

La récente grève nationale de 155 000 membres de l'AFPC a mis en évidence qu'il est plus que temps d'apporter des changements à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Cette loi, dans sa formulation et mise en œuvre actuelles, entraîne des retards insoutenables dans le processus de négociation collective, sans réel avantage pour l'employeur ou les fonctionnaires. Le recours à une commission de l'intérêt public (CIP) est coûteux, chronophage et rarement productif. En fait, dans la dernière ronde de négociations, les recommandations du rapport de la CIP pour l'unité de négociation SV indiquaient clairement que la négociation collective libre et équitable, et non pas une CIP, était le seul moyen pour les parties de parvenir à une entente.

Bien que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* vise à faciliter la dénonciation d'actes répréhensibles, ni la *Loi* ni sa mise en œuvre ne servent cet objectif. Le Canada est tristement reconnu à l'échelle internationale pour tirer de l'arrière en matière de protection des dénonciateurs. On peut s'interroger sur le bien-fondé de l'examen de la *Loi* en cours étant donné qu'un récent examen a été laissé en suspens. Cela dit, vu qu'un nouvel examen a déjà commencé, il est impératif que les recommandations qui en découleront soient mises en œuvre dès qu'elles auront été rendues publiques.

Racisme systémique, discrimination et haine dans la fonction publique fédérale (recommandations 6 et 7)

Le racisme systémique, la discrimination et les symboles et les discours de haine n'ont pas leur place au travail. Il est toutefois de plus en plus évident que ces phénomènes sont omniprésents dans la fonction publique fédérale. Tous les jours, des fonctionnaires sont victimes de discrimination fondée sur le racisme, la haine, l'ignorance et les préjugés. Il est impossible de s'épanouir dans un tel contexte. Aucun employeur ne peut permettre le maintien d'un tel environnement. Il incombe au gouvernement fédéral de mettre immédiatement en place les ressources et les systèmes appropriés pour prévenir la discrimination, en atténuer les effets lorsqu'elle se produit et demander justice pour les fonctionnaires lésés.

Loi sur la pension de la fonction publique et Loi sur l'impôt sur le revenu (recommandations 8 et 9)

En 2012, le projet de loi C-45 du gouvernement Harper a apporté des modifications à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont donné lieu à un système de pension à deux niveaux qui est à la fois discriminatoire et source potentielle de division pour les fonctionnaires. Parce que l'âge d'admissibilité à des prestations de retraite complètes a été augmenté et parce que ce changement s'applique seulement aux personnes embauchées après 2013, des personnes qui font exactement le même travail bénéficient de droits différents selon leur âge.

Présenté comme une mesure pour assurer la longévité des fonds de retraite et réduire les coûts, ce changement a rendu la fonction publique moins attrayante pour les jeunes personnes et a créé une situation dans laquelle le gouvernement se rapproche d'un excédent non autorisé du fonds de pension.

Par ailleurs, le gouvernement s'est clairement engagé, il y a plus d'un an, à apporter les modifications nécessaires à la *Loi de l'impôt sur le revenu* et à la *Loi sur la pension de la fonction publique* et à leurs règlements respectifs qui permettront aux employés de l'Agence des services frontaliers du Canada faisant partie du groupe FB de prendre leur retraite sans pénalité après 25 ans de service. Il s'était aussi précédemment engagé à apporter les changements nécessaires pour offrir ce même droit aux membres du groupe SV-FR qui travaillent pour la Défense nationale. Mais ces changements ont été mis en veilleuse.

Équité salariale (recommandation 10)

Le Bureau de la commissaire à l'équité salariale est chargé d'appliquer les exigences réglementaires de la *Loi sur l'équité salariale*. À ce jour, il n'a pas assez de fonds ni de ressources pour traiter les plaintes ou les différends dans un délai raisonnable ou pour soutenir adéquatement les centaines de parties en milieu de travail qui doivent actuellement élaborer des plans d'équité salariale avant la mise à jour économique de l'automne 2024. De plus, plusieurs douzaines de milieux de travail seront intégrés au processus quand les dispositions de la *Loi* qui s'appliquent aux trois territoires entreront en vigueur en vertu d'un décret en conseil. Le Bureau ne pourra pas gérer cette intégration sans ressources supplémentaires.

Réforme de l'assurance-emploi (recommandation 11)

Le gouvernement doit, de toute urgence, donner suite à sa promesse de réformer en profondeur le programme d'assurance-emploi. Comme la pandémie l'a montré et comme le changement climatique commence aussi à le montrer, un régime d'assurance-emploi moderne, équitable, accessible et progressiste qui tient compte de la nature très changeante du travail est essentiel pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs disposent d'un filet de sécurité sociale entre deux emplois ou à des moments importants de la vie — comme la naissance d'un enfant ou une maladie, par exemple.

Logements décents (recommandation 12)

Le sans-abrisme et la pénurie de logements adéquats ont atteint des niveaux honteux au Canada. Bien que le gouvernement ait tenté d'atténuer la crise à certains endroits, il est essentiel de remédier à ces problèmes de toute urgence. Un logement décent, l'un des droits les plus fondamentaux, apporte non seulement la dignité, mais accroît aussi l'accès aux études, à l'emploi et à l'indépendance. Pour les habitants des territoires du Nord et des régions nordiques de toutes les provinces, les logements disponibles sont rares et, dans certains cas, dangereux. Les logements surpeuplés et inadéquats demeurent courants dans les localités isolées du Nord. Bien que le gouvernement ait annoncé qu'il allait fournir un financement pour résoudre la crise, des familles continuent d'endurer de telles situations.

Une loi nationale sur l'éducation postsecondaire (recommandation 13)

De nos jours, avoir fait des études postsecondaires — université, collège, métiers spécialisés — est presque une exigence universelle pour décrocher un emploi. Pourtant, il est de plus en plus difficile pour beaucoup de personnes de faire de telles études. Parmi les personnes qui y parviennent, nombreuses sont celles qui accumulent d'énormes dettes, qu'elles mettront des décennies à rembourser. En outre, le travail dans un établissement d'enseignement postsecondaire — autrefois considéré comme un « bon emploi » — est de plus en plus précaire. Les enseignants et les professeurs diplômés doivent souvent occuper plusieurs postes pour joindre les deux bouts. Des étudiants, y compris des jeunes faisant des études supérieures et des auxiliaires d'enseignement, ont recours aux banques alimentaires pour arriver à payer les droits de scolarité et leur logement. Le gouvernement fédéral peut faire en sorte que toutes les personnes qui étudient ou travaillent dans des établissements postsecondaires ont le nécessaire pour réussir.

REMARQUE

En plus de ce qui précède, nous recommandons que le ministre tienne compte des recommandations formulées par le Centre canadien des politiques alternatives dans son Budget fédéral alternatif, par la Coalition canadienne de la santé, par l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable ainsi que par le Congrès du travail du Canada.