



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

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et le différend qui oppose l'Alliance de la Fonction publique du Canada au Conseil du Trésor relativement au personnel de ce dernier dans le groupe

Services des programmes et de l'administration (PA)

M. Bruce Archibald
Président

Mme Susan Jones
Représentant les intérêts des employés

M. Scott Streiner
Représentant les intérêts de l'employeur

Du 28 novembre au 1^{er} décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 INTRODUCTION.....	1
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	2
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	6
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC.....	9
CADRE LÉGISLATIF.....	11
PARTIE 2 QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES.....	12
L'ÉTAT DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL.....	13
TENDANCES ET CIRCONSTANCES RÈGLEMENTS PERTINENTS RÉCEMMENT CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE.....	22
APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	39
INDEXATION DES INDEMNITÉS À L'AUGMENTATION ÉCONOMIQUE GÉNÉRALE.....	47
ARTICLE 27 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	48
ARTICLE 61 - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE.....	49
NOUVEL ARTICLE - PRIME D'UTILISATION DE LANGUE AUTOCHTONE.....	50
ARTICLE 66 - ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	53
NOUVELLE INDEMNITÉ : LES EMPLOYÉS AU MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS CANADA QUI SONT GESTIONNAIRES DE CAS DANS LA CLASSIFICATION WP.....	54
NOUVELLE INDEMNITÉ : TOUT LE PERSONNEL AUTRE QUE CELUI DE SERVICE CORRECTIONNEL CANADA QUI TRAVAILLE DANS UN MILIEU OÙ IL Y A POSSIBILITÉ D'INTERACTION EN PERSONNE AVEC LES PERSONNES DÉTENUES ET CONTREVENANTES.....	56
APPENDICE J - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI- APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE) CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION POUR LE PERSONNEL QUI TRAVAILLE DANS LES OPÉRATIONS DE RÉMUNÉRATION.....	58
APPENDICE O - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉS DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES.....	61
APPENDICE Q - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE.....	62
PARTIE 3 QUESTIONS EN LITIGE ENJEUX COMMUNS.....	69
ARTICLE 10 - INFORMATION.....	70

ARTICLE 12 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	73
ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	76
ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	80
ARTICLE 19 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	81
ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL	84
ARTICLE 23 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	89
ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	90
ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL	93
ARTICLE 33 - CONGÉ, GÉNÉRALITÉS	95
ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	96
ARTICLE 38 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	99
ARTICLE 40 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	102
ARTICLE 41 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	113
ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS	114
ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	115
ARTICLE 67 – DURÉE DE LA CONVENTION	117
NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE.....	118
NOUVEL ARTICLE - TRAVAIL À DISTANCE.....	121
NOUVEL ARTICLE - ÉQUITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL.....	125
NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES.....	127
NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE	129
APPENDICE C - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE	130
APPENDICE D - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	133
APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	156
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.....	158
APPENDICE N - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE	160
NOUVEL APPENDICE - PRIME AU BILINGUISME ET FORMATION LINGUISTIQUE.....	163
NOUVEL APPENDICE - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LE CENTRE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION.....	172
PARTIE 4 QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE PA.....	175
ARTICLE 28 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	176

ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	178
ARTICLE 35 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	180
ARTICLE 44 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	183
ARTICLE 47 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	188
ARTICLE 59 - EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS.....	191
NOUVEL ARTICLE - CHARGE DE TRAVAIL DES AGENT-E-S DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE	194
ARTICLE 64 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	199
APPENDICE B - PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION.....	200
APPENDICE G - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION	201
APPENDICE I - LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	202
APPENDICE P - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES LANGUES AUTOCHTONES	203
APPENDICE R - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS	204
NOUVEAU - APPENDICE S - EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS.....	205

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)	35 255 fonctionnaires
• Services d'information (IS)	4 045 fonctionnaires
• Administration des programmes (PM)	31 446 fonctionnaires
• Programmes de bien-être social (WP)	4 203 fonctionnaires
• Communications (CM)	0 fonctionnaires
• Traitement mécanique des données (DA)	23 fonctionnaires
• Commis aux écritures et aux règlements (CR)	18 493 fonctionnaires
• Mécanographie (OE)	1 fonctionnaire
• Secrétariat, sténographie et dactylographie	15 fonctionnaires
Total	93 481 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 la première rencontre où il y a eu échange de propositions sur les enjeux communs les 13 et 14 juin 2021. Les parties ont ensuite échangé leurs propositions spécifiques au groupe PA le 23 juin 2021.

Vu qu'il s'agit du groupe de membres le plus grand et le plus diversifié de l'administration publique centrale, les propositions syndicales portent une variété de questions et de préoccupations soulevées par les membres de l'AFPC aux fins de discussion avec l'employeur.

Étant donné que les parties négocient pour quatre unités de négociation distinctes (EB, PA, SV et TC) de l'administration publique centrale et que de nombreux enjeux sont communs à chacune de ces unités de négociation, les parties ont judicieusement convenu de former une " table des enjeux communs " où ces enjeux communs pourront être abordés. Les négociations à la table des enjeux communs ont été menées séparément des tables de négociation des unités de négociation distinctes.

Les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

Groupe PA

- 22-23 juin 2021
- 21-23 septembre 2021
- 26-28 octobre 2021
- 17-18 février 2022
- 22-24 mars 2022
- 27-28 avril 2022

Enjeux communs

- 14-15 juin 2021
- 27-29 septembre 2021
- 2-4 novembre 2021
- 1-3 février 2022
- 29-31 mars 2022

En tout, il y a eu 11 séances de négociation échelonnées sur 29 jours avant que le syndicat ne dépose une demande de conciliation en mai 2022. 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. Aucun n'a été réglé.

Le 29 mars 2022, l'employeur a déposé une offre globale afin de régler toutes les questions en suspens à la table des enjeux communs. Or, cette offre n'abordait aucun des enjeux importants qu'avaient soulevés l'AFC.

L'offre globale de l'employeur consistait plutôt en 16 propositions que le syndicat qualifierait de recherche de concessions, assorties d'une offre salariale maigre et totalement inacceptable.

Courant avril et mai 2022, l'employeur a présenté d'autres offres globales, sans préjudice, à chacune des quatre tables. C'est le 28 avril 2022 qu'il a présenté son offre à la table du groupe PA.

Là encore, l'offre n'abordait aucune des priorités clés du syndicat pour cette ronde de négociation, et en raison de la nature globale de l'offre, « à prendre ou à laisser », les parties n'ont pas pu trouver de terrain propice à la négociation.

Par son attitude pendant les négociations et le contenu de ses propositions, l'employeur a constamment fait savoir à l'AFPC qu'aborder la plupart des enjeux clés soulevés par le syndicat ne l'intéressait pas. De plus, il est resté campé sur ses positions et n'a manifesté aucune intention de bouger.

Le 18 mai 2022, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé au président de la CRTESPF de se prévaloir de sa prérogative de refuser l'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP) et de recourir plutôt à la conciliation pour aider les parties à régler toutes les questions qui demeuraient en litige. Le Conseil du Trésor s'y est fermement opposé et a qualifié la demande de conciliation de l'agent négociateur de prématurée. Il a même demandé au président de différer l'établissement d'une CIP afin

que les parties puissent poursuivre les négociations sans l'aide d'une tierce partie. Après avoir délibéré, la Commission a informé les parties qu'une CIP serait établie et qu'un médiateur avait été nommé pour les aider en attendant les audiences. Des séances de médiation ont donc été tenues du 12 au 14 septembre et du 20 au 23 septembre pour la table sur les enjeux communs et du 3 au 7 octobre pour la table du groupe PA, soit un total de 11 jours. Lors de ces séances, le syndicat a présenté et retiré plusieurs propositions et s'est montré très disposé à négocier les enjeux importants. Quant à l'employeur, il était apparemment toujours campé sur ses positions et peu disposé à négocier ces enjeux importants, une attitude qui allait à l'encontre du message dans sa lettre du 1^{er} juin 2022, où il disait que les parties devaient continuer à négocier sans l'intervention d'une tierce partie parce qu'elles n'avaient pas encore négocié à fond et sérieusement sur les questions en litige. Les parties se sont entendues sur très peu de points, pour la plupart d'ordre administratif, mais aucunement sur les enjeux importants.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

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

Équipe de négociation du groupe PA

Samantha Basha

Sargy Chima

Charito Humphreys

Sherry Hunt

Gilbert Legault

Troy MacDonnell

Frédéric Prigot

Rosemarie Smith-Gimblet

Marianne Hladun, vice-présidente exécutive régionale - Prairies

Équipe de négociation des enjeux communs

Sargy Chima

Marcelo Lazaro

Marie-Hélène Leclerc

Kristina MacLean

Danielle Moffet

Leanne Moss

Danielle Poissant

Frédéric Prigot

Rosemarie Smith-Gimblet

Représentants de l'AFPC

Brenda Shillington, négociatrice, AFPC

Elanor Sherlock, agente de recherche, AFPC

Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche principal, 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

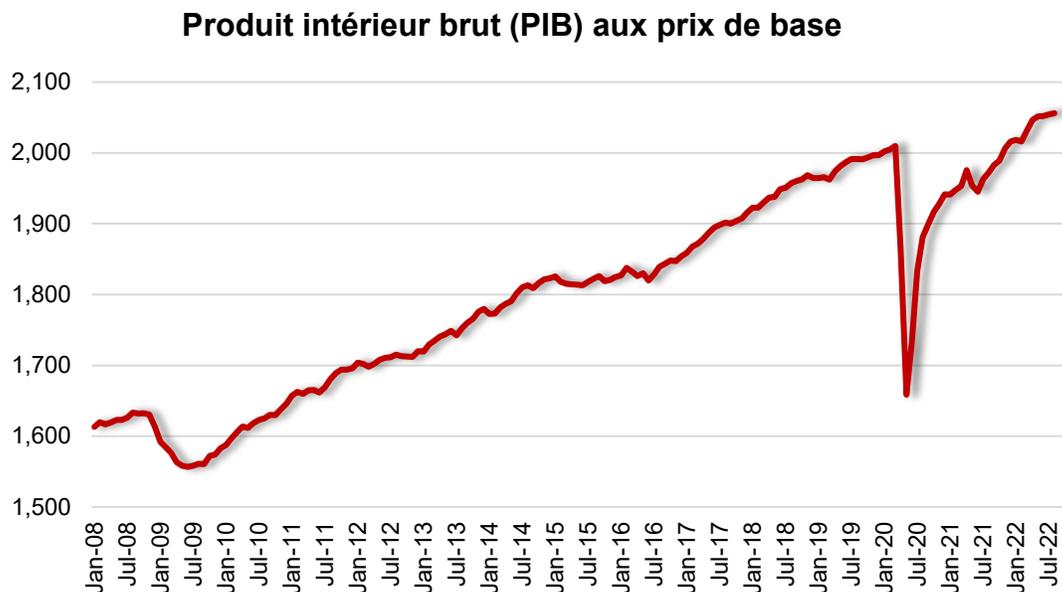
QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES

L'ÉTAT DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

La pandémie de COVID-19 et la reprise de l'économie et de l'emploi

La pandémie de COVID-19 a frappé rapidement et profondément les économies du monde entier. Au Canada, le gros des répercussions – la baisse immédiate du PIB et des dommages dévastateurs pour le marché du travail, dans la mesure où le taux de chômage avait augmenté en mai 2020 à 13,4 %, un taux qui ne s'était pas vu depuis près de 50 ans – s'est produit en très peu de temps, soit de la mi-mars à la fin mai 2020.

L'économie canadienne a ensuite rebondi à un rythme plus rapide que prévu tout au long de l'été 2020, après l'assouplissement des restrictions et la réouverture des entreprises, et une fois la population habituée aux mesures sanitaires².



L'activité économique a été plus résiliente durant la deuxième vague. Alors que nombre de pays pairs ont connu des contractions, le Canada a largement dépassé les projections faites par les prévisionnistes au milieu de 2020³.

² Statistique Canada, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, Table 36-10-0434-01.²

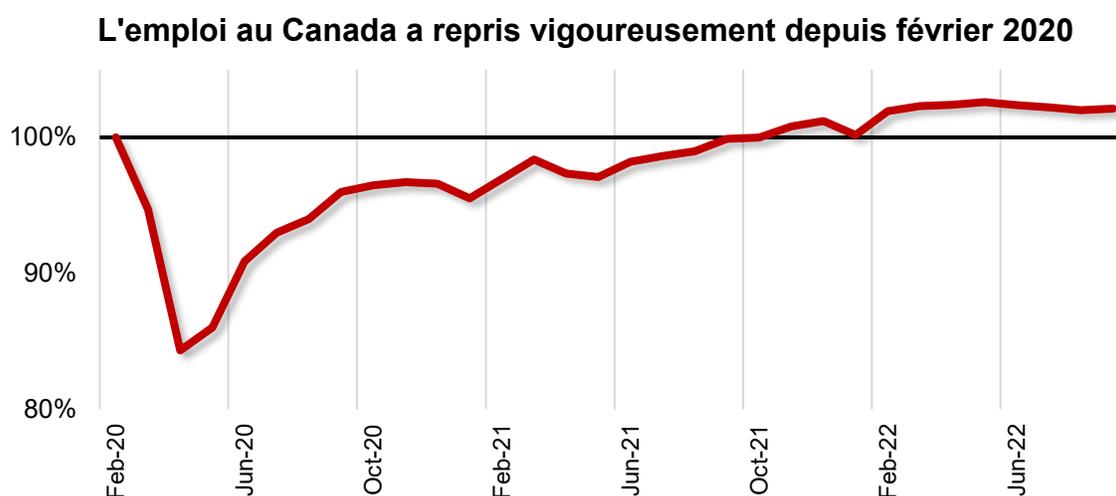
³ Desjardins études économiques, 12 avril, 2021. Canada : Les entreprises et les consommateurs de plus en plus optimistes.

Aujourd'hui, Ottawa est catégorique :

« Les importants investissements faits par le gouvernement fédéral ont porté leurs fruits, et la relance de l'économie canadienne a été rapide et vigoureuse. » ⁴

Effectivement très dynamique, l'économie canadienne a regagné son niveau d'activité d'avant la pandémie au quatrième trimestre de 2021, affichant une croissance du PIB de 6,7 %, la deuxième du G7, et la relance la plus rapide des trois dernières récessions⁵. Et la croissance reste exceptionnellement forte dans la phase de reprise; elle s'est établie à 3,3 % au deuxième trimestre de 2022⁶.

Le Canada a aussi connu la reprise de l'emploi la plus rapide du G7⁷ : 112 % des emplois perdus au début de la pandémie ont été récupérés.



Reprise de l'activité économique et PIB

Banque du Canada juillet 2022.⁸

Pour son budget de 2022, le ministère des Finances du Canada s'est fondé sur de nombreuses prévisions du secteur privé, dans un souci d'objectivité et de transparence, et

⁴ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-fr.html>

⁵ Vers une relance vigoureuse – L'économie canadienne est revenue à son niveau d'activité d'avant la pandémie au quatrième trimestre de 2021 (Budget 2022).⁵

⁶ Banque du Canada - Rapport sur la politique monétaire. juillet 2022 : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/rpm-2022-07-13.pdf>;

⁷ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-fr.html>

⁸ Bank of Canada Monetary Policy Report, July 2022 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/mpr-2022-07-13.pdf>

pour conférer une certaine indépendance à ses projections économiques. Après un fort rebond de 4,6 % en 2021, le PIB réel devrait augmenter de 3,9 % en 2022 (une baisse par rapport au taux de 4,2 % prévu dans la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021) et de 3,1 % en 2023 (une augmentation par rapport au taux de 2,8 % prévu dans la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021). L'inflation du PIB plus forte que prévu, attribuable à l'inflation des prix à la consommation et aux prix des produits de base, a sensiblement accru le niveau prévu du PIB nominal, qui a augmenté de 41 milliards de dollars par année sur l'horizon prévisionnel au début de 2022, par rapport à la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021.

Les projections moyennes de croissance des grandes banques canadiennes, du FMI et de l'OCDE suivent les mêmes tendances, indiquant un ralentissement à 0,84 % pour 2023 (par rapport à 4,5 % en 2021 et au taux de 3,16 % prévu pour 2022), suivi d'une accélération à 1,4 % pour 2024.

Prévision du PIB				
	2021	2022F	2023F	2024F
TD	4.5%	3.3%	0.5%	1.2%
RBC	4.5%	3.3%	1.2%	
CIBC	4.5%	3.1%	0.6%	1.4%
BMO	4.5%	3.2%	0.0%	
Scotiabank	4.5%	3.2%	0.6%	1.4%
Desjardins	4.5%	3.2%	0.0%	1.6%
Banque Nationale	4.50	3.2%	0.7%	
Banque du Canada		3.5%	1.75%	
OCDE	4.5%	3.4%	1.5%	
FMI		2.2%	1.5%	1.6%
Moyenne	4.5%	3.16%	0.84%	1.4%

La résilience budgétaire et une dette fédérale gérable

Des crises comme celle de la COVID-19, qui mettent sens dessus dessous les économies et les systèmes de santé, n'arrivent qu'une fois par siècle. Pour contrer les effets néfastes de la pandémie sur la croissance et l'emploi, il a fallu prendre des mesures et des engagements financiers extraordinaires qui ont entraîné d'importants déficits à court terme. Le niveau des dépenses que le Canada consacre à la reprise est comparable à celui de la plupart des pays pairs. Même si la dette fédérale dépasse celle observée ces dernières années, cela ne devrait pas empêcher le gouvernement d'offrir des salaires et des augmentations économiques équitables aux fonctionnaires fédéraux.

Le Canada a toujours pratiqué une saine gestion budgétaire (comme l'a rappelé le gouvernement dans le budget de 2022) :

« Fort d'une longue histoire de gestion financière prudente et saine, le Canada possède également plusieurs autres atouts, par exemple sa résilience et sa diversité économiques, son cadre d'élaboration des politiques et son cadre institutionnel efficaces, ses marchés financiers bien réglementés ainsi que la souplesse de ses politiques monétaires et budgétaires. Ensemble, ces atouts renforcent la situation économique et budgétaire stable du Canada.⁹ »

Comparativement au premier trimestre de 2021, le déficit du pays a chuté de 28,2 milliards de dollars. Bien qu'il soit passé de 1,8 % au quatrième trimestre de 2021 à 2,7 % au premier trimestre de 2022, le déficit en pourcentage du PIB nominal a radicalement diminué par rapport au pic de 21,6 % atteint au deuxième trimestre de 2020¹⁰.

Dans la déclaration de sa mission de consultation annuelle au titre de l'article IV, le Fonds monétaire international a souligné la résilience de l'économie canadienne face aux difficultés croissantes partout dans le monde, saluant les mesures prises par le gouvernement pour réduire le déficit et la publication de projections budgétaires à long terme, qu'il a qualifiée d'« avancée positive vers un renforcement du cadre budgétaire ». En raison de sa position financièrement solide et de sa gestion financière prudente, le Canada jouit d'une situation budgétaire enviable par rapport à ses pairs du monde entier.

⁹ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-fr.html>

¹⁰ Statistiques de finances publiques, premier trimestre de 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220704/dq220704a-fra.htm>

Selon les plus récentes projections du FMI, le Canada devrait afficher cette année le déficit le plus faible du G7, exprimé en pourcentage du PIB, et devrait maintenir cette tendance au cours des trois prochaines années. Le Canada devrait également afficher le fardeau de la dette nette le plus faible du G7. Le ratio de la dette nette au PIB du Canada de 30,5 % en 2022 se compare à la moyenne de 95,6 % des pays du G7¹¹. Conformément aux projections du FMI, pour les trois prochaines décennies, le budget de 2022 prévoit que le ratio de la dette fédérale au PIB devrait suivre une trajectoire à la baisse plus prononcée que celle prévue dans le budget de 2021¹².

« Notre gouvernement est déterminé à bâtir une économie qui fonctionne pour tout le monde et qui ne laisse personne pour compte. Malgré ces problèmes économiques mondiaux, je suis heureuse de souligner que le FMI confirme que le Canada demeure au premier rang des pays membres du G7 en matière de responsabilité financière, et qu'il devrait maintenir sa position au cours des prochaines années. Le Canada figure également parmi les chefs de file sur le plan de la croissance économique et de la réduction globale du déficit gouvernemental. »

– L'honorable Chrystia Freeland, vice-première ministre et ministre des Finances

Les frais de la dette publique fédérale devraient demeurer historiquement bas, à 42,9 milliards de dollars, soit 1,4 % du PIB, une proportion est bien inférieure au niveau de 2,1 % de l'exercice 2007-2008. Dans un scénario où les taux d'intérêt dépasseraient les prévisions, par exemple de 100 points de base chaque année jusqu'en 2027, les frais de la dette publique augmenteraient encore de 9,3 milliards de dollars (0,3 point de pourcentage du PIB) d'ici 2026. Cela les porterait à 1,7 % du PIB, un taux encore moins élevé qu'à la fin des années 2000¹³.

Les frais de la dette publique du Canada devraient demeurer à des niveaux historiquement bas, même une fois prise en compte la hausse prévue des taux d'intérêt par les prévisionnistes du secteur privé. Enfin, le Canada conserve sa capacité de payer et des

¹¹ <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2022/10/la-vice-premiere-ministre-accueille-favorablement-le-rapport-du-fonds-monetaire-international-soulignant-la-resilience-de-leconomie-canadienne.html>

¹² Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html> ;

¹³ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html>

perspectives stables; les quatre grandes agences ont reconfirmé ses excellentes notes de crédit.

Selon Fitch, « [traduction] *les notes du Canada reflètent une solide gouvernance, un revenu par habitant élevé et une politique macroéconomique donnant lieu à une croissance constante et à une inflation généralement faible*¹⁴. »

Tableau 1: Notations et perspectives du Canada par les principales agences de notation de crédit

Agence	Note	Prévision
Standard & Poor ¹⁵	AAA	Stable
Moody ¹⁶	Aaa	Stable
Fitch ¹⁷	AA+	Stable
DBRS ¹⁸	AAA	Stable

Perspectives économiques au Canada et à l'échelle mondiale

Au Canada, la levée de la majorité des restrictions sanitaires à l'automne 2021 a donné lieu à un fort rebond du secteur des services et à une reprise de l'ensemble de l'économie, qui, à l'automne 2022, est en situation de demande excédentaire.

À l'échelle mondiale, la guerre en Ukraine, la forte inflation et les attentes d'inflation élevées continuent de peser sur la croissance économique. La croissance mondiale devrait cependant rebondir d'ici 2024, à mesure que s'atténueront les contrecoups de la guerre. De nombreuses banques centrales répondent aux tensions inflationnistes en resserrant leur politique monétaire, ce qui entraîne un durcissement des conditions de crédit et une modération de la croissance mondiale, que les projections situent à 3,25 % en 2022 et à 2 % en 2023.

¹⁴ [En anglais seulement] Fitch Ratings Report. June 2, 2022.

<https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/canada-27-06-2022>; Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>.

¹⁵ [En anglais seulement] S&P Global Ratings affirms Canada at "AAA" (Foreign Currency LT credit rating); outlook stable. April 28, 2022. <https://cbonds.com/news/1784647/>.

¹⁶ [En anglais seulement] - Moody's affirms Canada's Aaa rating, citing economic strength. Bloomberg (online). November 19, 2020 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-19/moody-s-affirms-canada-s-aaa-rating-citing-economic-strength>; <https://countryeconomy.com/ratings/canada> (accessed October 21, 2022)

¹⁷ [En anglais seulement] - Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>

¹⁸ [En anglais seulement] - DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

La Banque du Canada a révisé ses estimations de croissance du PIB canadien, à la baisse pour 2022 (3,25 %) et 2023 (1,75 %), mais à la hausse pour 2024 (2,5 %). Les projections entourant la trajectoire de l'économie canadienne au-delà de 2022 tiennent compte de facteurs intérieurs comme le niveau exceptionnellement faible du chômage et les pénuries de main-d'œuvre généralisées. La poussée inflationniste au Canada est due en majeure partie à des facteurs mondiaux comme les prix élevés des aliments, de l'énergie et des biens échangeables. La forte demande de biens y contribue fortement, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement réduisant l'offre de biens et de services. Les entreprises transmettent les hausses de coûts aux consommateurs, ce qui attise l'inflation et réduit le pouvoir d'achat.

En octobre 2022, un lent essoufflement de l'inflation et une modération non catastrophique de la croissance économique laissent entrevoir une évolution favorable. L'économie canadienne restera tributaire d'une certaine incertitude, mais elle ne gardera pas de séquelles importantes de la pandémie de COVID-19. Les Canadiens (et autres résidents du Canada) et les entreprises canadiennes ont traversé la crise, et le gouvernement reste résolu à soutenir la croissance face à de nouveaux défis :

« Dans le budget 2022, le gouvernement amorce un virage ferme, sa priorité passant des dépenses d'urgence de lutte contre la COVID-19 généralisées à des investissements ciblés qui renforceront la capacité économique, la prospérité, la résilience et la sécurité [...] »¹⁹

Cela correspond à l'approche que le gouvernement privilégiait avant la pandémie et qu'il continuera de privilégier : engager les dépenses de programme nécessaires plutôt que combattre le déficit. En effet, le soutien budgétaire du Canada est l'un des plus élevés du G7. La stratégie du gouvernement consistant à soutenir fortement l'économie est diamétralement opposée à la position traditionnelle de la restriction budgétaire. En résumé, la situation financière du gouvernement lui permet d'offrir des salaires et des augmentations économiques justes et équitables à son personnel.

¹⁹ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html>

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Un rapport publié en août 2022 par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) indique que les investissements dans le secteur public sont bénéfiques, car ils ont un impact économique plus important sur le PIB et l'emploi que les investissements dans d'autres secteurs. L'IRIS suggère que *“La hausse des revenus par la création d'emplois et l'indexation des salaires dans le secteur public constitue une stratégie de lutte contre les effets de l'inflation plus bénéfique pour les ménages que l'approche consistant à hausser le taux directeur de la banque centrale.”*²⁰.

En outre, selon le rapport de l'IRIS, il est vital que nous considérions les dépenses du secteur public comme des investissements dans notre économie et notre société, plutôt que comme un gouffre financier ou une perte nette pour les contribuables :

*Les emplois dans le secteur public pourraient se révéler un filet de sécurité en temps de crise inflationniste. En effet, la fonction publique offre des emplois de qualité qui permettent de soutenir une classe moyenne, dont le rôle est primordial dans le maintien d'une économie en santé. L'indexation des salaires des emplois existants est donc importante afin de maintenir ces acquis et d'éviter une érosion des revenus réels.*²¹

Les ressources dépensées pour les employés du secteur public permettent non seulement de fournir au public des services essentiels, mais elles deviennent un revenu pour les travailleurs dont les dépenses contribuent au développement économique de nombreuses régions et communautés. En effet, les salaires que les employés du secteur public dépensent contribuent à une économie productive au lieu d'être dilapidés dans les bénéfices des entreprises privées.²².

²⁰ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, “Inflation: deux avenues s’offrent à la Banque du Canada,” Note, Institut de recherche et d’informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022: <https://iris-recherche.qc.ca/publications/inflation-deux-avenues-soffrent-a-la-banque-du-canada/>

²¹ François DESROCHERS et Bertrand SCHEPPER, La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Septembre 2019 : https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Fonction_publicque_WEB.pdf

²² Idem.

Les emplois du secteur public contribuent à un contexte social qui favorise la croissance en créant des pôles de stabilité tout au long des cycles économiques et en mélangeant les industries et la croissance économique, tout en maintenant une classe moyenne forte et en réduisant les inégalités fondées sur le sexe et la race au sein de la population active.

TENDANCES ET CIRCONSTANCES RÈGLEMENTS PERTINENTS RÉCEMMENT CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

L'employeur a établi de nouvelles tendances en matière de règlements salariaux dans les groupes Services frontaliers et Gestion des dossiers

Avant l'arrivée des importantes pressions inflationnistes de 2022, le Secrétariat du Conseil du Trésor a, à l'été 2021, établi un modèle d'augmentation salariale de loin supérieur à celui présenté dans la proposition actuelle; en plus des augmentations salariales générales, ce modèle comprenait des dispositions supplémentaires relatives aux finances des groupes, représentant un montant beaucoup plus élevé que celui énoncé dans la minable proposition d'augmentation économique générale pour l'année 2021. L'augmentation de 1,5 % proposée par l'employeur est bien en deçà du taux d'inflation de 3,4 % et des augmentations prévues par les règlements pertinents négociés en 2021 dans l'administration publique centrale.

Fonction publique fédérale	2021	2022	2023	2024
Offre de l'employeur	1,50 %	3,00 %	2,00 %	1,75 %
Groupe FB (AFPC) Agente ou agent des services frontaliers	1,50 % + 5 000 \$ (5,61 %) Indemnité de repas ²³ 7,20 %	En cours de négociation	En cours de négociation	En cours de négociation
Groupe Gestion des dossiers (FNP) Agente ou agent de première classe	1,75 % + 1,50 % ²⁴ 3,28 %	1,75 % + 2,27 % 4,06 %		

Outre les augmentations volontairement négociées citées ci-dessus, nos membres des opérations des enquêtes statistiques ont obtenu très récemment par arbitrage d'intérêt des augmentations salariales plus élevées et des ajustements en 2021 :

²³ Appendice L, la prime de repas payée: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=10#toc29482229483>

²⁴ Groupe RM, Appendice A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=28>

	2018	2019	2020	2021	2022
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES (OES) Intervieweurs	2.80%	2.20%	1.50%	1.50% + 5.00% “clause remorque”	1.50% + “clause remorque”

Comme le montre le tableau ci-dessus, le conseil d'arbitrage a implicitement reconnu que les tendances récentes en matière de règlement depuis les accords précédents conclus en 2019 laissent entrevoir des augmentations économiques plus importantes en 2021 que ce qui a été convenu par les autres agents négociateurs.

En outre, reconnaissant que l'AFPC n'a pas encore établi de modèle pour les années 2021 et 2022, le conseil a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

*À compter du 1er décembre 2021 et encore du 1er décembre 2022, **une augmentation « provisoire » de 1,5 %**. Si la négociation entre l'Alliance et le groupe PA de l'administration publique centrale (APC) prévoit, en fin de compte, une augmentation générale pour l'une ou l'autre de ces années qui est supérieure à 1,5 %, le présent groupe aura le droit de recevoir la différence rétroactivement.*

De plus, la présidence devrait prendre en compte que la CRTESPF a conclu, dans un rapport de la CIP en janvier 2013, que les dispositions supplémentaires relatives aux finances (p. ex., les indemnités, les ajustements au marché en fonction du salaire) font partie de ce que l'on appelle communément « le modèle » :

[20] La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances [...] De plus, les parties ont convenu qu'un éventail de rajustements précis et ciblés ont été apportés dans un certain nombre d'unités de négociation. La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle ».

[CRTEFP 590-02-11]

Selon le paragraphe 175 e) de la LRTSPF, la présidence doit prendre en considération l'état de l'économie canadienne dans son rapport. L'inflation est un phénomène central de

l'économie canadienne actuelle. Ne pas tenir compte du taux d'inflation de 3,4 % dans la proposition d'augmentation salariale de 2021, c'est ne pas tenir compte de l'état de l'économie canadienne cette année.

Pendant les négociations, le Conseil du Trésor a affirmé que l'augmentation salariale de 1,5 % en 2021 suivait un « modèle » dans l'administration publique centrale, mais une telle proposition ne tient également pas compte de la décision de la CRTEFP, et notamment, des éléments constitutifs d'un « modèle » sur lequel baser les augmentations salariales générales et les dispositions supplémentaires relatives aux finances. Il n'existe pas de modèle uniforme qui tienne compte de l'ensemble des ententes conclues avec les groupes Services frontaliers et Gestion des dossiers. En l'absence d'un modèle cohérent qui reflète l'état de l'économie canadienne et le contexte économique du gouvernement du Canada, le syndicat estime que *le modèle, c'est l'inflation*.

Les règlements rattrapent l'inflation

Alors que le taux d'inflation s'est mis à dépasser 2 % d'une année à l'autre, EDSC a également annoncé une hausse des moyennes annuelles salariales dans le secteur privé. Toutefois, pour ce qui est du taux d'inflation galopant, les négociations salariales dans le secteur privé commencent à peine; cette tendance se poursuivra. Par exemple, en Ontario, la moyenne des règlements salariaux dans le secteur privé pour près de 100 000 travailleurs était d'environ 4,1 % en 2022. De plus, selon l'enquête sur la population active menée par Statistique Canada en septembre, « le taux de croissance annuelle des salaires horaires moyens des employés a dépassé 5 % pour un quatrième mois consécutif en septembre (+5,2 %). Quant à celui de l'Indice des prix à la consommation (IPC), il s'est élevé à 7,0 % ou plus de mai à août²⁵. »

Au-delà de l'administration publique centrale, et dans les règlements et décisions arbitrales négociés dans les secteurs public et privé de compétence fédérale ainsi qu'en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, l'inflation est largement reconnue et traitée comme une réalité économique de grande importance ayant une incidence sur les salaires des travailleurs. Autrement dit, le modèle, c'est l'inflation. L'ensemble croissant de décisions

²⁵ Les salaires horaires moyens augmentent de 5,2 % par rapport à un an plus tôt:
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-fra.htm>

arbitrales et de règlements négociés qui tiennent compte du taux d'inflation élevé et de l'érosion salariale constitue le modèle à reproduire.

En début de 2022, l'arbitre Kaplan a écrit dans l'affaire impliquant la Commission de transport de Toronto, qu'il n'y avait aucun résultat de décision négocié ou accordé avec un ajustement en fonction de l'inflation qui pouvait être reproduit. Cela dit, la décision arbitrale était de courte durée, précisément pour permettre aux parties de reprendre les négociations plus tôt « en vue d'obtenir des décisions justes et contextuelles qui tiendraient compte de l'inflation, au cas où elle persisterait. » L'inflation persistant, cet argument évolue. En Ontario par exemple, les arbitres de la santé et des soins de longue durée ont évoqué le par. 9 (1,1) 3) de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* pour mettre l'accent sur des considérations liées à la situation économique de l'Ontario, y compris la présence persistante et importante de l'inflation. Aussi, dans le contexte fédéral, le par. 175 e) de la LRTSPF accorde à la présidence de la Commission de l'intérêt public une latitude similaire lui permettant de prendre en considération la situation économique au Canada et l'inflation galopante.

Une série de décisions arbitrales de la première moitié de 2022 tiennent compte de la corrélation entre le taux d'inflation élevé et les règlements salariaux présentant des augmentations au-delà de la norme; celles-ci ont été reproduites²⁶. Par exemple :

En avril 2022. Dans l'affaire impliquant *Harvest Crossing*, l'arbitre Chauvin a accordé 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2021 et 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2022. La Commission a noté au paragraphe 10 : « Ceci et l'IPC historiquement élevé ont été pris en compte au moment de décider laquelle des propositions syndicales allait être accueillie favorablement²⁷. »

²⁶ [En anglais seulement] December 2021. Arbitrator Albertyn in *Cobblestone Gardens* awarded wage increases as high as 10% reflecting both inflation and market adjustments); February 2022. Arbitrator Steinberg in *Bradgate* awarded 2% (+2%) for 4% in 2021 and 2% (+1%) for 3% in 2022; March 2022. Arbitrator Albertyn in *Richview Manor Vaughan* awarded 2% (+1%) for 3% in 2021. June 2022. Arbitrator Steinberg in *Chartwell* and *Symphony Senior Living Orleans* awarded 3% in 2021; June 2022. Arbitrator Stout in *Oaks Retirement Village* awarded 2% (+1%) in 2021 and 2% (+2%) in 202; June 2022. Arbitrator Kaplan, in *Shouldice*, seemed to implicitly acknowledge that TTC no longer governed and awarded 2.5% in 2021 and 3% in 2022; October 2022. Arbitrator Kaplan, in Canadian National Rail Co. and IBEW System Council, No. 11, awarded a settlement with 3% in 2022; 3% in 2023; and 3% 2024.

²⁷ [En anglais seulement] *Harvest Crossing Retirement Community Esprit Lifestyle Communities Extendicare Canada v Service Employees International Union, Local 1 Canada*, 2022 CanLII 33642 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jnxpb>>

Juin 2022. L'arbitre Hayes dans *Homewood* a accordé 3 % en 2021 et a expliqué :

24. En outre, avec tout notre respect, nous exprimons notre désaccord avec les décisions antérieures dans le cadre desquelles le refus des ajustements en fonction de l'inflation a été envisagé avant l'adoption de ces derniers suivant la négociation collective. L'inquiétude alors soulevée était liée à l'absence d'un résultat de décision ou de négociation pouvant être reproduit.

25. Nous estimons qu'une lacune de la sorte ne devrait pas diminuer l'attention accordée au problème lors de l'arbitrage, du moins à ce moment-ci du cycle économique. L'effet néfaste de l'inflation sur les taux salariaux est d'une telle ampleur que le sujet ne devrait pas être balayé sous le tapis²⁸.

Le syndicat du personnel général de la Colombie-Britannique (BCGEU) a négocié un règlement, ratifié le 18 octobre 2018, qui comprenait les augmentations salariales suivantes :

²⁸ [En anglais seulement] *Homewood Health Centre Inc. v United Food and Commercial Workers, Local 75*, 2022 CanLII 46392 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jpk7v>>

BCGEU – 19^e entente principale (Exp. 31 mars 2025)²⁹	À partir du 1^{er} avril 2022	À partir du 1^{er} avril 2023	À partir du 1^{er} avril 2024
Augmentations salariales générales	3,24 % + 0,25 \$ = 4 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 5,55 % à 6,75 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 2 % à 3 %

Au gouvernement fédéral, les Laboratoires Nucléaires Canadiens et l'IPFPC ont conclu une entente de principe en février 2022. Avant que l'inflation atteigne son point culminant, le règlement de trois ans qui a été négocié accordait des augmentations salariales de **3,5 % en 2021, de 3,5 % en 2022, et de 3,5 % en 2023³⁰**.

La convention collective entre Society of Professional Engineers and Associates et Candu Energy de SNC-Lavalin qui a été ratifiée récemment constitue un autre exemple dans le secteur fédéral. Les taux d'augmentation salariale négociés dans le règlement étaient de **4,25 % en 2022, 3 % à 5 % en 2023, 2,5 % à 4 % en 2024, 1,5 % à 3,5 % en 2025, et 1,5 % à 3 % en 2026**.

De plus, la proposition de l'employeur ne tient pas compte des tendances générales. Par exemple, conformément à la loi, l'augmentation annuelle consentie aux députés fédéraux et aux sénateurs équivaut à la moyenne des hausses salariales négociées par les syndicats avec des entreprises privées ayant plus de 500 employés. Selon la formule de progression automatique, les salaires des sénateurs et des députés ont augmenté de 2,0 % en 2021. Alors que le secteur privé négocie des augmentations salariales pour combler l'écart causé par le taux d'inflation élevé, les sénateurs et les députés tirent profit de la formule d'indexation prévue par la loi, et leur pouvoir d'achat est davantage protégé. Ce

²⁹ [En anglais seulement] BCGEU – Highlights – Tentative Agreement – 19th Main Agreement: https://mcusercontent.com/c9125e48200e7a60add61b323/files/3b1eeb0c-c8d3-28b1-e0e9-875af940e7de/PS_Tentative_Agreement_Highlights.pdf. Ratified on 18 Oct. 2022: <https://news.gov.bc.ca/releases/2022FIN0061-001559>

³⁰ Compte rendu des négociations EPCR (IPFPC): <https://pipsc.ca/fr/groupe/epcr/compte-rendu-des-negociations-epcr-no-14>

n'est pas le cas pour les fonctionnaires. L'offre salariale du Conseil du Trésor ne protège pas le pouvoir d'achat des travailleurs.

Le modèle, c'est l'inflation

Lorsqu'on demande à un arbitre de déterminer des salaires, il est généralement reconnu que « *le principe de gouvernance est l'application commerciale, et que les critères les plus importants sont comparatifs*³¹. » Presque tous les arbitres ont appliqué la comparabilité comme un critère important dans la détermination des salaires. Par exemple, l'arbitre Kenneth Swan a dit ceci :

[TRADUCTION] Puisque l'équité reste un concept essentiellement relatif, elle dépend directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts pour définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cercle et finissent par arriver à la doctrine de la comparabilité, si on veut obtenir des résultats probants.

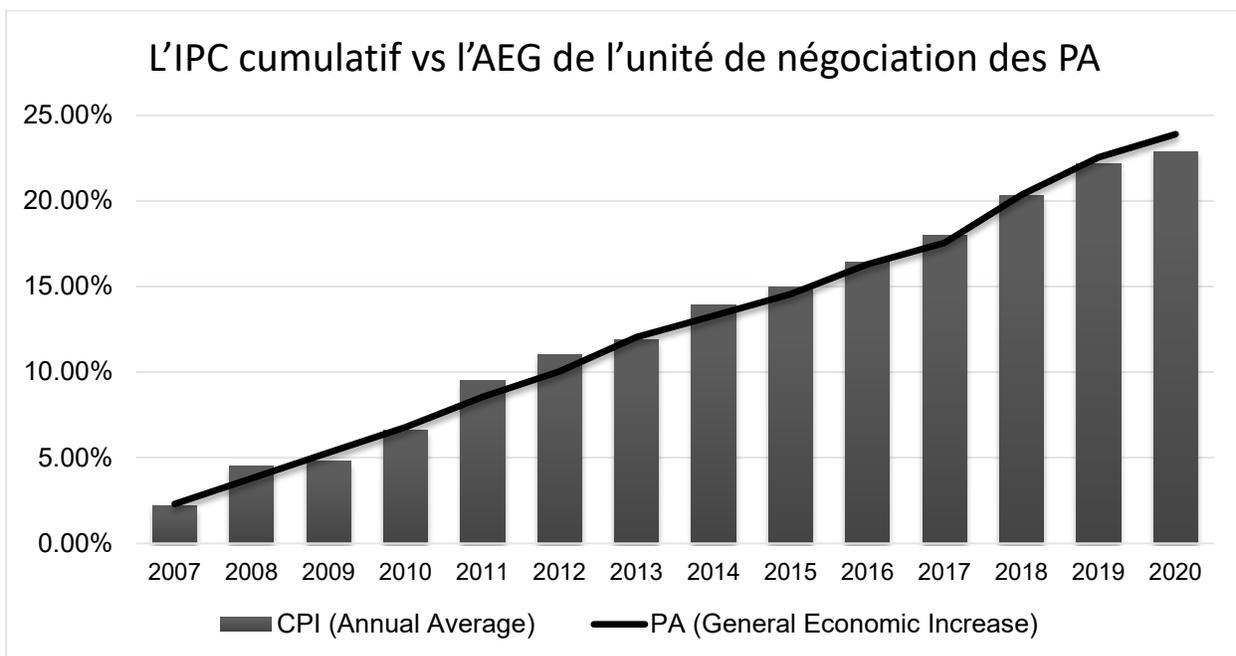
Le Syndicat soutient que, en l'absence d'un modèle clair tenant compte des ententes dans l'administration publique fédérale négocié par l'AFPC, nous devrions consulter l'historique de négociation des parties afin de respecter la doctrine de la comparabilité. L'historique de négociation des groupes PA établit un lien clair entre l'inflation et les augmentations économiques générales, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	Moyenne annuelle des IPC (%)	Augmentations économiques générales des PA (%)
2007	2.2	2.3
2008	2.3	1.5
2009	0.3	1.5
2010	1.8	1.5
2011	2.9	1.75
2012	1.5	1.5
2013	0.9	2
2014	2	1.25

³¹ [En anglais seulement] Donald Brown and David Beatty, Canadian Labour Arbitration (Aurora: Canadian Law Book Limited, 2011)

2015	1.1	1.25
2016	1.4	1.75
2017	1.6	1.2
2018	2.3	2.8
2019	1.9	2.2
2020	0.7	1.35
MOYENNE	1.64	1.70

Le graphique ci-dessous illustre mieux le lien étroit qui existe entre l'IPC cumulatif et les augmentations économiques générales de l'unité de négociation des PA ces quinze dernières années.

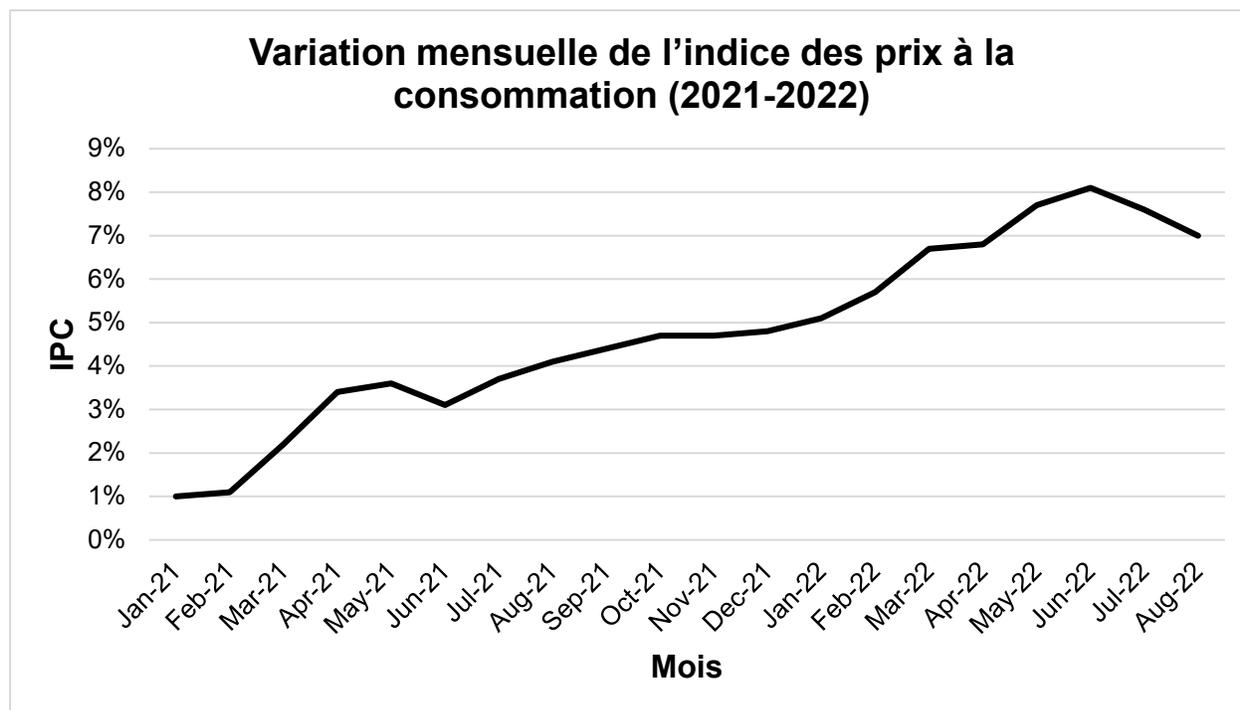


On peut observer la même tendance dans les trois autres unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes EB, SV et TC.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations la négociation de salaires qui tiennent compte de l'inflation, puisque cette dernière constitue le modèle établi par le passé.

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.



Source: Statistiques Canada. Table 18-10-0004-01

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2021, 2022 (prévision) et 2023 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par cinq grandes institutions financières.

Institution	2021	2022f	2023f
RBC ³²	3.4%	6.7%	3.2%
TD ³³	3.4%	6.9%	3.8%
Scotiabank ³⁴	3.4%	7.0%	3.8%

³² [En anglais seulement] RBC - Economic Forecast Detail – Canada, October 2022, www.rbc.com/economics-subscriber/pdf/economy_can.pdf?_ga=2.45783458.705135389.1666282283-1849140551.1666282283

³³ [En anglais seulement] Forecast by TD Economics, September 2022, <https://economics.td.com/ca-forecast-tables#lt-ca>

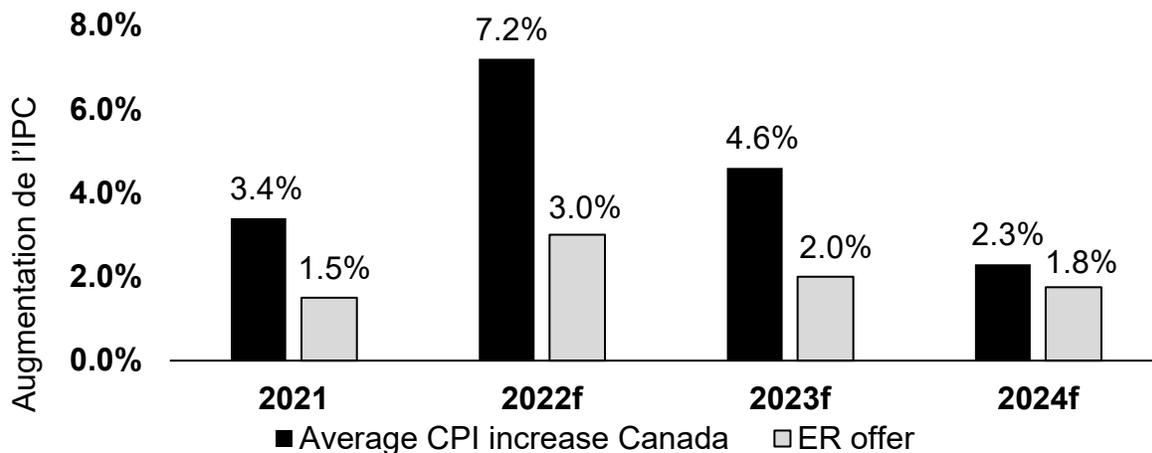
³⁴ [En anglais seulement] Scotiabank, Forecast Tables, October 2022, www.scotiabank.com/ca/en/about/economics/forecast-snapshot.html

BMO³⁵	3.4%	6.7%	4.5%
CIBC³⁶	3.4%	6.7%	2.7%
AVERAGE	3.4%	6.8%	3.6%

L'offre de l'employeur est loin de suivre le rythme de l'inflation

Selon le taux d'inflation de 2021 et les dernières prévisions de la Banque du Canada³⁷ pour 2022, 2023 et 2024, si nos membres acceptaient l'offre de l'employeur, ils subiraient des pertes au cours de chacune des années de l'entente.

L'IPC (%) augmente plus rapidement que les hausses salariales proposées par l'employeur (2021-2024)



³⁵ [En anglais seulement] BMO, Inflation Monitor, October 2022, <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/bef1044f-8397-43ef-a96c-292fd2071c4c/>

³⁶ [En anglais seulement] CIBC - Provincial outlook, October 2022, <https://economics.cibccm.com/cds?id=e40fa449-f38b-4268-ad48-f122d55fccdd&flag=E>

³⁷ Banque du Canada - Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022 : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/rpm-2022-07-13.pdf>;

Hausse du coût des aliments 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 considérablement, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance.

Le coût des aliments achetés en magasin a continué d'augmenter en septembre 2022 (+11,4 %). Il s'agissait de l'augmentation annuelle la plus rapide depuis 1981³⁸. Selon le rapport de Statistique Canada sur l'Indice des prix à la consommation, de nombreux facteurs continuent d'avoir une incidence sur l'approvisionnement alimentaire, y compris la hausse des coûts des intrants, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les interruptions dans les chaînes d'approvisionnement³⁹. L'augmentation des prix alimentaires reste générale (voir le tableau ci-dessous⁴⁰).

Les Canadiens payent plus pour de nombreux produits d'épicerie

	12-month % change
Produits céréaliers	17.9
Café et thé	16.4
Produits de boulangerie	14.8
Boissons non alcoolisées	14.7
Fruits frais	12.7
Légumes frais	11.8
Autres préparations alimentaires	11.7
Produits laitiers	9.7
Poisson, fruits de mer et autres produits de la mer	7.6
Viande	7.6

³⁸ Indice des prix à la consommation, septembre 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221019/dq221019a-fra.htm>

³⁹ Indice des prix à la consommation, août 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-fra.htm>

⁴⁰ Statistique Canada Table [18-10-0004-01](#)

Pour comprendre les effets de l'augmentation des prix alimentaires sur les décisions financières des Canadiens, Statistique Canada a mené l'Enquête sur le portrait de la société canadienne du 19 avril au 1^{er} mai 2022.

Selon les résultats du sondage, « *près de trois Canadiens sur quatre ont exprimé que la hausse des prix signifiait une difficulté accrue à assumer les dépenses de la vie courante : habitation, alimentation, vêtements. Par conséquent, beaucoup sont obligés d'adapter leurs habitudes de vie à cette nouvelle réalité, notamment en revoyant leurs dépenses ou en reportant des dépenses importantes, comme l'achat d'une maison ou un déménagement dans un nouvel immeuble locatif*⁴¹. »

La hausse du prix des aliments fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à l'alimentation que les ménages plus riches. Une telle hausse de prix grève le budget familial de nos membres de manière disproportionnée.

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. L'augmentation du coût du logement d'une année à l'autre (+6,6 %) a persisté en août⁴². Parallèlement, le taux de financement à un jour a augmenté de trois points de pourcentage pendant les six derniers mois. Les taux habituels des hypothèques commerciales à taux variable ont triplé⁴³, et la Banque du Canada a clairement fait savoir que le resserrement ne touchait pas à sa fin.

En somme, le coût des nécessités de la vie comme les aliments et le logement continue d'augmenter, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts, et encore, les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2021 et 2022 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

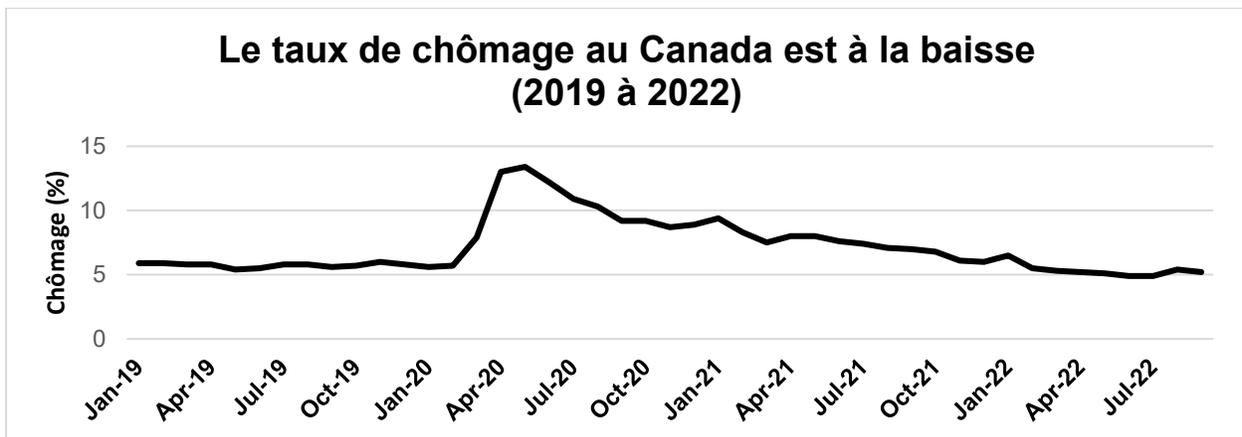
⁴¹ Statistique Canada, La hausse des prix a une incidence sur la capacité de la plupart des Canadiens à assumer leurs dépenses quotidiennes, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-fra.htm>

⁴² Indice des prix à la consommation, août 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-fra.htm>

⁴³ [En anglais seulement] The Bank of Canada's "Estimated Variable Mortgage Rate" increased from 1.29% at the beginning of March to 4.53% on October 6;

Marché du travail très concurrentiel

L'offre de main-d'œuvre est un aspect du marché du travail qui a été particulièrement important dans la dernière année, étant donné le nombre record de postes vacants plus tôt en 2022 et le vieillissement de la population, un problème à plus long terme. Le taux de chômage depuis septembre 2022 se situe bien en deçà de celui des années précédentes. À 5,2 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique (voir le graphique ci-dessous)⁴⁴.



Selon les prévisions, la tendance se maintiendra. Depuis juin 2022, le nombre de personnes sans emploi (989 000) est inférieur à celui de postes vacants (1 038 000) au Canada⁴⁵. Il s'agit de la première fois qu'on observe une telle situation depuis que les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires sont devenues accessibles en 2015. Cette pénurie sur le marché du travail a une incidence sur les perspectives des employeurs. Deux cinquièmes (38,7 %) des personnes qui ont participé à l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises en 2022 croient qu'il sera bientôt difficile de recruter des employés qualifiés⁴⁶.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Selon les réponses à une question supplémentaire qui a été ajoutée à l'Enquête sur la population active en 2022, « *le nombre de Canadiens qui envisagent un changement d'emploi augmente actuellement. La proportion d'employés*

⁴⁴ Enquête sur la population active, septembre 2022 (3701), table 14-10-0287-01.

⁴⁵ Enquête sur la population active, juin 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220708/dq220708a-fra.htm>

⁴⁶ Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE)
<https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/entreprise/5318>

permanents qui prévoyaient quitter leur emploi dans les 12 prochains mois (11,9 %) avait presque doublé par rapport au taux enregistré en janvier 2022 (6,4 %), la dernière fois que la question a été posée⁴⁷.

Pour mieux comprendre certains facteurs déterminants qui contribuent au changement d'emploi, l'Enquête sur la population active menée en août 2022 comportait des questions sur les motifs principaux incitant les travailleurs à quitter leurs emplois pour explorer d'autres avenues. Le salaire et les avantages étaient les principales raisons évoquées par les employés⁴⁸.

En plus des conditions économiques actuelles, l'offre de main-d'œuvre subit également les effets du vieillissement de la population. Selon l'Enquête sur la population active menée en août 2022, 307 000 Canadiens ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la dernière année, contre 233 000 l'année antérieure⁴⁹.

Les fonctionnaires fédéraux se préparent pour la retraite

Selon les données de l'employeur, un nombre important de fonctionnaires fédéraux a actuellement plus de 55 ans, et celui-ci continue d'augmenter⁵⁰.

Tranche d'âge	2010	2021
55 à 59	11.10 %	11.50 %
60 à 64	4.40 %	6.00 %
65 et plus	1.30 %	2.60 %

La tendance s'observe aussi dans le nombre d'embauches au sein de l'administration publique centrale. Les périodes d'embauche de durées indéterminées continuent d'augmenter depuis l'année financière 2012-2013⁵¹.

Année	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Embauches	4315	6093	7698	11085	14749	19245	19333	16528

⁴⁷ Enquête sur la population active, Aout 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

⁴⁸ *Idem.*

⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2021

⁵¹ *Idem.*

Dans le contexte actuel 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 maintien en poste. Étant donné la bonne santé du marché du travail et la faiblesse du taux de chômage, le syndicat estime que les salaires devraient demeurer concurrentiels et refléter ces tendances du marché.

Pénurie de main-d'œuvre au Canada et prévisions salariales (2023)

En plus de l'inflation galopante, la compétitivité du marché du travail influe davantage sur les hausses de salaire et amplifie les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'employeur. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi indiquent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi leurs employés qualifiés risquent de partir, si l'occasion se présente. Les projections tirées des projets de recherche de Normandin Beaudry, Willis Tower Watson, Mercer, PCI rémunération-conseil et LifeWorks (anciennement Moreau Shepell) montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 3,9 % en 2023, en moyenne⁵².

Observateur	Secteur	2023 Prévisions Hausses (%)
Normandin Beaudry	Tous les secteurs	3.7
Willis Tower Watson	Professionnels	3.7
Mercer	Tous les secteurs	3.9
PCI Compensation	Tous les secteurs	4.1
LifeWorks (formerly Moreau Shepell)	Tous les secteurs	3.9
Moyenne	Tous les secteurs	3.9

En résumé

⁵² [En anglais seulement] CPQ Salary Forecasts Special Report 2023 (reported Sep. 29, 2022): www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/files/dossier_special_previsions_salariales2023_en.pdf ⁵³ Report of the Public Interest Commission, PSAC-CRA, November 26, 2014: <https://www.ute-sei.org/sites/ute/files/migrated/English/docs/bargaining/PSAC-CRA-PIC-final-report.pdf>

Le résumé suivant reprend les faits et les arguments présentés ci-dessus qui soutiennent la position du syndicat concernant les taux de rémunération :

- i. Le budget 2022 stipule que l'économie canadienne est saine et que le Canada possède certains des indicateurs de stabilité financière les plus solides des économies du G7 ;
- ii. Le déficit du gouvernement du Canada, en % du PIB, ne constitue pas un obstacle à l'octroi de salaires équitables et d'augmentations économiques au personnel fédéral ;
- iii. Les emplois du secteur public contribuent à un contexte social qui favorise la croissance et la prospérité de la classe moyenne sur laquelle l'économie du Canada repose fortement.
- iv. Les augmentations économiques devraient tenir compte des règlements pertinents récemment négociés par l'AFPC et des décisions arbitrales dans le secteur public élargi ;
- v. Les parties devraient négocier des salaires qui suivent l'inflation, comme cela a été le cas dans le passé ;
- vi. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont bien inférieurs à l'inflation, ce qui affecte le pouvoir d'achat des employés et ne tient pas compte de l'augmentation rapide des dépenses de base comme la nourriture et le logement ;
- vii. Le Canada a un marché du travail solide et un faible taux de chômage, ce qui fait que des salaires concurrentiels jouent un rôle important dans le recrutement et le maintien en poste ;
- viii. La proposition de l'employeur concernant les augmentations économiques est inférieure aux augmentations salariales établies et prévues sur le marché du travail canadien.

Par conséquent, le syndicat propose respectueusement des augmentations économiques générales qui sont concurrentielles. La mise en œuvre d'augmentations économiques générales qui suivent la courbe de l'inflation ne doit pas entrer en conflit avec les ajustements au marché proposés par le syndicat pour corriger les inégalités salariales dans les secteurs privé et public en dehors de la fonction publique fédérale. Par exemple, l'entente de principe de BCGEU qui a récemment été ratifiée tient compte des pressions

inflationnistes persistantes *et* propose des ajustements au marché adaptés à la profession en cause.

APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION

Sauf indication contraire, tous les rajustements sont faits le 21 juin 2021 avant l'ajout de l'augmentation économique annuelle.

La revendication du syndicat a été présentée à la table des enjeux communs le 4 novembre 2021 et tient compte des récentes augmentations salariales ainsi que des tendances et prévision de l'IPC.

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération de tous les employés des unités de négociation PA, SV, TC et EB :

À compter de 2021 : 4,50%

À compter de 2022 : 4,50%

À compter de 2023 : 4,50%

La date d'entrée en vigueur des augmentations est différente pour chaque convention collective, mais dans tous les cas, elle doit être considérée comme le jour suivant la date d'expiration de la convention collective concernée.

Ajustements au marché – Le 23 mars 2022, le syndicat a fourni par courriel les trois (3) tableaux et le libellé clarifié.

Ajustements fondés sur les taux 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 personnes occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (ARC). Pour ce faire, le syndicat prévoit de majorer le taux normal de la plupart des échelons de chaque classification pour qu'il soit égal au taux normal (au 1^{er} novembre 2020) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC. Cette majoration sera effectuée avant l'application d'une augmentation économique et entrera en vigueur le 21 juin 2021. Lorsqu'il n'y a pas de comparateur direct à l'ARC (comme le décrit l'Appendice B de la convention collective), le salaire sera augmenté par le pourcentage qui représente la plus grande disparité au sein de la catégorie PA, comme l'illustre le tableau A.

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 existe un important groupe de comparaison au sein de l'ARC. Afin d'éliminer l'écart salarial entre les AS/IS/PM et leurs comparateurs respectifs à l'ARC, le syndicat propose d'augmenter le taux de rémunération de ces trois classifications pour qu'il soit égal au taux maximum de la classification SP (voir le tableau A), et que le pourcentage delta soit ajouté à chacun des anciens échelons de chaque niveau.

Ajustement pour les classifications CR, DA et ST

Il existe aussi pour ces classifications un important groupe de comparaison au sein de l'ARC. Afin d'éliminer l'écart salarial entre les CR/DA/ST et leurs comparateurs respectifs à l'ARC, le syndicat propose d'augmenter le taux de rémunération de la plupart des niveaux de ces classifications pour qu'il soit égal au taux maximum de rémunération de la classification SP (voir le tableau A), et que le pourcentage delta soit ajouté à chacun des anciens échelons de chaque niveau. En ce qui concerne les niveaux CR/DA/ST qui ne figurent pas au tableau A, l'augmentation sera équivalente au pourcentage delta le plus élevé des classifications CR, DA et ST qui figurent au tableau. Il en résultera un ajustement au marché de 15,9 % pour chaque échelon de ces classifications. Le tableau B en donne des exemples.

Ajustement pour les classifications WP, CM et OE

Ces classifications ne figurent pas à l'Appendice B de la convention collective de l'ARC. Toutefois, afin de préserver la valeur relative des postes et l'équité pour l'ensemble des classifications de l'unité de négociation, le syndicat propose une augmentation du taux normal de chaque niveau des classifications WP/CM/OE représentant le pourcentage delta le plus élevé des classifications AS/IS/PM qui figurent au tableau A. Il en résultera un ajustement au marché de 8,4 % pour chaque échelon de chaque niveau des classifications WP/CM/OE. Le tableau C en donne des exemples.

Tableau A

Groupe PA	Groupe ARC	PA 21 juin 2020	ARC 1 ^{er} nov. 2020	DELTA (\$) PA c ARC	DELTA (%) PA c ARC
Ajustement : AS, PM, IS					
AS-1/PM-1/IS-1	SP-4	61 379	65 363	3 984	6,5 %
AS-2/PM-2/IS-2	SP-5	65 887	70 749	4 862	7,4 %
AS-3/PM-3	SP-6	70 622	76 545	5 923	8,4 %
AS-4/PM-4/IS-3	SP-7	77 368	82 826	5 458	7,1 %
AS-5/PM-5/IS-4	SP-8	92 412	97 339	4 927	5,3 %
AS-6/IS-5	SP-9	102 712	108 042	5 330	5,2 %
AS-7/PM-6/IS-6	SP-10	114 592	121 923	7 331	6,4 %
Ajustement : CR, DA, ST					
CR-1	SP-1	41 162	45 987	4 825	11,7 %
CR-2	SP-1	43 215	45 987	2 772	6,4 %
CR-3	SP-2	49 478	52 724	3 246	6,6 %
CR-4	SP-3	54 857	58 453	3 596	6,6 %
CR-5	SP-4	60 130	65 363	5 233	8,7 %
DA-PRO-2	SP-2	45 473	52 724	7 251	15,9 %
DA-PRO-3	SP-3	50 902	58 453	7 551	14,8 %
DA-PRO-4	SP-4	56 690	65 363	8 673	15,3 %
DA-PRO-5	SP-5	63 086	70 749	7 663	12,1 %
DA-CON-1	SP-1	43 690	45 987	2 297	5,3 %
DA-CON-2	SP-1	43 761	45 987	2 226	5,1 %
ST-OCE-2	SP-2	46 546	52 724	6 178	13,3 %
ST-OCE-3	SP-3	50 991	58 453	7 462	14,6 %
ST-SCY-2	SP-3	51 772	58 453	6 681	12,9 %

Tableau B

DA-CON-4 – Rémunération annuelle (\$)				
Entrée en vigueur	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4
C) 21 juin 2020	56 594	57 978	59 383	60 777
Actuel par échelon + 15,9 %	65 592	67 197	68 825	70 441
Ajustement au marché	15,90 %	15,90 %	15,90 %	15,90 %
15,90 %				

ST-SCY-3 – Rémunération annuelle (\$)				
Entrée en vigueur	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4
C) 21 juin 2020	49 755	51 179	52 624	54 041
Actuel par échelon + 15,9 %	57 666	59 316	60 991	62 634
Ajustement au marché	15,90 %	15,90 %	15,90 %	15,90 %
15,90 %				

Tableau C

WP-4 – Rémunération annuelle (\$)								
Entrée en vigueur	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6	Éch. 7	Éch. 8
C) 21 juin 2020	69 294	72 069	74 832	77 596	80 356	83 570	86 915	91 732
Actuel par échelon + 8,4 %	75 115	78 123	81 118	84 114	87 106	90 590	94 216	99 437
Ajustement au marché	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %
8,40 %								

OE-DEO-1 – Rémunération annuelle (\$)								
Entrée en vigueur	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6	Éch. 7	
C) 21 juin 2020	27 841	28 712	29 570	30 423	31 285	32 150	33 015	
Actuel par échelon + 8,4 %	30 180	31 124	32 054	32 979	33 913	34 851	35 788	
Ajustement au marché	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	8,40 %	
8,40 %								

Autres notes sur la rémunération

- Modifications de pure forme
- Tout changement nécessaire aux notes pour refléter les nouvelles échelles et les nouvelles indemnités (p. ex., placement dans les nouvelles grilles)

MOTIF

Ajustement au marché

Le syndicat cherche à obtenir un ajustement au marché pour égaler les salaires à l'Agence du revenu du Canada.

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 le problème que les ajustements au marché permettraient de résoudre :

Comblent 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.

Il faut souligner qu'au cours de la présente ronde de négociation, l'employeur a très peu commenté ou 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 valable dans le secteur public fédéral 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 la pièce B de la convention collective de l'ARC (pièce A1).

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 A2)

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 A2.

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. ⁵³

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 :

⁵³ Report of the Public Interest Commission, PSAC-CRA, November 26, 2014: <https://www.ute-sei.org/sites/ute/files/migrated/English/docs/bargaining/PSAC-CRA-PIC-final-report.pdf>

[22] À l'appui de sa position, l'Employeur revoie 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 A3)

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 A2). La proposition syndicale présente les classifications comparables du groupe PA (Tableau A). Le Syndicat soutient qu'il y a un écart important entre le groupe PA et les classifications comparables à l'ARC qui doit être éliminée.

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 la justification visant l'augmentation de l'indemnité mentionné à l'Appendice Q – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe des Programmes de bien-être social (WP) qui travaillent en tant qu'agent de libération conditionnelle et d'agent de libération conditionnelle chargé de la surveillance.

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 l'écart entre les membres de l'ARC et ceux du groupe PA.

PROPOSITION DE L'AFPC

INDEXATION DES INDEMNITÉS À L'AUGMENTATION ÉCONOMIQUE GÉNÉRALE

L'indemnité est majorée selon l'augmentation économique générale applicable, chaque année de la convention collective.

MOTIF

Le syndicat propose que les indemnités suivantes soient majorées selon l'augmentation économique générale applicable, chaque année de la convention collective :

- Art. 61 – L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC); NOUVEAU – Prime de langue; NOUVELLE INDEMNITÉ : Les employés au ministère des Anciens combattants qui sont les gestionnaires de cas à Anciens Combattants dans la classification WP; NOUVELLE INDEMNITÉ : Tout le personnel autre que celui de Service correctionnel Canada qui travaille dans un milieu où il y a possibilité d'interaction en personne avec les personnes détenues et contrevenantes; Appendice J; Appendice O et Appendice Q.

Ces indemnités sont vulnérables à l'érosion causée par l'inflation si leur montant reste fixe chaque année du contrat. De plus, le ratio entre la valeur des indemnités et des taux de rémunération annuels des membres qui augmentent chaque année devrait aussi être revu à la hausse. Autrement dit, si les salaires augmentent mais que les indemnités restent les mêmes, la valeur proportionnelle de ces dernières diminue par rapport à la première année de la convention collective ou au moment auquel les indemnités ont initialement été négociées. Le syndicat soutient que cette proposition devrait faire partie des recommandations de la commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 27 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars **et cinquante** (2,50 00 \$) 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.

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 **et cinquante** (2,50 00 \$) 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 n'a pas augmenté depuis 2002, soit il y a plus de 20 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.

Le syndicat propose également une prime de quart bonifiée pour les heures de nuit et de fin de semaine pour reconnaître les contraintes additionnelles que le travail de nuit impose. Une telle disposition est courante dans d'autres conventions collectives.

Certes, le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24. Cela dit, les répercussions sur la santé et le bien-être du personnel ne sont pas négligeables.

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

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 61 - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

61.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

MOTIF

Voir Appendice A.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEL ARTICLE - PRIME D'UTILISATION DE LANGUE AUTOCHTONE

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer d'autres propositions concernant cet article après avoir reçu des données supplémentaires du Comité mixte sur les langues autochtones.

Les employés qui s'expriment dans une langue autochtone au travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.

L'indemnité annuelle est majorée de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

MOTIF

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 ». ⁵⁴

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. ⁵⁵ 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. ⁵⁶ Le syndicat croit fermement que

⁵⁴ Statement of Apology to former students of Indian Residential Schools, on behalf of the Government of Canada. June 11, 2008: <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1100100015644/1571589171655>

⁵⁵ Truth and Reconciliation Commission Calls to Action, 2015: https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wpcontent/uploads/2021/01/Calls_to_Action_English2.pdf

⁵⁶ National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls, Calls for Justice: <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Calls-Web-Version-EN.docx>

l'employeur devrait appuyer les appels à l'action de ces très importants rapports et récompenser les employé-e-s qui utilisent des langues autochtones au travail en leur consentant une « prime d'utilisation d'une langue autochtone » (PULA).

Lorsqu'il a adopté le projet de loi C-91 — la *Loi sur les langues autochtones* —, le gouvernement fédéral a démontré son engagement envers les langues autochtones.⁵⁷ Le syndicat ne comprend donc absolument pas pourquoi l'employeur continue de résister à une modeste reconnaissance financière pour la connaissance d'une langue autochtone par ses propres employé-e-s.⁵⁸ L'ajout d'une PULA servirait à reconnaître le rôle que jouent les membres du groupe PA dans le soutien à la prestation de services et de programmes en langues autochtones, comme l'exigent de nombreux mandats ministériels, et de reconnaître leur contribution à l'objectif global qui est de promouvoir l'accès aux langues autochtones au Canada, de les ressusciter et de les revitaliser.

Conformément à l'appendice P de la plus récente convention collective, les parties ont entrepris une étude conjointe de l'utilisation des langues autochtones (pièce A4). Cette recherche a révélé qu'au moins 168 employé-e-s du groupe PA utilisent une langue autochtone au travail.

En réponse à une proposition antérieure du syndicat de reconnaître les compétences des enseignants de langues autochtones lors de la dernière ronde de négociations, le CIP a souligné que « ... le moment de prendre cette mesure importante est clairement arrivé. »

Une PULA reproduirait aussi cela. La convention entre les Opérations des enquêtes statistiques (OES) et l'AFPC prévoit une prime de 41 cents l'heure pour la maîtrise d'une langue seconde, y compris les langues autochtones. La convention entre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Syndicat des travailleurs du Nord prévoit une prime de bilinguisme de 1 200 \$ par année pour les employé-e-s qui utilisent au moins deux langues officielles des Territoires. Le gouvernement du Nunavut offre une prime linguistique variant de 1 500 à 5 000 dollars par an. De multiples hameaux, associations d'habitations et

⁵⁷ Indigenous Languages Act, S.C. 2019, c. 23, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/i-7.85/page-1.html>

⁵⁸ August 2022, CBC News, Feds won't extend bilingualism bonus to employees who speak an indigenous language: <https://www.cbc.ca/news/canada/north/indigenous-languages-bilingual-bonus-1.6559605>

municipalités du Nord offrent également divers montants pour l'utilisation d'une langue autochtone (Pièce A5).

En conclusion, le syndicat trouve incompréhensible qu'un gouvernement qui a instauré une nouvelle fête nationale pour marquer « la vérité et la réconciliation » n'offre pas une modeste reconnaissance financière aux très peu d'employé-e-s qui utilisent une langue autochtone au travail.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 66 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

66.07

- 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) jours 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 désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

MOTIF

66.07 a) Selon le libellé actuel de l'alinéa 66.07a), la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. Cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires pendant 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 syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 66.07 va à l'encontre du paragraphe 66.02 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.

Le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 65 fassent partie des recommandations de la Commission.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVELLE INDEMNITÉ : LES EMPLOYÉS AU MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS CANADA QUI SONT GESTIONNAIRES DE CAS DANS LA CLASSIFICATION WP

- **Indemnité de 2 000,00 \$ par année**
- **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

MOTIF

Le syndicat vise à obtenir une indemnité afin de reconnaître les compétences les gestionnaires de cas à Anciens Combattants dans la classification WP, les efforts uniques qu'ils déploient et les risques plus élevés de lésions, dont les blessures physiques et les dommages à la santé mentale, attribuables à la nature de leur travail auprès d'une clientèle bien particulière et de les indemniser.

Parmi les vétérans que servent les gestionnaires de cas, plusieurs ont subi des traumatismes pendant leur service militaire, notamment des traumatismes associés aux activités régulières, à des situations atroces vécues lors des opérations de maintien de la paix ou dans des régions en guerre. Nombre d'entre eux sont donc susceptibles de souffrir de dommages à leur santé mentale, dont des troubles tels que le 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.⁵⁹ Le soutien que les gestionnaires de cas apportent aux vétérans est une tâche cruciale, unique et spécialisée. En raison des situations traumatisantes auxquelles elle a pu être exposée, la clientèle d'Anciens Combattants a besoin d'un soutien particulier. Elle est plus susceptible de présenter des comportements instables ou provocateurs pouvant viser le personnel et entraîner des interactions extrêmement difficiles et très stressantes pour les gestionnaires de cas.

⁵⁹ Published in 2019 by Vintage Canada (Penguin, Random House)

Souvent, en raison d'une blessure physique ou d'un dommage psychologique, ces soldats sont congédiés bien souvent avant la période normale de leur retraite. C'est à ce moment très difficile de leur vie que ces soldats de métier doivent apprendre à réintégrer la société civile et commencer à vivre au quotidien en dehors de l'armée. Des gestionnaires de cas disent avoir aidé des vétérans faire des choses comme trouver un médecin de famille ou un dentiste, apprendre à vivre avec handicap acquis et à définir leurs objectifs de vie comme civils.

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. Du coup, un certain nombre de vétérans interagissent avec leur gestionnaire de cas lorsqu'ils sont en situation de crise, ce qui augmente les enjeux et les exigences. Le gestionnaire de cas doit alors utiliser ses compétences spécialisées dans des conditions imprévisibles et très stressantes, tout en étant exposé à des types et degrés de pression psychosociale sans pareil, ainsi qu'à des traumatismes directs et indirects.

Le syndicat soutient que cela fait bien longtemps que l'employeur aurait dû reconnaître la résilience dont fait preuve les gestionnaires de cas de la classification WP et les compétences accrues qu'ils doivent posséder pour accomplir leur travail très important, et les indemniser. Leur rémunération actuelle ne tient pas compte des compétences et des efforts supplémentaires qu'ils doivent déployer en raison de leurs conditions de travail très particulières.

Le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVELLE INDEMNITÉ : TOUT LE PERSONNEL AUTRE QUE CELUI DE SERVICE CORRECTIONNEL CANADA QUI TRAVAILLE DANS UN MILIEU OÙ IL Y A POSSIBILITÉ D'INTERACTION EN PERSONNE AVEC LES PERSONNES DÉTENUES ET CONTREVENANTES

- Indemnité de 1750,00 \$ par année.
- L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.

MOTIF

Le Syndicat vise à obtenir une indemnité semblable à l'indemnité prévue à l'article 60 – *Indemnité de responsabilité correctionnelle*, afin de reconnaître les responsabilités uniques et d'indemniser les employé-e-s d'un certain nombre de ministères de la fonction publique fédérale qui exercent des activités que l'on peut définir au sens large comme activités d'exécution des lois.

Les employés qui travaillent dans des milieux où il est possible d'interagir en personne avec des détenus ou des délinquants sont exposés à des risques accrus et doivent satisfaire à des exigences particulières pour s'acquitter de leurs fonctions; les membres du groupe PA qui ne travaillent pas pour Service correctionnel Canada ne reçoivent pas reconnaissance monétaire à cet égard.

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. Étant donné que dans l'exercice de leurs fonctions, ils côtoient les mêmes délinquants que les agents de libération conditionnelle de Service correctionnel Canada, les employé-e-s de la Commission nationale des libérations conditionnelles du Canada devraient également voir leurs responsabilités uniques reconnues.

D'autres membres du groupe PA, notamment ceux qui travaillent au ministère de la Justice, à Sécurité publique Canada, et le personnel civil de la GRC exercent une gamme de fonctions dans la vaste catégorie d'activités d'exécution des lois qui peuvent les contraindre à interagir avec des détenus ou des délinquants à diverses étapes du processus.

Dans la fonction publique fédérale, il y a également des membres du groupe PA de la même classification qui touchent le même salaire, sans pour autant être soumis aux défis, risques et responsabilités uniques auxquels sont confrontés ces employés en raison de la nature particulière de leur milieu de travail. Afin de reconnaître leurs responsabilités supplémentaires et uniques, le syndicat demande respectueusement à la commission d'ajouter à ses recommandations la proposition du syndicat d'accorder une indemnité à tous les employé-e-s à autre que ceux de Service correctionnel Canada qui travaillent dans un milieu où il est possible d'interagir en personne avec des détenus et des délinquants.

PROPOSITION DE L'AFPC

Le syndicat a modifié sa proposition à l'appendice J 1. (b) après le dépôt de la CIP.

APPENDICE J - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE) CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE ~~DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION~~ POUR LE PERSONNEL QUI TRAVAILLE DANS LES OPÉRATIONS DE RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste ~~les conseillères et conseillers en rémunération et~~ employées en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à ~~Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye et~~ qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, au groupe et niveau CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04, 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. En vigueur aux dates déterminées par le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, tous les employés nommés au paragraphe 1 ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employés touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour 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

Indemnité annuelle

4500 \$ ~~3 500 \$~~

Indemnité quotidienne

17,25 \$ ~~13.42~~

- c. **l'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
- d. l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
- e. 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;
- f. 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 de CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04 de l'employée. ~~Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS01, AS02 et AS03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de~~

~~paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9.58 quotidiennement);~~

- g. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou une employée 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'employée 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'employée 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.

Signé à Ottawa, le 9^e jour du mois de juillet 2020.

MOTIF

L'appendice J a été négocié pour la première fois lors de la ronde de négociation collective de 2010 afin de régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération, problèmes qui découlaient de l'achat par l'employeur d'un nouveau logiciel de traitement de la paye défectueux : le fameux Phénix. Les problèmes liés à ce système de paye, qui ont d'ailleurs été bien documentés et largement médiatisés, continuent de causer d'affecter le traitement de la paye des fonctionnaires.

Tout d'abord, le syndicat propose de modifier le nom de cette indemnité pour passer à indemnité de maintien en poste du personnel qui travaille à l'administration de la rémunération, par souci de clarté et d'uniformité avec la terminologie interne de l'employeur, mais aussi pour tenir compte du fait que de nombreuses personnes salariées visées par cette indemnité n'occupent pas forcément des postes de conseillères ou conseillers en rémunération.

Paragraphe 1 et alinéa 1f) : Le syndicat propose de supprimer le libellé problématique qui établit une distinction injuste et improductive entre le personnel qui travaillent à l'administration de la rémunération dans des ministères desservis ou non par le centre des services de paye. Qu'elles travaillent ou non dans des ministères desservis par le centre des services de paye, les personnes qui assument ces tâches font le même travail épuisant

AFPC Services des programmes et de l'administration (PA) – Commission de l'intérêt public 59

attribuable au fiasco Phénix dont l'employeur est la cause, et elles méritent par conséquent de recevoir la même indemnité. Pour les employé-e-s qui travaillent dans ce domaine, il est clair que la disparité actuelle entre les indemnités est injuste. C'est la raison pour laquelle ils préfèrent aller travailler dans des ministères qui ne sont pas desservis par le centre des services de paye afin d'avoir accès à une indemnité plus élevée. Étant donné qu'il s'agit d'une indemnité de maintien en poste, l'employeur devrait être conscient que le système actuel à deux niveaux va à l'encontre de son objectif initial.

Alinéa 1b) Le syndicat souhaite retirer sa proposition visant à faire passer le montant de l'indemnité de 3 500 \$ à 4 500 \$ pour se concentrer sur sa proposition visant à instaurer une indemnité unique de 3 500 \$ pour tous les employé-e-s qui travaillent à l'administration de la rémunération, comme nous l'avons déjà indiqué.

Alinéa 1c) Voir l'appendice A

Les propositions de l'Alliance ne répareront certes pas les dommages causés par Phénix ou le défectueux système lui-même, mais elles faciliteront 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

APPENDICE O - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉS DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES

1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s PM seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)	
Postes	Indemnité annuelle
PM-05	3 534\$
PM-06	3 534\$

- c. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
 - d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024** ~~2021~~.

MOTIF

Voir l'appendice A.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE Q - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	7 000 \$ 2-000\$
WP-05	7 000 \$ 2-000\$

- c. **L'indemnité soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
 - e. d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. ~~L'employé e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.~~
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024-2024**.

MOTIF

2.b) Le syndicat demande la majoration à 7 000 \$ par année de cette indemnité versée 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 2 400 personnes salariées sont classifiées WP-04 au sein de la fonction publique fédérale et environ 570 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 A6, 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 A7, 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. Les personnes salariées des unités de négociation TC et PA qui ont des fonctions d'agentes et d'agents des pêches, et à qui on a conféré tous les pouvoirs d'agents de la paix, touchent une indemnité annuelle de 3 534 \$, versée aux deux semaines.

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 A8)

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 A9). 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.

2.c) Voir appendice A

3. Le syndicat est d'avis que l'accès à cette indemnité devrait être lié aux responsabilités de ces employés et aux risques auxquels ils sont exposés (voir la justification ci-dessus) et non au nombre d'heures qu'ils effectuent au cours d'un mois donné. De plus, cette proposition simplifie le paiement des indemnités, une mesure qui cadre avec l'objectif énoncé par l'employeur durant la ronde de négociation de simplifier l'administration de la paye.

PARTIE 3

QUESTIONS EN LITIGE

ENJEUX COMMUNS

ARTICLE 10 - INFORMATION

PROPOSITION DE L'AFPC

10.01 L'employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, **l'adresse du lieu de travail, le lieu de travail, l'emplacement** géographique, **l'adresse postale, le numéro de téléphone** et la classification de chaque ~~nouvel~~ employé-e. **L'employeur convient aussi de communiquer mensuellement la date de nomination de tout nouvel employé et la date de cessation d'emploi de chaque employé, et ce, par adresse du lieu de travail.**

MOTIF

La proposition du syndicat prévoit que l'employeur lui communique ces renseignements de façon régulière pour faciliter la tenue des dossiers et le suivi des membres. Le syndicat a besoin de ces renseignements pour remplir ses obligations statutaires et fournir divers services aux membres, comme représenter les employé-e-s lors des négociations collectives, déposer des griefs et les régler, et remplir ses responsabilités en vertu des articles 184 (tenir un vote de grève), 183 (tenir un scrutin sur une offre finale) et 119 à 134 (services essentiels). Ces renseignements qui sont souvent entre les mains de l'employeur permettent au syndicat de communiquer avec les employé-e-s.

Une décision de la commission (2008 CRTFP 13) a déjà conclu que l'employeur était intervenu dans la représentation des employé-e-s par le syndicat au sens de l'alinéa 186(1)a) de la LRTFP, en refusant de lui fournir les renseignements sur ses employés dont il avait besoin pour communiquer avec eux. Dans cette décision, l'arbitre a conclu non seulement que l'employeur doit fournir à la partie plaignante les renseignements sur ses employé-e-s dont celui-ci a besoin pour les contacter, mais aussi qu'il était justifié, en vertu de cette obligation, que l'employeur fournisse au syndicat l'adresse et le numéro de téléphone personnels des intéressés, c'est-à-dire les renseignements précis que l'employeur prétendait qu'il ne pouvait pas lui fournir pour des raisons de protection des renseignements personnels.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans sa décision.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

10.02 ~~L'employeur convient de fournir à chaque employé e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.**

MOTIF

L'AFPC a refusé d'apporter ce changement dans les conventions collectives de l'administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus lors du dernier cycle de négociations pour les groupes PA, SV, TC, EB et FB, de même que pour ceux conclus avec des organismes distincts comme l'ARC, l'ACIA, les OES et Parcs Canada.

En 2017, l'AFPC a déposé un grief de principe contre l'employeur, le Conseil du Trésor, pour avoir violé l'article 10.02 de la convention du groupe PA en omettant de fournir des exemplaires imprimés de la convention collective. Le grief a été accueilli.

Parmi les quelque 110 000 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.

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 2022. 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.

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 libellé proposé par l'employeur a pour effet ni plus ni moins de limiter l'accès à la convention collective, ce qui n'est dans l'intérêt d'aucune des parties.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa décision.

ARTICLE 12 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE L'AFPC

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 de modifier le paragraphe 12.03 parce que 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.

Le syndicat a réagi en déposant une plainte à la CRTESPF. 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. (CRTESPF 561-02-739)

En mai 2013, la CRTESPF a rendu une décision semblable à la suite d'un autre cas où un représentant syndical s'était vu refuser l'accès aux locaux de l'Agence des services frontaliers du Canada :

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. (CRTESPF 561-02-498)

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au Conseil du Trésor 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. (CRTESPF 561-02-498)

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

La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour les groupes PA, SV, TC et EB. La convention collective des CX, à laquelle est assujetti le personnel qui travaille dans les établissements correctionnels fédéraux, accorde explicitement l'accès aux représentants syndicaux dans les cas suivants : pour rencontrer des membres ou pour assister à une assemblée générale de la section locale. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers. Pourtant, cela 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 que l'employeur ne peut refuser aux groupes PA, SV, TC et EB des droits qu'il a déjà accordés à d'autres groupes. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés.

ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

Réunions syndicales et administration des sections locales

~~Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès~~

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister :

- a) aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b) **aux réunions** de l'exécutif national des éléments,
- c) aux réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
- d) aux congrès, **conférences et réunions de comités** de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, et
- e) **pour appuyer l'administration des sections locales.**

Formation syndicale ~~Cours de formation des représentants~~

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s ~~qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de la formation syndicale lié aux fonctions d'un représentant.~~

14.14 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à ~~titre de fonctionnaire~~ **une charge syndicale** à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

NOUVEAU

14.15 **Lorsqu'un employé est embauché dans un poste au sein de l'Alliance et qu'il donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'employeur lui accorde un congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an. Pendant cette période, l'employé peut, moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines, être réintégré dans le poste qu'il occupait immédiatement avant le début de son congé.**

NOUVEAU

14.16 **L'Employeur informe l'Alliance de la nomination de nouveaux employé-e-s représentés par le Syndicat à l'intérieur du premier mois de leur arrivée et accorde un minimum d'une heure de congé payé au président de la section locale ou son représentant pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le Syndicat.**

MODIFICATION

14.1418 Les congés **non payés** accordés à l'employé-e **en vertu du présent article à l'exception du paragraphe 14.14 et 14.15 ci-dessus, 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

Lors des rondes de négociations antérieures, 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. Le but était uniquement de modifier le mécanisme de paiement : payer l'employeur plutôt que l'employé-e. 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 employé-e-s qui détiennent pourtant une autorisation. Le fait de refuser aux membres de participer à des activités syndicales met à rude épreuve les relations de travail et se solde en des griefs fondés sur cette mauvaise interprétation. Si l'on ajoute le libellé que le syndicat propose aux paragraphes 14.12 et 14.13, les membres auront la possibilité de participer à des activités autorisées par le syndicat.

Au paragraphe 14.15, le syndicat souhaite obtenir pour l'employé-e embauché dans un poste au sein de l'Alliance le droit de prendre un congé non payé d'un an, et le droit de réintégrer son poste d'attache dans l'unité de négociation pendant cette période. Cette disposition est importante et fondamentale, dans la mesure où elle permet à l'employé-e désireux de faire partie du personnel de l'Alliance de participer librement au processus démocratique du syndicat sans que cela nuise à sa sécurité financière ni à sa sécurité d'emploi.

Le libellé proposé au paragraphe 14.16 vise à régler toute situation potentielle portant atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la LCRTEFP. Il est

arrivé par le passé que le libellé actuel, plutôt ambiguë, soit interprété et appliqué de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les demandes de congé des présidences des sections locales aux fins de l'orientation syndicale. Le syndicat est d'avis qu'il est dans l'intérêt des deux parties d'accorder aux présidences des sections locales ou à leurs représentants un congé payé lorsqu'ils sont appelés à offrir de l'orientation syndicale aux nouveaux employé-e-s de l'unité de négociation.

Finalement, les modifications au paragraphe 14.18 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 et 14.15) qui sont payés et dont l'employeur facturera les frais à l'Alliance.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par année financière**; 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. **La clause 14.15 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en oeuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.**

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-e 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 (Appendice A10). Le protocole décrit la procédure et le délai de remboursement du salaire brut et des avantages sociaux. Deux rondes se sont écoulées depuis la signature de l'entente et l'employeur n'a jamais soulevé de problèmes.

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 dans le but de prévenir tout problème de paye que pourrait occasionner Phénix.

Le syndicat s'oppose à l'imposition d'un plafond pour la participation des employé-e-s aux activités syndicales. Nous demandons respectueusement à la Commission de rejeter cette proposition.

ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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 de tout de congé non payé de plus de trois (3) 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.

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, etc.

Étant donné que les raisons justifiant la prise de certains congés non payés prolongés peuvent être fondées sur des motifs de discrimination énoncés dans 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 proposition 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. C'est pourquoi elle demande respectueusement à la commission de l'intérêt public de ne pas l'inclure dans ses recommandations.

ARTICLE 19 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

PROPOSITION DE L'AFPC

19.01 Il n'y aura aucune discrimination ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

NOUVEAU 19.02 L'employé-e victime de discrimination peut déposer un grief et peut également exercer son droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

19.023 En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article;

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

19.034 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.

NOUVEAU 19.05 L'employeur qui prend connaissance d'un cas de discrimination sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation ou d'une plainte d'un employé-e ou d'un grief, doit immédiatement mener une enquête.

NOUVEAU 19.06 Choix de l'enquêteur

Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire incluant sur l'enjeu de l'intersectionnalité. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.

NOUVEAU 19.07 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

NOUVEAU 19.08 L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

19.09 (*Ancien 19.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ **L'employeur remet** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle **à la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée**, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.
L'Employeur lui remet.

NOUVEAU 19.10 L'employeur répertorie tous les cas de discrimination ayant fait l'objet d'une enquête, y compris la façon dont ils ont été traités, et remet un rapport annuel à l'Alliance et au Centre sur la diversité et l'inclusion.

NOUVEAU 19.11 L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié-e sur la lutte contre l'oppression et la discrimination. Cette formation doit comprendre une analyse de l'intersectionnalité en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois applicables ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

MOTIF

Les propositions du Syndicat reflètent la volonté partagée de créer un milieu de travail exempt de harcèlement et d'abus de pouvoir. Les modifications proposées touchent aux procédures, aux définitions, à la responsabilité et à la prévention. Il est important que toute situation problématique puisse être résolue par un processus équitable, transparent et digne de la confiance des parties. Toutefois, il ne faut pas négliger l'importance de la formation obligatoire pour la sensibilisation et la création d'un climat où chacun-e fait preuve de vigilance afin d'éviter que le harcèlement soit ignoré, accepté ou banalisé.

Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, 12 % des personnes déclarant appartenir à une minorité visible rapportent avoir été victimes de discrimination au cours des 12 derniers mois. Cela représente des milliers de personnes traitées inéquitablement en raison de leur différence. Pis encore, pour les trois quarts de ces incidents, la personne qui discriminait était en position d'autorité par rapport à la personne salariée. Bien que choquantes, ces statistiques reflètent une tendance observée année après année.

Le Syndicat a lui aussi réalisé un grand sondage à ce sujet, et il en est ressorti que seuls 15 % des cas de discrimination visant nos membres ont fait l'objet d'une plainte officielle ou d'un grief. Pourquoi? La moitié des personnes a indiqué craindre des représailles, le

quart avait des préoccupations quant au processus de plainte, et 10 % relatent s'être fait conseiller de ne pas porter plainte.

Il y a aujourd'hui plusieurs actions en justice en cours au nom de fonctionnaires et d'anciens fonctionnaires. Ces recours portent sur le racisme systémique dans la fonction publique fédérale et ses conséquences, notamment le refus injustifié de promotion, l'infliction intentionnelle de souffrances psychologiques, le congédiement déguisé, le licenciement injustifié et la négligence, ainsi que la violation du droit du travail et des droits de la personne.

De toute évidence, le système est brisé. L'employeur doit agir dès maintenant pour contrer la discrimination dans la fonction publique fédérale. Le gouvernement fédéral doit écouter les travailleuses et travailleurs et suivre leurs directives pour réparer cette injustice flagrante; après tout, il a reconnu à maintes reprises que le racisme systémique est répandu dans les institutions gouvernementales.

La proposition du Syndicat est l'occasion pour l'employeur de démontrer sa volonté de revoir ses pratiques antidiscriminatoires, pratiques qui sont inadéquates.

ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

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 violence, de harcèlement**, de harcèlement sexuel **et d'abus de pouvoir** et ils conviennent que **la violence, le harcèlement**, le harcèlement sexuel **et les abus de pouvoir** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail et qu'on en fera la prévention.

NOUVEAU 20.02

Définitions :

- a) **Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement causer une souffrance ou un préjudice à un-e employé-e, l'offenser ou l'humilier, porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoires. Le harcèlement peut se pratiquer sur la base de nombreux facteurs, notamment, mais pas exclusivement, la race, la foi, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques liées au genre, les convictions, l'affiliation ou les activités politiques ou syndicales, l'état matrimonial, la situation de famille, la source de revenus, l'incapacité physique et/ou psychologique, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession et/ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre une personne salariée excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

NOUVEAU 20.03 Les employé-e-s qui sont victimes de harcèlement ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit au signalement d'un tel incident en vertu du processus décrit à la partie II du *Code canadien du travail* et/ou leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.024 En ce qui concerne les griefs déposés en vertu du présent article :

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

20.035 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite **de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Recours réglementaires

NOUVEAU 20.06 En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent donner avis d'un incident en vertu du paragraphe 15 (1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

NOUVEAU 20.07 Le destinataire désigné qui reçoit un avis d'incident en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* consulte sans tarder la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si ce qui s'est produit et/ou le comportement observé constituent un incident au sens du paragraphe 23 (2) du *Règlement*. S'ils jugent qu'il s'agit bien d'un incident, le destinataire désigné lance immédiatement le processus de règlement négocié.

NOUVEAU 20.08 Si le processus de règlement négocié échoue, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

NOUVEAU 20.09 Qu'un autre processus de résolution soit ou non en cours, ou que toutes les parties aient ou non fait un effort raisonnable pour régler l'incident, une partie principale qui croit que ce qui s'est produit constitue un incident ou qui ne considère pas l'affaire réglée peut demander la tenue immédiate d'une enquête. Le destinataire désigné qui reçoit une telle demande doit rédiger et transmettre l'avis d'enquête sans délai.

Enquêtes, dispositions générales

NOUVEAU 20.10 Choix de l'enquêteur

Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner le plus possible sur ceux de la partie principale.

NOUVEAU 20.11 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

NOUVEAU 20.12 L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

20.13 (*ancien 20.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ **L'employeur remet** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle à la **partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée**, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. ~~L'Employeur lui remet.~~ **Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou minimiser les risques d'incidents sont étudiées par le comité mixte de santé et sécurité qui, une fois cet examen terminé, soumet ses recommandations à l'employeur pour qu'il les mette en œuvre. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation doit en fournir la justification écrite au comité.**

NOUVEAU Formation

NOUVEAU 20.14 L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié-e sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence dans le lieu de travail. Cette formation doit comprendre une approche intersectionnelle en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois et règlements applicables, ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

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.

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.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

PROPOSITION DE L'AFPC

- 23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation, **une entente de travail à distance et/ou** un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.
- 23.02** Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.
- 23.03 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.

MOTIF

Le syndicat ne demande pas à la CIP de formuler une recommandation.

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSITION DE L'AFPC

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, **la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, 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 **trois cent soixante (360) cent quatre-vingts (180)** 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 et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et**

documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.

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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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)~~ **quatre-vingt-dix (90)** 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.

MOTIF

La modification proposée à la définition de « changements technologiques » au paragraphe 24.02 a 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. En outre, le libellé proposé par le syndicat n'est pas nouveau dans l'administration publique centrale. En effet, les termes systèmes et logiciels figurent dans la définition de changements technologiques dans la convention collective du groupe CS.

Le syndicat propose de supprimer la première phrase de l'article 24.03, car dans certains cas, les changements technologiques peuvent aller à l'encontre des intérêts de nos membres. D'ailleurs, le Conseil du Trésor y avait déjà consenti dans la convention collective du groupe FB.

La Directive sur la prise de décisions automatisée, publiée en 2019 par le Conseil du Trésor, indique que le gouvernement du Canada a l'intention d'utiliser de plus en plus l'intelligence artificielle pour prendre ou appuyer des décisions administratives visant l'amélioration des services. En 2019-2010, plus de 300 projets d'IA ont été consignés dans 80% des institutions fédérales. Certains cas d'utilisation automatisent les décisions ayant une incidence sur les bénéficiaires de services à l'intérieur du gouvernement. Toutefois, la directive ne garantit pas que le syndicat sera dûment consulté avant la mise en œuvre de ces nouveaux systèmes.

Lorsqu'il est question de changements technologiques, il est essentiel que l'employeur consulte à fond 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.

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. Le syndicat est tout simplement sidéré par le fait que l'employeur propose plutôt de réduire le délai de préavis.

La proposition du Syndicat, en particulier à l'alinéa 24.05 (f), exige que l'employeur fournisse toute la documentation nécessaire au Syndicat afin que celui-ci puisse s'acquitter de son devoir de représentation et atténuer les répercussions sur les employé-e-s touchés.

ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Ajouter un préambule à l'article 25 - Durée du travail :

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employé-e du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article.

MOTIF

Le syndicat propose d'introduire un préambule afin de réaffirmer clairement le droit de nos membres à la déconnexion et de protéger ce droit contre tout effet négatif.

La pandémie a montré aux employeurs et aux employés les avantages et les défis du travail à distance. L'un des plus grands défis a été la création d'un flou entre la vie professionnelle et personnelle. Plusieurs de nos membres ont le sentiment qu'ils ne peuvent jamais vraiment se déconnecter du travail. La technologie permet aux employeurs de communiquer constamment avec leurs employés et il existe souvent une attente tacite de réponses rapides, même en dehors des heures de travail prévues. La surcharge cognitive et émotionnelle associée au fait d'être constamment connecté au lieu de travail peut avoir un impact considérable sur les individus.

Pour faire face à ces problèmes, il est nécessaire de trouver un moyen d'établir un équilibre sain entre le travail et la vie privée et les législateurs ont commencé à adopter des mesures pour renforcer le droit des travailleurs à éteindre leurs appareils électroniques en dehors des heures de travail. À titre d'exemple, la nouvelle loi ontarienne sur le droit à la déconnexion, qui est entrée en vigueur le 2 juin 2022, exige des employeurs comptant 25 employés ou plus qu'ils disposent d'une politique écrite sur le droit à la déconnexion des travailleurs à la fin de leur journée de travail. La loi ontarienne définit la "déconnexion du travail" comme {TRADUCTION} "*le fait de ne pas participer à des communications liées au*

*travail, notamment des courriels, des appels téléphoniques, des appels vidéo ou l'envoi ou la révision des messages, et ce, de manière à être libre de l'exécution du travail.*⁶⁰

La lettre de mandat 2019 de la ministre du Travail comprend une orientation visant à améliorer les protections du travail dans le Code canadien du travail (le Code). En particulier, cette orientation incluait l'engagement à « *élaborer conjointement avec les employeurs et les groupes syndicaux de nouvelles dispositions qui donnent aux travailleurs sous réglementation fédérale le "droit de se déconnecter"* »⁶¹. En conséquence, un « Comité consultatif sur le droit à la déconnexion » (le comité) a été créé avec des représentants des employeurs sous réglementation fédérale, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales. Le comité avait pour mandat de recommander des moyens d'appuyer le « droit de se déconnecter » des travailleurs sous réglementation fédérale.

Le comité a remis un rapport au ministre du Travail en 2021. Dans ce rapport, la recommandation principale des syndicats et des ONG était la suivante :

*Le gouvernement devrait adopter une exigence législative solide pour que les lieux de travail établissent une politique exécutoire de droit à la déconnexion. Une approche totalement volontaire ne fonctionnera pas. En l'état actuel de la législation, les moyens de subsistance des travailleurs dépendent de leurs employeurs et ils pourraient être pénalisés pour s'être déconnectés lorsqu'ils ont exercé leur droit aux périodes de repos*⁶².

La mise en œuvre de la proposition syndicale dans les conventions collectives renforcerait les droits de nos membres lorsqu'on s'attend à ce qu'ils participent à des communications liées au travail en dehors des heures de travail normales. Elle préciserait également qu'il n'y aura aucune mesure disciplinaire ou de représailles à l'encontre d'un employé exerçant ses droits de déconnexion. Le syndicat demande respectueusement que sa proposition autour du droit à la déconnexion soit incluse dans les recommandations de la Commission.

⁶⁰ Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, L.O. 2021, chap. 35 - Projet de loi 27: <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s21035>

⁶¹ Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/droit-deconnexion-comite-consultatif.html>

⁶² Idem.

ARTICLE 33 - CONGÉ, GÉNÉRALITÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'un exercice financier**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective ~~à laquelle l'employeur est partie~~, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur **applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.**

MOTIF

Selon la proposition de l'employeur, le droit à un congé personnel serait propre à l'ensemble de la fonction publique plutôt qu'à l'unité de négociation, chaque fonctionnaire ne pouvant se prévaloir de ce droit qu'une seule fois par exercice.

La question a été soulevée devant la Commission en 2013 (2013 CRTFP 133). L'arbitre de grief avait alors conclu que la partie plaignante était soumise aux conditions d'emploi de sa nouvelle convention collective et que, contrairement à d'autres clauses de cette convention, son droit à un congé personnel rémunéré ne faisait l'objet d'aucune restriction.

Le syndicat souhaite discuter davantage de la première partie de la proposition de l'employeur, mais s'oppose fermement à l'élargissement de son application aux organismes précisés dans les annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. L'annexe V, en particulier, vise un grand nombre de personnes qui ont des conventions collectives et des systèmes de RH très différents de ceux qui sont utilisés actuellement dans l'administration publique centrale. Il serait très difficile de mettre en œuvre pareil changement de manière uniforme, et celui-ci risquerait de donner lieu à des interprétations dangereuses parmi les gestionnaires.

ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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;
- ~~c. 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 (180^e)** anniversaire de service;
- ~~d. 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;
- e. **vingt (20) heures à partir du mois où survient le trentième (30^e)** anniversaire de service;
- f. **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e)** anniversaire de service.

MOTIF

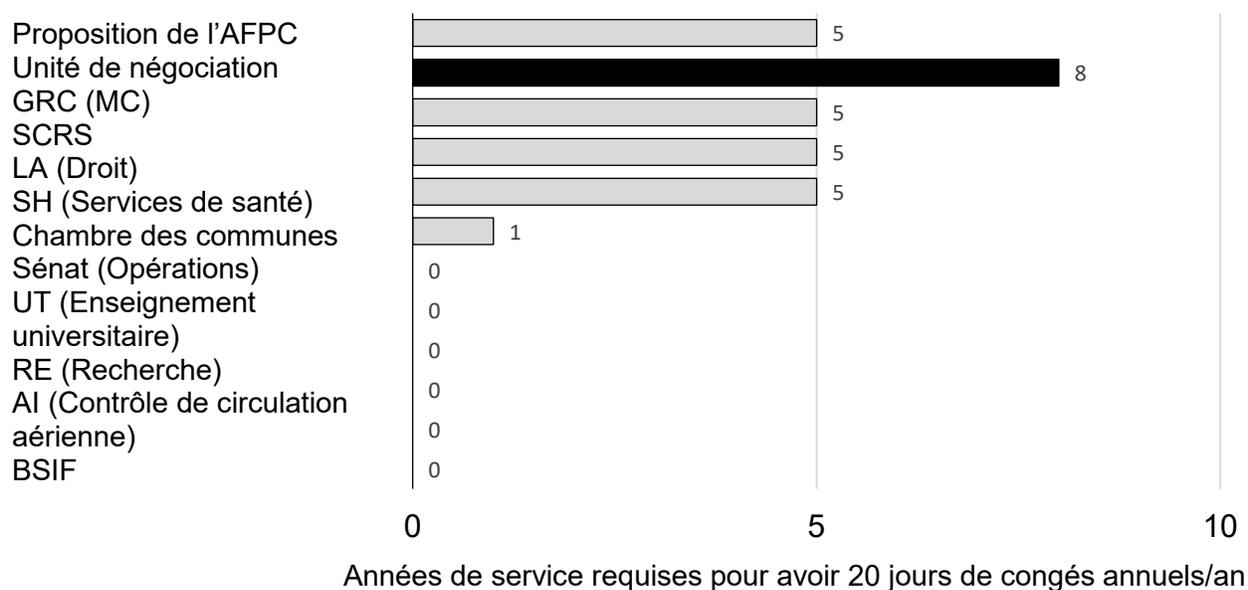
En ce qui concerne l'article 38, le syndicat propose :

- i. d'augmenter les crédits de congés annuels pour établir la parité avec les membres civils et réguliers de la GRC, qui ont été intégrés à la fonction publique, et ont aisément ajouté ces crédits de congés annuels dans une convention collective négociée avec le Conseil du Trésor;
- ii. de modifier le libellé relatif au report des congés annuels.

Mise à jour des congés annuels

Le syndicat propose que l'unité de négociation ait droit aux mêmes dispositions relatives aux congés annuels que celles des membres civils et réguliers de la GRC. 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. Notre proposition permettrait également aux employé-e-s d'acquérir 25 jours de congé annuel après dix années de service au lieu de dix-huit ans. Il s'agit d'une mesure très raisonnable, déjà consentie à d'autres groupes du secteur public. 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).

Acquisition de 20 jours de congés annuels - Autres groupes par rapport à cette unité



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 et réguliers 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)**

Membres civils et réguliers de la GRC	-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 la circulation aérienne)	-8 %

Les crédits de congés annuels pour cette unité n'ont pas été revus depuis plus de 20 ans. Ainsi accuse-t-elle du retard par rapport à beaucoup d'autres unités du secteur fédéral. Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

Modification de l'article 34.11 : report des congés (en anglais seulement)

Le syndicat propose de modifier l'article 34.11 dans la version anglaise afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés. Selon les 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.

ARTICLE 38 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

38.01 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, **vingt (20) dix-huit (18)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant **vingt (20) dix-huit (18)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de **vingt (20) dix-huit (18)** semaines.

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité 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 une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail 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 elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise 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'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), 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). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité de maternité mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

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'employée 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).

MOTIF

Le syndicat propose de reproduire les modifications apportées en 2020 au Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP). Ces améliorations devaient permettre plus de flexibilité dans l'utilisation des prestations du RQAP. On a notamment fait passer la période d'admissibilité aux prestations de maternité de 18 à 20 semaines.

À la lumière de ces changements, le syndicat estime qu'il faudrait modifier le libellé de notre congé de maternité pour qu'il corresponde aux nouvelles dispositions du RQAP.

Le syndicat propose également que les bénéficiaires de l'indemnité de maternité qui ne peuvent réintégrer la fonction publique en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait ne soient pas pénalisées pour une situation qui est souvent hors de leur contrôle. Quand on ne s'y attend pas, la disposition de récupération peut créer de graves problèmes financiers. De nombreuses conventions collectives des employé-e-s des Fonds non publics qui travaillent pour les Forces armées canadiennes contiennent déjà un libellé très semblable.

ARTICLE 40 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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 pour une **période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines** ~~soit :~~
- ~~i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)~~
 - ~~ou~~
 - ~~ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b. 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 pour **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines.** ~~soit :~~
- ~~i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),~~
 - ~~ou~~
 - ~~ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant **au plus tôt cinq semaines avant** le jour où l'enfant lui est confié.

- c. ~~Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur,~~ le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- 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.

- e. 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.
- f. 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.
- g. 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

~~En vertu du régime d'assurance-emploi (AE),~~ Une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

~~En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.~~

Administration de l'indemnité parentale

- 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 i) ou l) à r), 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, 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 au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a)(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 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 prenne 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* :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée, telle que} \\
 \text{précisée en [B], après son retour} \\
 \text{au travail)} \\
 \hline
 \text{[Période totale à travailler précisée} \\
 \text{en (B)]}
 \end{array}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), 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). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité parentale mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

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. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent 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)(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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** 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, 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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 ou ayant partagé la totalité des ~~trente-deux (32)~~ **trente-six (36)** semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a reçu les **cinquante-cinq (55) semaines de prestations d'adoptions ou** partagé l'intégralité des ~~trente-sept (37)~~ **cinquante-neuf (59)** semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est

- admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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.
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02(c)(iii) et 40.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. 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.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), 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.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) 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 de maternité ou du congé parental 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 de maternité ou du congé parental 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.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(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 non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas ~~cinquante-sept (57)~~ **soixante et une (61)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 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, ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour ~~chaque~~ **chacune des trente-cinq (35) premières** semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des ~~soixante-et-une (61)~~ **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii)** ~~semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi~~ et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité

parentale supplémentaire pendant une période **allant jusqu'à vingt-six (26) d'une (1) semaines**, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période. ~~à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.~~

- iv. **dans le cas d'une employée ayant reçu ou ayant partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii) et (iii) avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- v. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période., à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(I)(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.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (I), 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*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (I) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental 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.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. 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, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.

Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a. L'employé-e qui :
(...)

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 40.02 (c) à (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

MOTIF

Le syndicat propose de simplifier le libellé, d'augmenter l'indemnité prolongée et d'éliminer le système à deux paliers du présent article.

Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe 40.02. Les modifications apportées en 2017 et en 2018 aux

prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu une incidence sur les prestations complémentaires prévues par la convention collective. Les règles de l'assurance-emploi prévoient deux options pour le congé parental :

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

En vertu de la convention collective actuelle, les parents peuvent ensuite recevoir un supplément pouvant atteindre 93 % de leur salaire (option standard) ou 55,8 % de leur salaire (option prolongée).

Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que le supplément hebdomadaire est établi, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée. Aux termes de la convention collective, dans le cas des employé-e-s qui vivent au Québec et qui sont couverts par le RQAP, l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard, laquelle prévoit jusqu'à 39 semaines partagées de prestations complémentaires correspondant à 93 % du salaire de l'employé-e.

Cela crée un système à deux paliers, qui était nécessaire en raison de la limite imposée par le RQAP lors de la dernière négociation de l'entente.

Toutefois, le RQAP a intégré plusieurs modifications depuis, notamment à ses prestations parentales, de paternité ou d'adoption :

- prolongation de la période d'admissibilité aux prestations parentales, de paternité ou d'adoption, pour la faire passer de 52 semaines (12 mois) à 78 semaines (18 mois);
- ajout de cinq semaines de prestations d'adoption et de cinq autres semaines dans le cas des adoptions hors Québec, lorsque les parents doivent se loger en dehors de la province;
- ajout de cinq semaines supplémentaires de prestations pour chaque parent dans le cas de naissances multiples ou de l'adoption de plus d'un enfant à la fois;

- ajout de cinq semaines supplémentaires de prestations quand un seul parent figure sur le certificat de naissance de l'enfant ou quand une personne seule adopte un enfant;
- ajout de quatre semaines de prestations lorsque les parents partagent les prestations.

Dans la foulée de ces modifications, le syndicat envisage de simplifier considérablement cet article et d'éliminer le système à deux paliers en supprimant les options.

Si, aux termes des conventions collectives actuelles, les nouveaux parents qui sont admissibles aux prestations du RQAP n'ont accès qu'aux prestations standard, ils sont toutefois admissibles aux deux options de congé parental non payé. De ce fait, le nombre total de semaines d'admissibilité aux prestations du RQAP des employé-e-s résidant au Québec peut maintenant dépasser le nombre de semaines d'indemnité parentale prévu dans les conventions collectives de l'administration publique centrale. Cela signifie qu'un-e employé-e en congé parental non payé ou en congé non payé pour s'occuper de la famille pourrait recevoir des prestations du RQAP sans être admissible à l'indemnité parentale.

De plus, comme il est expliqué dans la note de service des RH de 2021⁶³, les employé-e-s qui ne sont pas admissibles au congé prolongé doivent demander un congé non payé pour s'occuper de la famille et prolonger artificiellement leur congé parental. Par ailleurs, on demande aux employeurs d'accorder le congé non payé en fonction des considérations appliquées au congé parental non payé.

Bien que nous reconnaissons qu'il s'agit d'un acte de bonne foi, nous préférons grandement que ces dispositions soient précisées dans la convention collective pour protéger les droits de nos membres plutôt que laisser les gestionnaires décider de leur admissibilité aux prestations d'AE ou du RQAP.

⁶³ Changements au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : Impact sur les prestations de maternité et parentales : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/avis-information/changements-regime-quebecois-assurance-parentale-impact-prestations-maternite-parentales.html>

De plus, notre objectif est d'offrir 52 semaines des prestations complémentaires de congé de maternité et parental correspondant à 93 % du revenu des parents, qu'ils optent pour le congé standard ou prolongé. La plupart des 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. En vertu du libellé actuel, les familles à faible revenu sont souvent incapables de profiter du congé parental prolongé. En d'autres mots, 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.

Le syndicat soutient donc que les prestations complémentaires proposées seraient non seulement avantageuses pour nos membres, mais qu'elles aideraient aussi l'employeur à recruter des employé-e-s et à les garder. 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 »⁶⁴.

En ce qui concerne le congé de maternité, le syndicat propose que les bénéficiaires de l'indemnité parentale qui ne peuvent réintégrer la fonction publique en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait ne soient pas pénalisées pour une situation qui est souvent hors de leur contrôle.

Pour toutes les raisons énumérées ci-dessus, le syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 40 fasse partie des recommandations de la commission.

⁶⁴ Statistiques Canada, Prestations complémentaires versées par l'employeur, par Katherine Marshall
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm#a2>

ARTICLE 41 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Sous réserve des nécessités du service, L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

~~d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~

MOTIF

L'employeur propose d'assujettir ce congé aux exigences opérationnelles, ce que refuse le syndicat. Une telle modification permettrait à l'employeur de décider quelles personnes salariées ont accès au congé. Le libellé actuel est clair et empêche toute ingérence de l'employeur.

Les personnes salariées ayant de jeunes enfants ou dont les membres de la famille ont besoin de soins supplémentaires ne devraient pas avoir à choisir entre prendre un congé non payé pour s'occuper de leurs proches ou conserver leur emploi. Ce type de congé sans solde a un coût minime pour l'employeur et peut être avantageux sur le plan de la rétention et de la productivité du personnel.

Le syndicat ne peut accepter une telle concession, d'autant plus que l'employeur n'a fourni aucune justification ni démontré la nécessité d'un tel changement.

ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

MOTIF

L'employeur veut apporter un changement au libellé de cette clause, ce à quoi le syndicat s'oppose. En effet, si on apportait cette modification, l'employeur pourrait décider unilatéralement de ce qui constitue un exposé officiel des fonctions. Le libellé actuel est plus clair et ne donne pas lieu à de nombreuses interprétations. Le syndicat ne peut accepter une telle concession, d'autant plus que l'employeur n'a fourni aucune justification ni démontré la nécessité d'un tel changement.

ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU 58.XX

L'utilisation de systèmes de surveillance/contrôle électronique ne doit pas servir à remplacer les responsabilités de gestion ou de supervision de l'employeur ni servir à évaluer le rendement des employés.

MOTIF

Le suivi numérique de la productivité est une nouvelle forme de surveillance électronique qui se répand parmi les différents types d'employeurs. De plus en plus d'employé-e-s, qui travaillent à distance ou en personne, font l'objet de surveillance électronique, notamment au moyen de dispositifs de localisation, d'indicateurs d'inactivité ou de l'accumulation discrète et constante de données. Un grand nombre de membres des unités de négociation de l'AFPC sont habitués à la présence de caméras et d'autre matériel de surveillance au travail. Tel est le cas notamment des membres qui travaillent dans des centres d'appels, à la Défense nationale et dans les établissements de recherche. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité des membres du personnel, il faut aussi protéger leurs droits et leur dignité. Le syndicat est d'avis que le recours à la surveillance électronique à des fins d'évaluation est inapproprié et excessif.

En outre, les arbitres sont généralement d'avis que les renseignements recueillis par surveillance ne devraient servir qu'à leur fin initiale prévue. Donc, s'ils n'ont pas été recueillis à des fins de mesures disciplinaires, l'employeur n'a normalement pas le droit de s'en servir comme preuve d'inconduite pour infliger une mesure disciplinaire. Cela est conforme à plusieurs décisions de commissaires à la protection de la vie privée.⁶⁵

Pour ces raisons, le syndicat propose d'incorporer à la convention collective le libellé contenu dans la convention collective conclue entre Postes Canada et le personnel affecté

⁶⁵ À titre d'exemple, voir le Rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. n° 49 (QL) (Denham), Lancaster's Human Rights and Workplace Privacy, 17 août 2005, alerte n° 47. Dans son rapport, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que l'enregistrement de la vidéosurveillance — dont le but initial était de veiller à la sécurité, mais qui, par inadvertance, a enregistré un incident que l'employeur voulait produire comme preuve pour renvoyer une personne salariée — constituait une violation du droit de la personne concernée, parce qu'il n'était pas utilisé dans son but premier. [Notre traduction]

aux établissements de traitement du courrier⁶⁶ et demande respectueusement à la commission d'inclure sa proposition dans ses recommandations.

⁶⁶ Entente entre Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, Expiration: 31 janvier 2022:
<https://www.cupw.ca/sites/default/files/urb-ja-31-2022-ca-fr.pdf>

ARTICLE 67 – DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin, 2021 **2024**.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2021 **2025**.

MOTIF

Le syndicat propose un accord de trois ans, tandis que l'employeur en propose un de quatre ans. La durée des conventions collectives négociées entre les parties a généralement été de 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.

NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 L'Employeur a recours au personnel existant, ou embauche et forme du personnel, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.

XX.02 L'Employeur consulte 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 données sur les agents contractuels en milieu de travail, les contrats existants, les plaintes découlant du recours à des agents contractuels, les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les exigences et les certifications en matière de sécurité, les besoins futurs en ressources et 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 le personnel s touché, y compris en matière de santé et de sécurité, l'ensemble du personnel concerné par l'initiative et les vérifications des coûts.

La consultation englobe tous les renseignements, notamment une analyse des coûts pour toute la durée du contrat envisagé, les coûts supplémentaires qui pourraient en découler (contrat de remboursement des coûts comparativement à un contrat à prix fixes) et une analyse du risque au cas où l'agent contractuel ne respecterait pas toutes ses obligations contractuelles. Cette analyse du risque précise les plans pour recourir à des fonctionnaires au cas où l'agent contractuel manquerait à ses obligations et les mesures qui sont prises pour faire en sorte que les fonctionnaires bien formés et certifiés demeurent dans la fonction publique et ont accès à des moyens convenables.

XX.04 L'Employeur consulte l'Alliance avant :

- i. toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation. Toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir, que ce soit pour une augmentation de la charge de travail dans des services existants ou pour de nouveaux services ou programmes;**
- ii. la publication de tout avis de projet de marché ou de toute demande d'information, demande d'expression d'intérêt ou appel d'offres.**

XX.05 L'Employeur examine son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remet à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport établit des

comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche.

Le rapport présente le recours au personnel temporaire d'agence selon les trois motifs acceptables :

- a. lorsqu'un fonctionnaire est absent temporairement;
- b. lorsqu'il faut plus de personnel pour traiter une charge de travail particulièrement élevée pendant une période où il n'y a temporairement pas assez de fonctionnaires pour répondre à la demande;
- c. lorsqu'un poste est vacant et qu'un processus de dotation est en cours.

L'employeur communique à l'Alliance les raisons pour lesquelles il lui est impossible d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, déterminée ou occasionnelle ou pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats. L'employeur informe aussi l'Alliance de son plan et de son échéancier pour cesser d'avoir recours au personnel temporaire d'agence.

XX.06 L'employeur inclut dans son rapport tous les plans, délibérations ou considérations concernant le recours à un partenariat public privé pour fournir des infrastructures publiques et/ou des services publics.

MOTIF

La formulation proposée met temporairement sur la glace toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations prébudgétaires, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP). 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; l'article 30 : « Sous-traitance » de la convention du groupe CS entre l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base⁶⁷.

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

⁶⁷ Convention entre le Conseil du Trésor et Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Systèmes d'ordinateurs (CS) : <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=1>

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 se sont fiés à la sous-traitance pour fournir des services normalement offerts par leurs 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.

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 rémunération⁶⁸. »

Même si cette pratique est critiquée, les gouvernements successifs n'en démordent pas. 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.

⁶⁸ 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://policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fantome>.

NOUVEL ARTICLE - TRAVAIL À DISTANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

Aux fins du présent article, la définition d'une entente de télétravail est celle énoncée dans la Directive sur le télétravail entrée en vigueur le 1^{er} avril 2020.

XX.01 Les employé-e-s doivent être informés que la participation au télétravail est facultative et qu'ils ne sont pas tenus de télétravailler.

XX.02 L'employé-e peut demander un nouveau régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant qui pourrait en entraîner la modification. Ces deux types de demandes sont étudiées au cas par cas et une décision doit être fournie dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la demande. Une demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

XX.03 L'employeur qui refuse la création d'un régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant, doit présenter les motifs du refus par écrit.

XX.04 Les employé-e-s qui sont parties à entente de télétravail peuvent y mettre fin en tout temps, en donnant un avis raisonnable à l'employeur. Ce dernier doit accepter la demande dans les vingt-huit (28) jours civils après la réception d'un tel préavis.

XX.05 Les ententes de télétravail peuvent être résiliées seulement par un employé-e qui en fait la demande, ou par l'employeur s'il a un motif sérieux. Lorsque l'employeur met fin à une entente pour motif sérieux, il doit expliquer ses raisons par écrit immédiatement et en informer le syndicat.

XX.06 L'employé-e a le droit de présenter un grief suite à une décision de l'employeur de mettre fin à une entente de télétravail ou de refuser la création d'une entente ou l'examen d'une entente existante.

XX.07 Nonobstant ce qui précède, rien dans cet article ne limite le droit d'un employé-e à faire une demande de travail à distance temporaire ou selon ses besoins, sans établir une entente formelle de télétravail. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

XX.08 Matériel et équipements

Les ministères et agences doivent fournir à tous les employé-e-s qui ont un régime de télétravail, le matériel et les logiciels dont ils ont besoin pour que le lieu de télétravail soit conforme à la partie II du *Code canadien du travail*. Cela comprend, sans s'y limiter:

- i. les ordinateurs, écrans et tout autre périphérique nécessaire à l'exécution de leur travail;
- ii. les logiciels nécessaires à l'exécution de leur travail ou à la communication avec leurs collègues;

- iii. le mobilier et l'équipement ergonomique nécessaire au poste de travail de l'employé-e pour assurer sa santé et sa sécurité. Une évaluation, effectuée par un spécialiste en ergonomie qualifié, doit être réalisée à la demande de l'employé. Toute recommandation découlant de l'évaluation et, approuvée par l'employeur, doit être mise en œuvre dans les plus brefs délais.

XX.09 Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités et conditions d'une entente de télétravail doivent être conformes aux dispositions de la convention collective.

XX.10 Avis au syndicat

L'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s en télétravail tous les trimestres. La liste comprend le nom de chaque employé-e, son poste, sa classification, ses coordonnées, l'unité et le lieu de travail de l'employeur, le lieu de télétravail (y compris l'adresse), ainsi que le statut de chaque entente de télétravail (en cours, nouvelle ou modifiée).

MOTIF

Il y a près de trois ans, une pandémie a entraîné un confinement qui a changé considérablement les conditions de travail de centaines de milliers de personnes. C'est un fait indéniable : le télétravail a des effets importants sur les conditions de travail de nos membres. Par conséquent, les conventions collectives doivent absolument intégrer cette pratique.

Le syndicat souhaite non pas négocier dans le détail les ententes de télétravail, mais faire valoir que même si une directive peut guider la mise en œuvre de ces documents, il demeure opportun d'énoncer des paramètres clairs dans la convention collective. C'est la seule manière d'arriver à une entente juste et transparente.

Dans sa proposition, le syndicat reconnaît que le passage au télétravail est plus ou moins facile selon la situation, raison pour laquelle il est d'avis que les demandes d'entente de télétravail doivent être traitées au cas par cas. Néanmoins, lorsque le télétravail est possible sur le plan opérationnel, le syndicat estime que les personnes salariées ne devraient pas se voir refuser cette option sans motif raisonnable. Le syndicat propose des modifications de libellé relativement aux échéances, au matériel et aux équipements.

Dans sa réponse à la proposition syndicale, l'employeur invoque la Directive sur le télétravail et le document d'orientation sur le travail hybride comme preuves qu'un principe

AFPC Services des programmes et de l'administration (PA) – Commission de l'intérêt public 122

directeur existe déjà. Or, la Directive, mise en place le 1^{er} avril 2020, est tombée en désuétude, n'établit pas d'échéances claires et laisse presque tout le processus à la discrétion de la partie patronale.

Rédigée avant la pandémie, elle ne tient pas compte des changements qui ont eu lieu depuis. En 2017 et en 2019, le télétravail concernait respectivement 0,08 % et 1,7 % des répondants au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, alors qu'en 2020, 71 % de la fonction publique faisait exclusivement du télétravail. Cette nouvelle réalité a transformé l'exécution du travail et la prestation des services.

Les avantages du télétravail sont bien démontrés, et le gouvernement du Canada en a d'ailleurs reconnu un certain nombre :

- Aider les travailleurs à réduire leur stress, à concilier leur travail et leur vie personnelle et à satisfaire aux attentes en matière de rendement.
- Maintenir une fonction publique inclusive et offrir un milieu de travail sain et sécuritaire.
- Réduire les émissions dues au transport, à la congestion routière et à la pollution atmosphérique, conformément à la Stratégie pour un gouvernement vert.

Les objectifs que sont censés servir le télétravail et le mode hybride sont importants et touchent toutes les facettes des activités de l'État. Cependant, la Directive et le document d'orientation qui autorisent les ministères et les organismes à utiliser le mode hybride en vue d'atteindre ces objectifs forment un assemblage disparate et particulièrement confus. Si le mode hybride et les objectifs sont effectivement interreliés – et le syndicat est de cet avis –, cette stratégie permissive est à la fois contre-intuitive et contre-productive.

Les ministères et les organismes n'ont pas tous le même mandat et la même composition d'effectif, mais ces particularités n'ont pas forcément à se traduire par une approche différenciée du télétravail. En effet, bien que la proportion de titulaires dont les tâches se prêtent au télétravail varie, rien n'empêche d'envisager l'option de façon uniforme dans toute la fonction publique.

À l'heure actuelle, le document d'orientation de l'employeur fait reposer l'approbation d'un régime de télétravail sur plusieurs facteurs, dont les besoins opérationnels et administratifs, la dynamique d'équipe, le bien-être, la santé mentale et le lieu de télétravail prévu. Ces critères tout à fait subjectifs donnent encore une fois carte blanche aux gestionnaires de tous les échelons. Aucun mécanisme d'appel n'est mentionné dans la directive ni dans les documents d'orientation. Comme l'énonce la Directive sur le télétravail, les ententes de télétravail approuvées doivent être révisées au moins une fois par année et peuvent être résiliées par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis raisonnable. Vu le fort roulement de gestionnaires dans la fonction publique, il se peut, par exemple, qu'un nouveau venu prenne une décision contraire, auquel cas les personnes salariées touchées négativement se retrouveraient sans recours.

Enfin, l'employeur admet que la Directive est un ouvrage inachevé et, ce faisant, affaiblit l'argumentaire voulant que l'existence de ce document et des nouvelles lignes directrices sur le mode hybride rende superflu l'ajout d'un article à la convention collective. De surcroît, bon nombre des recommandations syndicales quant à l'élaboration de la Directive et des divers documents d'orientation n'ont pas été traitées, et l'employeur n'a pas donné son aval.

Si le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada entend réellement collaborer avec la partie syndicale à l'ajustement post-pandémie du télétravail, il conviendra que le moment est bien choisi pour modifier le libellé de la convention collective comme le propose son interlocuteur. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions fassent partie des recommandations de la commission.

NOUVEL ARTICLE - ÉQUITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 Tous les employé-e-s et les gestionnaires doivent suivre la formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur avec le matériel didactique élaboré conjointement par l'AFPC et l'Employeur. La formation porte notamment sur:

- i. la diversité et l'inclusion;**
- ii. l'équité en matière d'emploi;**
- iii. les préjugés inconscients;**
- iv. la mise en œuvre de l'appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**

MOTIF

Au moment où nous nous attelons à bâtir une fonction publique fédérale plus diversifiée et inclusive qui respecte pleinement les idéaux d'égalité et de justice pour tous, nous nous devons de reconnaître le privilège de s'instruire au sujet du racisme plutôt que de le subir.

Cette proposition suggère une approche concrète, car elle prévoit une formation interactive dirigée par une institutrice ou un instituteur qui facilitera la prise de mesures concrètes pour améliorer la vie des membres des groupes d'équité à la fonction publique fédérale.

Dans le cadre d'une approche holistique visant à créer un milieu de travail diversifié et inclusif, la formation représente un outil efficace pour promouvoir la diversité et sensibiliser le personnel à la signification de la diversité et de la pensée inclusive dans leurs interactions quotidiennes.

C'est en déconstruisant les préjugés inconscients que nous réaliserons d'importants changements. Ainsi, la compréhension de la théorie de la similitude dans l'attraction, qui part du principe que les gens se sentent plus à l'aise dans des groupes composés de personnes qui leur ressemblent, et qu'ils se sentent moins en confiance lorsqu'ils sont entourés de personnes qui ne leur ressemblent pas, permettrait de réduire le risque de discrimination et de harcèlement au travail. La direction recourt généralement au terme « mérite » pour dissimuler ce préjugé inconscient.

La lutte contre la discrimination revêt de multiples facettes et se poursuit en permanence. L'intersectionnalité (la combinaison de plusieurs motifs de discrimination dans un espace

temporel) est aujourd'hui un concept clé que les employeurs et le personnel se doivent de reconnaître. Nous éduquer, nous et nos membres, sur ses causes et ses conséquences est un autre pas indispensable vers la création d'un milieu de travail plus sain.

La mise en œuvre d'une formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion pourrait favoriser la promotion d'un milieu de travail plus diversifié. En théorie comme en pratique, il est démontré qu'un milieu de travail diversifié offre de multiples avantages, notamment : des décisions de meilleure qualité, un plus grand nombre d'idées et de solutions, l'enrichissement du capital humain de l'organisation, la réduction du manque de connaissances organisationnelles et le respect des obligations légales.

En tant que principal employeur du pays, la fonction publique fédérale a l'obligation de veiller à ce que son personnel soit représentatif de la population qu'elle sert. En effet, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* reconnaît qu'il serait avantageux pour le Canada d'avoir une fonction publique représentative de la diversité canadienne. La proposition du syndicat est un élément constitutif d'une fonction publique fédérale plus diversifiée et inclusive et, à ce titre, nous demandons respectueusement à la Commission de l'intérêt public de l'inclure dans ses recommandations.

NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 Tous les employé-e-s qui s'identifient comme Autochtones et qui comptent au moins trois (3) mois de service continu ont droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile, pour s'adonner à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment :

- (a) la chasse,**
- (b) la pêche,**
- (c) la récolte,**
- (d) toute autre pratique prévue par règlement dans le Code canadien du travail.**

XX.02 Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

MOTIF

Le syndicat accepte de reproduire le libellé qui se trouve dans le *Code canadien du travail*, qui accorde jusqu'à cinq jours de congé par année pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette ainsi que toute pratique prévue par règlement. Toute personne autochtone qui travaille pour un employeur depuis au moins trois mois sans interruption aurait droit à ce congé.

Toutefois, le syndicat estime que ce congé doit être payé. En effet, d'autres conventions collectives, notamment celles du personnel des gouvernements du Nunavut⁶⁹ et de la Colombie-Britannique, de la Ville d'Iqaluit, du Hameau de Resolute Bay et de nombreuses associations d'habitation du Nord, prévoient déjà des congés payés pour célébrer les fêtes autochtones et se livrer à des activités traditionnelles.

Depuis des temps immémoriaux, les peuples autochtones pratiquent des activités comme la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette. Ces pratiques sont encore très ancrées dans la vie des Autochtones en milieu rural et de personnes autochtones établies en milieu

⁶⁹ Convention collective entre le Syndicat des employés du Nunavut et le ministre responsable de la Loi sur la fonction publique : https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/fin_2016_neu_exp_sept_2018_french_for_print.pdf

urbain. De plus, en raison de facteurs imprévisibles, ces activités saisonnières qui sont essentielles aux communautés autochtones peuvent rarement être planifiées.

Une fonction publique fédérale qui reflète la culture autochtone s'adapte aux diverses pratiques traditionnelles et aux besoins connexes. Il est important que les employé-e-s aient droit à des congés pour pratiques traditionnelles afin de créer un milieu de travail plus inclusif. Des congés payés pour participer aux pratiques traditionnelles diminueraient les obstacles que doivent surmonter les fonctionnaires autochtones et seraient conformes à plusieurs recommandations de la Commission de vérité et réconciliation.

NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

PROPOSITION DE L'AFPC

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

MOTIF

Le syndicat ne demande pas à la CIP de formuler de recommandation.

APPENDICE C - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

PROPOSITION DE L'AFPC

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 employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte (PAM) AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT, **tel qu'indiqué dans les termes de référence financiers du PAM**, par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

L'employeur convient en outre de fournir 210 000 \$ par mois à compter de la date de signature de la convention collective PA et jusqu'à la signature de la convention collective PA subséquente pour financer un programme d'apprentissage mixte adapté aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail.

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. 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 vote.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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 employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuel.

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. 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

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) a vu le jour sous forme de projet pilote en 2001. 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 rôle du PAM est de développer des ateliers qui seront offerts à tous les employés de l'administration publique centrale de manière conjointe et avec des facilitateurs provenant des deux parties. Depuis 2007, le PAM a tenu plus de 6000 ateliers, auxquels ont participé plus de 100 000 fonctionnaires.

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. Les ateliers sont offerts à coût nul pour les ministères, qui n'ont qu'à verser le salaire des employés.

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.

Projet de formation en santé et sécurité

Lors de la dernière ronde, les parties ont négocié une disposition supplémentaire dans le protocole d'entente selon laquelle l'employeur a accepté de financer le développement de AFPC Services des programmes et de l'administration (PA) – Commission de l'intérêt public 131

programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.

La mise en place de ce nouveau programme implique dorénavant plus de travail. Le financement additionnel servira entre autres à mettre à l'essai le matériel de formation, recruter et donner la formation aux facilitateurs ainsi qu'à présenter les ateliers aux membres des comités de SST et en évaluer l'efficacité.

Ce projet émane directement d'une recommandation 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. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'appendice C fassent partie de la recommandation de la Commission.

APPENDICE D - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

L'employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi. À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII) **en vue de leur permettre de prendre leur retraite ou de trouver un autre emploi en dehors du service public**

Définitions

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 un employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

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 **sauf dans les cas où le travail à distance n'est pas possible, et où la réinstallation imposerait une contrainte excessive à l'employé et à sa famille en raison d'une réinstallation dans un endroit où l'employé ne peut pas se déplacer.**

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, **prêt à travailler à distance** 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.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ~~ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens~~ **40 km du lieu de travail actuel de l'employé.**

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~~ **40 km** de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Arrangement de travail à distance

Il s'agit d'un arrangement où l'employé travaille à distance et qui doit être mis en place dans les situations où l'employé accepte de travailler à distance et où le travail à distance peut mener à une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou fournir un travail alternatif sans nécessiter de réinstallation.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; **le nombre d'employés dont l'emploi est maintenu grâce aux possibilités de travail à distance, le nombre d'employés qui sont relocalisés**, le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques. **Les résultats de ces vérifications seront communiqués à l'AFPC au plus tard deux mois après leur achèvement.**

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique. **Les ministères ou les organisations partagent les résultats de cette planification avec le syndicat dès qu'ils sont informés d'une situation de réaménagement des effectifs.**

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité. **Les ministères ou les organisations partageront les détails et les résultats de leurs efforts de coopération avec d'autres ministères et organisations par écrit avec chaque employé concerné.**

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité. **Les détails de ces systèmes sont**

communiqués au syndicat dès que la notification d'un réaménagement des effectifs a été faite.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères et les organisations doivent informer l'employé de l'envoi de cet avis écrit.**

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration **écrite** dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible. **Le ministère d'attache fournira une copie de cette déclaration écrite à l'agent négociateur qui représente l'employé.**

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, **n'est pas en mesure de travailler à distance** ou qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu **et lorsque d'autres arrangements de travail alternatif ne sont pas possibles.**

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- b. qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

Nouvelle section 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

- 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 une 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 à l'article 6.2 de cet appendice.**

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP **et l'AFPC** en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP **et l'AFPC**, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations. **Les ministères ou les organisations qui agissent à titre de ministères ou d'organisations d'accueil informent la CFP, le ministère ou l'organisation d'attache et l'AFPC des cas où des nominations sont possibles, où des nominations sont faites et où elles ne le sont pas, ainsi que des raisons pour lesquelles ces employés n'ont pas été nommés.**

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;

- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, **le travail à distance**, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- x. **informer les employés des possibilités d'accès au travail à distance, en combinaison avec une alternance ou autrement, et leur demander de rechercher ces possibilités et de soumettre des demandes d'approbation dès que possible après avoir été informés qu'ils ne recevront pas la garantie d'une offre d'emploi raisonnable;**
- k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
et
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP, l'**AFPC** ou par d'autres parties **et leur communiquer les résultats de l'enquête et la stratégie de résolution;**
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage; et

- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage, **le travail à distance** ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité, **d'opter pour un accord de travail à distance si possible**, ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e **dans le cadre d'un accord de travail à distance pour le même emploi, la garantie d'une offre d'emploi raisonnable ailleurs**

dans le ministère ou la fonction publique ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Après avoir dûment pris en considération les possibilités pour le travail à distance lorsqu'une réinstallation est nécessaire, les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.2 L'employé, 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.**

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.X.X Le recyclage ne sera pas refusé sans raison valable. Lorsque la demande de recyclage d'un employé est refusée, l'employeur doit fournir par écrit à l'employé les raisons pour lesquelles le recyclage a été refusé et pourquoi le recyclage ne faciliterait pas le réemploi.

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun,

si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. ~~À la demande de l'employé,~~ **et** une rétroaction écrite lui sera fournie ~~et~~ concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Les organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.**

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable ~~et qui consent à être réinstallé~~ se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision **par écrit** de ne pas la recycler.

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~~ **à l'employé et à l'AFPC, et pourquoi les possibilités de travail à distance n'ont pas été envisagées ou ont été écartées.** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous, **sauf si la garantie dépend d'une offre d'emploi raisonnable à un endroit où l'employé ne peut se réinstaller.**

6.3 Échange de poste

6.3.9 Les possibilités de remplacement comprennent les cas où le remplaçant est en mesure d'effectuer le travail à distance.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

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. **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

La proposition du Syndicat vise à corriger de nombreuses lacunes dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (ARE) des parties. Premièrement, la définition actuelle d'une garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne précise pas de rayon géographique dans lequel le ou la fonctionnaire peut se prévaloir de certains droits énoncés dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (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, la notion de télétravail devrait être intégrée à l'ARE pour tenir compte de

situations dans lesquelles la conclusion d'une entente de travail à distance pourrait éviter un réaménagement des effectifs.

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 employé-e-s. 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 employé-e-s, 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 aiment. 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 l'appendice D.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE. En vertu du paragraphe 3.1.1, 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. Le paragraphe 3.1.2 leur accorde une période de réflexion de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou non. Si l'employé-e décide de ne pas être réinstallé-e, l'administrateur général peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options prévues au paragraphe 6.4 de l'ARE⁷⁰.

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. Dans le dossier de Vegreville, l'AFPC a soumis un grief en arbitrage et l'arbitre a tranché partiellement en sa faveur. 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

⁷⁰ L'employé-e peut, entre autres, être inscrit-e sur la liste prioritaire des employé-e-s 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.

transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de l'ARE (2018 FPSLRB 74).

Le Syndicat soutient que sa proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'employeur, selon laquelle ce dernier pourrait forcer les travailleurs et travailleuses à déménager, ou les mettre à pied sans leur laisser les recours prévus dans l'ARE. Le Syndicat estime qu'un ou une fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé-e 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 ne résolvent pas entièrement le problème; il faudrait clarifier l'ARE pour mieux défendre les droits des employé-e-es.

S'il est impossible de faire une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de 40 km, le syndicat propose que l'employé-e puisse choisir de passer au statut d'employé « optant » et de jouir des droits qui y sont associés. Il ou elle aurait donc droit à toutes les options énoncées dans l'ARE. Le Syndicat propose un rayon de 40 km, comme le prévoit la Directive sur la réinstallation 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 ». De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les plus de 50 000 travailleurs et travailleuses syndiqué-e-s de Postes Canada⁷¹.

Le Syndicat propose également 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, des 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 disponibilité⁷². Cette pratique est aussi

⁷¹ Entente entre Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, Expiration: 31 janvier 2022: <https://www.cupw.ca/sites/default/files/urb-ja-31-2022-ca-fr.pdf>

⁷² Convention collective entre le Sénat du Canada et l'AFPC: https://psacunion.ca/sites/psac/files/senate_fr_exp_2014_september_30.pdf

courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale canadienne, au Centre national des Arts et à la Société des musées des sciences et de la technologie du Canada⁷³. 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 CRTESPF. Dans une décision de 2009, la commission indiquait que :

[TRADUCTION] (...) l'ancienneté peut aussi se définir comme la somme des capacités acquises après des années d'expérience. Autrement dit, 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, une personne salariée 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.

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 des recommandations de la Commission.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Généralités

Application

⁷³ Convention collective entre la Chambre des Communes du Canada et l'AFPC:
https://psacunion.ca/sites/psac/files/operational_fr_exp_2014_april_20.pdf

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s **nommés pour une période indéterminée**. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Définitions

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours pour envisager les options offertes à la section 6.34 du présent appendice.

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, des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée à un **employé-e excédentaire ou à une personne mise en disponibilité** dans l'administration publique centrale, habituellement **au même groupe et niveau (ou l'équivalent)** à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à un **(1) groupe et niveau inférieur (ou l'équivalent)**, 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.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique **centrale** fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5 4) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément énoncée à l'article 11 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Selon l'article 10 du REFP, une priorité de nomination sera accordée Priorité de nomination accordée **en vertu du REFP** aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique **centrale** fédérale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du REFP.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la **réinstallation d'une unité de travail à un endroit** où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

La réinstallation d'un employé-e excédentaire ou d'une personne mise en disponibilité qui équivaut au kilométrage habituel (ou à l'ancien kilométrage dans le cas d'une personne mise en disponibilité), ou qui le réduit, en utilisant la route la plus directe en voiture entre la résidence principale actuelle de l'employé-e et le nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à l'employé ou à la personne mise en disponibilité à des indemnités de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation.

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 du lieu de résidence actuel de l'employé-e **nouveau lieu de travail. Le droit aux prestations de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM sera alors déterminé pour chaque employé-e de l'unité de travail en fonction de la distance entre sa résidence principale et le nouveau lieu de travail.**

Par souci de clarté, la résidence principale de l'employé-e n'est pas le lieu de travail.

La réinstallation d'une unité de travail qui équivaut au trajet kilométrique habituel, ou le réduit, en utilisant la route la plus directe en voiture, de la résidence principale

de l'employé-e au nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à des avantages de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM.

Les employé-es qui travaillent dans la même unité de travail à différents endroits sont admissibles aux dispositions relatives à la réinstallation d'une unité de travail s'ils répondent aux critères ci-dessus en fonction de leur lieu de travail.

Unité de travail (work unit)

Un groupe distinct d'employé-e-s qui offrent un service ou un programme particulier tel que défini par les exigences opérationnelles déterminées par l'organisation. Un administrateur général peut déterminer qu'une unité de travail peut être constituée d'un seul employé.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application de la directive au directeur principal, **Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employées et de la rémunération globale**, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours à l'employé-e optant pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

NOUVEAU 1.1.9 L'administrateur général examinera le cas de chaque employé-e excédentaire ayant reçu une garantie d'une offre d'emploi raisonnable sur une base annuelle. Si l'administrateur général détermine qu'une offre d'emploi raisonnable n'est plus possible, il peut annuler la garantie d'une offre d'emploi raisonnable et proposer plutôt les options 6.4.1 b) ou 6.4.1 c) i).

1.1.910 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.1011 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculums vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.**

1.1.3435 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition (**MST**), indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;

1.4.3. Les employé-e-s optants doivent :

- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les **service des** Centres de ressources humaines **disponibles pour l'employé-e** Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; et

- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.; **et**
q. **le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).**

1.4 Employé-e-s

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (**10**) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe **par écrit et** confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation, **après une consultation et un examen de chaque situation avec le SCT**, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

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 **pour un poste qui aurait été réputé constituer une offre d'emploi raisonnable au même groupe et niveau (ou équivalent) ou à un (1) groupe et niveau inférieur (ou équivalent)**, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé-e ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé-e, une rétroaction écrite **portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé**, lui sera fourni concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en oeuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé-e des renseignements sur l'avancement du plan de recyclage.**

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler.

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.2 Programmes de départ volontaire

~~Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. 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 oeuvre 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;~~
- ~~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, Ci et Cii;~~
- ~~G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.~~

6.2.1 Les ministères ou organisations peuvent établir un programme de départ volontaire dans les cas suivants :

- a. **des réductions des effectifs sont requises en raison d'une situation de réaménagement des effectifs, avec moins de cinq (5) employé-e-s touchés travaillant dans le même groupe et au même niveau et dans la même unité de travail;**
et
- b. **l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable aux moins de cinq (5) employé-e-s touchés travaillant dans le même groupe et au même niveau dans la même unité de travail.**

6.2.2 Les ministères ou organisations doivent établir un programme de départ volontaire dans les cas suivants :

- a. **des réductions des effectifs sont requises en raison d'une situation de réaménagement des effectifs impliquant cinq employé-e-s touchés ou plus travaillant dans le même groupe et au même niveau et dans la même unité de travail;**
et
- b. **l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s touchés lorsqu'ils sont cinq ou plus et qu'ils travaillent au même groupe et au même niveau dans la même unité de travail.**

6.2.3 Si un programme de départ volontaire est établi conformément au paragraphe 6.2.1 ou 6.2.2, ce programme :

- a. doit faire l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b. ne doit pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les organisations précisent les réductions des effectifs requises avant l'entrée en vigueur d'un programme de départ volontaire;
- c. doit entrer en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- d. doit entrer en vigueur avant que l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);
- e. doit accorder aux employé-e-s une période d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- f. doit permettre aux employé-e-s de choisir l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c) (i);

- g. doit sélectionner les participants selon leur ancienneté (nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues) lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a. ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt **quatre-vingt-dix (12090)** jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option (a).

6.4.7 L'employé optant **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou une indemnité d'études et qui est nommé à la fonction publique, doit rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination ou de son embauche, à la fin de la période pour laquelle il a touché une MST ou l'indemnité d'études a été payée.

MOTIF

La proposition du Syndicat concernant l'ARE est exhaustive et ce dernier a de nombreuses réserves quant à la proposition de l'employeur.

La proposition pour le nouveau paragraphe 1.1.19 donne un pouvoir discrétionnaire aux administrateurs généraux pour refuser la GOER, sans fixer de balises pour garantir que ce pouvoir soit exercé équitablement. Actuellement, une GOER est valide jusqu'à ce qu'une offre d'emploi raisonnable soit fournie. La proposition de l'employeur porte atteinte au

principe de la « garantie » d'une offre d'emploi raisonnable. La garantie ne durerait qu'un an, à moins que l'administrateur général ne décide de la prolonger. La proposition de l'employeur confère aux administrateurs généraux des pouvoirs démesurés qui saperaient l'autorité de l'ARE quant à la GOER.

Au paragraphe 6.1, l'employeur propose de réduire la durée de la période de réflexion de 120 jours à 90 jours. La période de réflexion est de 120 jours depuis la création de l'ARE à la fin des années 1990. Au cours de la période de réflexion, les employé-e-s doivent prendre des décisions de vie cruciales et difficiles pour eux-mêmes et leur famille. Ils et elles doivent avoir le plus de temps possible pour prendre ces décisions. Si les employé-e-s optants savent ce qu'ils veulent faire et que la décision à prendre leur est évidente, l'ARE leur donne la possibilité de rendre cette décision dès qu'ils le souhaitent. En ramenant la période de réflexion de 120 jours à 90 jours, l'employeur réduit de 30 jours le temps dont disposent les employé-e-s pour chercher un autre emploi dans la fonction publique ou ailleurs, selon leur choix. De plus, les employé-e-s visés par un réaménagement des effectifs subissent potentiellement une baisse de salaire durant 30 jours et une réduction de 30 jours de temps ouvrant droit à pension.

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 employé-e-s 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 ou d'une employée 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 ou une employée devrait bénéficier de la protection salariale si, en vertu des décisions de l'employeur, il ou elle est affecté-e à un nouveau poste inférieur de plus d'un niveau par rapport à son poste précédent (2015 PSLREB 10).

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 déclaré-e-s 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 employé-e-s 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 (2018 FPSLRB 74). Cette question touche directement le libellé proposé par le Syndicat pour l'ARE visant à protéger les droits de ses membres.

Par conséquent, le Syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur concernant l'appendice D soient exclues de la recommandation de la Commission.

**APPENDICE F - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

PROPOSITION DE L'AFPC

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date].

Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

MOTIF

Il faut d'abord mentionner que 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, le syndicat a toujours été très clair avec le Conseil du Trésor 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 du libellé de mise en œuvre s'est avérée problématique pendant la mise en œuvre de la convention collective précédente au cours de l'avant-dernière ronde. La convention collective prévoit actuellement 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. En

revanche, La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit 90 jours pour l'entrée en vigueur d'une convention collective⁷⁴. Lors de la dernière ronde de négociations, le syndicat avait accepté en toute bonne foi de prolonger la période de mise en œuvre en raison des problèmes liés à Phénix, mais il est déçu de l'incapacité du gouvernement de respecter des délais raisonnables.

Toutefois, selon les chiffres communiqués par l'employeur, la mise en œuvre de la convention collective actuelle s'est relativement bien déroulée. Par conséquent, il ne semble pas nécessaire d'adopter un échéancier aussi long.

Néanmoins, en raison de l'incapacité de l'employeur à respecter le délai de mise en œuvre des rondes précédentes, l'AFPC a demandé à la Commission d'ordonner le versement de dommages et intérêts aux fonctionnaires et de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer immédiatement à la loi afin de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective. Par conséquent, le libellé actuel prévoit le versement d'un montant forfaitaire de 500 \$ en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés, et d'un montant de 50 \$, pour chaque période additionnelle de 90 jours. Nous proposons de conserver ce mécanisme, puisque l'incapacité de l'employeur à appliquer la convention collective dans un délai raisonnable représente une véritable entrave pour son personnel.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée à la recommandation de la commission.

⁷⁴ Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral: <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.3/>

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

PROPOSITION DE L'AFPC

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

~~Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.~~

MOTIF

La problématique de la santé mentale dans les milieux de travail fédéraux n'est pas prête à disparaître; et avec la pandémie, elle semble même empirer avec le temps⁷⁵. Les questions liées à la santé mentale en milieu de travail nécessitent la participation conjointe de l'employeur et des agents négociateurs ainsi qu'un financement à long terme. Le syndicat est d'avis que le bon travail accompli en collaboration ne devrait pas s'arrêter là et que le Centre d'expertise devrait prendre le relais et améliorer les pratiques existantes. Pour poursuivre sur cette lancée, l'AFPC propose de tout simplement supprimer la date d'expiration du protocole d'entente.

⁷⁵ Santé mentale et COVID-19 pour les fonctionnaires : Protégez votre santé mentale:
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/protegez-sante-mentale.html>

APPENDICE N - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacé par :

Le présent protocole a pour objet de mettre en oeuvre l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada 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 toutes recommandations passées en oeuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par les parties prenantes.

Le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde sera :

- 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;
- responsable de tenir compte de l'équité et d'une approche intersectionnelle dans sa prise de décision;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer ses responsabilités.

Le Comité permanent 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, et sans s'y limiter, à :

- définir les critères régissant l'établissement de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions d'établir des garderies en milieu de travail (par ex., en établissant 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'établir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;
- promouvoir une meilleure accessibilité aux services de garde pour les employés travaillant dans des milieux mal desservis ou travaillant par quarts ou selon des horaires atypiques;
- assurer la coordination avec les intervenants dont les politiques et les programmes ont une incidence sur les enjeux liés aux services de gardes;
- mener des recherches sur les difficultés qu'expérimentent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;

- élaborer 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;

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde, élaborer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui encourage la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles déjà existantes au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte des points suivants : possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, guidé par des critères rigoureux et une évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien de garderies agréées en milieu de travail.

Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor afin de mieux encourager et appuyer l'établissement et le maintien de services de garde de qualité supérieure avec des employés bien rémunérés. Les services de garde situés dans les immeubles fédéraux visés par la politique devraient être, abordables et titulaire d'un permis tout en tenant compte des éléments suivants :

- exploitées par des organismes sans but lucratif;
- 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; accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

MOTIF

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 ronde précédant 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. 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 (Appendice A11). Les principaux éléments de la présente revendication sont essentiellement un copier-coller des recommandations contenues dans le rapport du Comité.

Si l'AFPC revendique des modifications du protocole d'entente, 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 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 des 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.

Les deux parties semblent 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. Pour le syndicat, il est essentiel de le préciser dans les conventions collectives parce que ces conventions sont exécutoires et peuvent 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.

NOUVEL APPENDICE - PRIME AU BILINGUISME ET FORMATION LINGUISTIQUE

DÉFINITIONS

Affectation spéciale (Special assignment) - désigne une affectation dont la durée excède habituellement un an (comme une affectation du CAP ou un détachement de longue durée) et pour laquelle il est d'habitude clairement entendu entre la direction et l'employé que ce dernier ne reprendra pas son poste antérieur au terme de l'affectation.

Affectation intérimaire (Acting assignment) - désigne un mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employés exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un employé est tenu d'exercer une bonne partie des fonctions d'un tel poste au moins pendant la période donnant droit à la rémunération provisoire, la durée de cette période étant stipulée dans la convention collective pertinente ou les conditions d'emploi applicables.

Autre affectation (Other assignment) - désigne une situation où un employé est tenu d'exercer temporairement une bonne partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial que le sien.

Avis écrit (Written notice) - désigne un avis écrit donné par un gestionnaire à un employé, l'informant d'un échec aux tests, de la réidentification linguistique de son poste ou du rehaussement du profil du poste.

Évaluation de langue seconde (ELS) (Second Language Evaluation (SLE)) - désigne un examen que la Commission de la fonction publique (ou les ministères, en son nom) administre et corrige, et qui sert à déterminer le niveau maximum de compétence en langue seconde du candidat, en situation de travail, dans chacune des trois habiletés suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale. Nota : En 1984, l'ELS a remplacé l'examen de connaissance de langue (ECL). L'ECL (ou l'évaluation spéciale) dont les résultats sont encore valides est reconnu aux fins de la présente directive de confirmation.

Poste bilingue (Bilingual position) - désigne un poste pour lequel il est clairement établi que le titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l'accomplissement de ses tâches. L'identification des postes bilingues s'effectue selon les critères établis par le Conseil du Trésor.

Prime au bilinguisme (Bilingualism bonus) - désigne une somme versée aux employés admissibles qui occupent des postes bilingues.

Profil linguistique (Linguistic profile) - désigne une représentation schématique des compétences en langue seconde requises dans chaque langue officielle pour occuper un poste bilingue. Pour chacune des trois habiletés linguistiques (compréhension de l'écrit, expression écrite, et interaction orale), un niveau de compétence est identifié.

1.1 Admissibilité

1.1.1 Tout employé devient admissible à la prime au bilinguisme à compter de la date à laquelle son administrateur général atteste que les conditions suivantes sont remplies :

- a) l'employé occupe un poste identifié bilingue; e
- b) les résultats obtenus par l'employé à l'Évaluation de langue seconde (ELS) confirment qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste (ou dans le cas d'exigences professionnelles - cote « P », que l'employé satisfait à cette cote au moment de la dotation du poste).

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas payable :

- a) aux personnes qui travaillent habituellement le tiers, ou moins du tiers du temps normal exigé d'une personne de même groupe et de même catégorie;
- b) aux personnes embauchées temporairement pour une période de trois mois ou moins; et
- c) aux personnes embauchées en vertu d'un marché de services professionnels ou personnels.

1.2 Échecs – Responsabilités

1.2.1 Si les résultats de l'ELS d'un employé ne satisfont pas aux exigences linguistiques de son poste, le ministère l'aviserá par écrit qu'il cessera de toucher la prime deux mois après la date de l'avis écrit. L'avis écrit doit être envoyé dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la décision. Des résultats de tests négatifs imposent les responsabilités suivantes aux gestionnaires et aux employés.

Ministères

1.2.2 Il incombe aux ministères ou aux organismes de revoir d'abord l'identification linguistique d'un poste en fonction des besoins réels et de la capacité bilingue de l'unité de travail.

1.2.3 Les ministères doivent réidentifier ce poste comme unilingue si les besoins peuvent être absorbés efficacement par l'unité de travail.

1.2.4 Si ce poste doit demeurer bilingue, il incombe aux ministères ou organismes de pourvoir aux services bilingues d'une autre façon.

Employés

1.2.5 Tout employé qui ne réussit pas à démontrer qu'il satisfait encore aux exigences linguistiques de son poste est autorisé à demeurer dans son poste.

1.2.6 Tout employé peut demander que les résultats de l'ELS soient revus conformément aux mécanismes administratifs de recours prévus par la Commission de la fonction publique.

1.2.7 Tout employé dont le poste demeure bilingue peut redevenir admissible à la prime et avoir accès à la formation linguistique aux frais de l'État selon les modalités décrites à l'article 1.10 de la directive.

1.3 Autres cas de prime

1.3.1 S'il y a rehaussement du profil linguistique d'un poste :

- a) le versement de la prime continue si l'employé satisfait au nouveau profil du poste;
- b) le versement de la prime cesse deux mois après l'avis écrit, si l'employé ne satisfait pas au nouveau profil du poste;
- c) la formation linguistique peut être accordée conformément à la directive en vigueur.

1.3.2 Tout employé doit être informé dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de la direction :

- de rehausser le profil linguistique du poste bilingue qu'il occupe, s'il reçoit la prime au bilinguisme; ou
- de réidentifier unilingue son poste jusque-là bilingue, s'il reçoit la prime au bilinguisme.

1.3.3 Lorsqu'un poste bilingue est réidentifié unilingue, le versement de la prime cesse deux mois après la date à laquelle l'employé en est averti, ou deux mois après la modification elle-même, selon la dernière de ces deux dates.

1.4 Affectations

1.4.1 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un autre poste bilingue continue de recevoir la prime, peu importe le profil linguistique du nouveau poste (ou des nouvelles fonctions). Par ailleurs, la prime cesse dans le cas d'une affectation intérimaire au groupe de la direction (EX) de la catégorie de la gestion à l'exception des niveaux EX assimilés.

1.4.2 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir la prime que si le traitement mensuel de base du nouveau poste est inférieur ou égal au traitement mensuel de base du poste d'attache, majoré de la prime.

1.4.3 À l'occasion d'une affectation spéciale, tout employé touche la prime s'il satisfait aux exigences linguistiques du poste bilingue ou des fonctions auxquels il est affecté.

1.4.4 Tout employé détaché auprès d'un organisme extérieur à la fonction publique fédérale dans le cadre du Programme Échanges Canada continue à toucher la prime au

bilinguisme s'il la recevait immédiatement avant le début de l'affectation, et à condition qu'un cadre de l'organisme parrain confirme par écrit que la personne nommée est tenue d'utiliser les deux langues officielles de façon continue pendant son affectation.

1.4.5 Tout employé qui touche la prime et qui est tenu d'exercer temporairement la plus grande partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial continue à toucher la prime, peu importe l'identification et le profil linguistique de ce poste.

1.5 Congé

1.5.1 Un employé en congé payé, autre qu'un congé d'études ou un congé sabbatique, a droit à la prime qui s'applique à son poste d'attache.

1.6 Employés nommés pour une période déterminée

1.6.1 Une personne nommée pour une période déterminée de plus de trois mois à un poste bilingue touche la prime au bilinguisme à compter de la date de sa nomination.

1.6.2 Une personne nommée pour une période de trois mois ou moins à un poste bilingue n'a pas droit à la prime.

1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins, mais qui demeure plus longtemps dans un poste bilingue, touche la prime pour la période excédant trois mois.

1.6.4 Tout employé qui touche la prime et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue à toucher la prime, quelle que soit la durée de son service dans ce poste de durée déterminée.

1.7 Sursalaire des ST

1.7.1 Le 15 octobre 1977, la directive du Conseil du Trésor relative au versement de 7 p. 100 du traitement du groupe secrétariat, sténographie et dactylographie, a été abrogée et ce sursalaire bloqué. Aussi longtemps qu'ils occuperont les mêmes postes bilingues du groupe ST, les employés de ce groupe qui touchaient le sursalaire de 7 p. 100 avant le 15 octobre 1977 pourront recevoir ce sursalaire ou la prime au bilinguisme, soit le plus élevé des deux montants, et ce à condition de remplir les critères d'admissibilité décrits à l'article 1.1 ci-dessus.

1.8 Paiement

1.8.1 La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de 1500 \$, réparti sur 12 mois et versé de la même façon que le traitement régulier.

1.8.2 Tout employé admissible touche la prime pour chaque mois au cours duquel il reçoit un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un ou plusieurs postes auxquels la prime s'applique.

1.8.3 Tout employé à temps partiel qui travaille plus d'un tiers des heures régulières touche une prime calculée proportionnellement aux heures de travail normalement attendues de lui.

1.9 Incidences sur le traitement

1.9.1 La prime au bilinguisme n'est réputée faire partie du traitement de l'employé qu'aux fins suivantes :

- a) Loi sur la pension de la fonction publique
- b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- c) Régime de pensions du Canada
- d) Régime des rentes du Québec
- e) Assurance-emploi
- f) Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
- g) Loi sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation
- h) Loi sur les prestations supplémentaires de retraite
- i) Prestations supplémentaires de décès
- j) Assurance-invalidité de longue durée
- k) Régime d'assurance des cadres de gestion
- l) Régime d'assurance-maladie du Québec
- m) Impôt fédéral et impôt provincial sur le revenu.
- n) Régime québécois d'assurance parentale

1.9.2 La prime au bilinguisme n'est pas réputée faire partie du traitement de l'employé et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé a droit dans les cas suivants:

- a) mutation
- b) promotion
- c) calcul des heures supplémentaires
- d) indemnité de départ
- e) demande de rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire
- f) rétrogradation
- g) paiement des congés annuels non utilisés en cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

1.10 Rétablissement de la prime

1.10.1 Un employé ayant cessé de recevoir la prime au bilinguisme dont le poste demeure bilingue peut y redevenir admissible s'il en fait la demande. La formation linguistique décrite au point 1.11.2 sera approuvée par l'employeur afin de soutenir l'engagement et les efforts de l'employé.

1.10.2 Les agents permutants du service extérieur et les autres employés, pendant leur affectation à l'étranger, sont exclus de ces mesures de rétablissement.

1.11 Modalités de rétablissement

1.11.1 Il appartient à l'employé de déterminer, le meilleur moyen de récupérer ses connaissances de la langue seconde.

1.11.2 L'accès à la formation linguistique pendant les heures de travail sera permis jusqu'à un maximum de 200 heures pour un employé déjà formé aux frais de l'État à un même niveau. Ces heures de formation linguistique ne seront pas comptabilisées à l'égard de la durée maximale à laquelle l'employé a droit durant sa carrière. Par ailleurs, cette mesure spéciale ne pourra être utilisée qu'une seule fois pour le même profil linguistique au cours de la carrière d'un employé.

1.11.3 L'employé qui demeure dans le même poste devra prendre l'initiative d'utiliser en milieu de travail ses connaissances de la langue seconde et ne pourra se présenter à nouveau à l'ELS pour fins de prime qu'un an après avoir échoué aux tests.

1.11.4 Lorsqu'un employé réussit l'ELS selon le profil de son poste d'attache suite à une action autre qu'aux fins de la prime (par exemple, dotation), il verra la prime rétablie à la date confirmant qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste d'attache.

1.12 Formation linguistique

1.12.1 En plus des modalités de rétablissement, une formation linguistique peut être envisagée pour :

- i. les employés nommés à un poste de durée indéterminée ou déterminée qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de ce poste;
- ii. les employés occupant un poste unilingue qui a été réidentifié poste bilingue;
- iii. les employés occupant un poste bilingue dont le profil linguistique a été rehaussé;
- iv. les employés identifiés comme ayant besoin d'acquérir des compétences en langue seconde, ou de les améliorer, à des fins de planification de la relève;
- v. les employés qui souhaitent acquérir des compétences en langue seconde ou les améliorer.

1.12.2 Un employé admissible en vertu de l'alinéa 1.12.1 peut faire une demande de formation linguistique. Les demandes de formation linguistique sont examinées au cas

par cas et l'employeur doit faire part de sa décision à ce sujet dans un délai d'un (1) mois suivant le dépôt d'une telle demande. Dans tous les cas, lorsqu'il examine une demande en vertu de l'alinéa 1.12.1, l'employeur doit tenir compte de la diversité et des possibilités de dotation pour les groupes désignés. L'employeur ne doit pas refuser une telle demande sans motif valable.

1.12.3 L'employé qui souhaite acquérir des compétences en langue seconde, ou les améliorer, doit démontrer qu'il peut atteindre le niveau de compétence requis.

1.13 Durée et calendrier de formation

1.13.1 La formation linguistique se déroule durant les heures normales de travail. L'employeur doit donc prendre les mesures appropriées pour faciliter l'accès des employés à cette formation.

1.13.2 Un employé doit suivre un certain nombre d'heures de formation pour atteindre le niveau de compétence linguistique visé. Le nombre d'heure pour atteindre le niveau visé sera déterminé en fonction de la politique de l'employeur sur la formation linguistique en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

1.13.3 Un employé peut demander une prolongation s'il a été démontré vers la fin de la période de formation qu'une telle prolongation lui permettrait d'atteindre le niveau de compétence visé.

1.13.4 Nonobstant l'alinéa 1.13.1, la formation linguistique à l'appui de l'alinéa 1.12.1(v) peut être suivie en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail si l'employé y consent.

MOTIF

Le syndicat souhaite inclure à la convention collective le libellé de la directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte. Il réclame en outre une augmentation très raisonnable de la prime de bilinguisme pour lui redonner sa valeur d'antan et l'adapter au coût de la vie. Il demande aussi l'ajout au présent article d'une clause sur les occasions de formation linguistique dans la fonction publique.

La prime de bilinguisme, instaurée en 1977, vise à récompenser partiellement les compétences et les efforts des personnes salariées occupant des postes bilingues. Il s'agit d'une prime imposable, d'un montant fixe de 800 \$, versée annuellement et régie par une directive du Conseil national mixte. Elle fait donc partie intégrante des conventions

collectives de la fonction publique fédérale. Cependant, la directive en question n'a pas été révisée depuis 1993.

Le montant fixe annuel de 800 \$ a été fixé en 1977 et n'a jamais été revu à la hausse.

Si ce montant initial avait été indexé à l'inflation, la prime de bilinguisme s'élèverait aujourd'hui à un peu plus de 3 000 \$. Du coup, en termes de récompense, cette prime n'est pas aussi valorisante pour le personnel qui, pour répondre aux exigences de leur poste, communique dans les deux langues officielles.

Le Comité des langues officielles du Conseil national mixte a été mandaté en 2017, pour effectuer une analyse sur les principales questions liées à la formation linguistique, l'accès à la formation et à l'évaluation des connaissances linguistiques et d'en produire un rapport. Les recommandations formulées dans le rapport devaient recenser les failles présentes et les pratiques à maintenir et à promouvoir. C'est dans un esprit de collaboration patronale et syndicale que le Comité des LO a publié en 2018 son rapport intitulé *L'état du bilinguisme dans la fonction publique*. Il y a suggéré que la Directive sur la prime au bilinguisme devait être modernisée et examinée et qu'elle devrait faire partie de l'examen cyclique des directives du CNM. Si le Comité des LO recommande de revoir la directive, c'est pour qu'elle soit mieux adaptée à la main-d'œuvre de nos jours : le montant de la prime au bilinguisme devrait tenir compte du coût de la vie d'aujourd'hui (pièce A12).⁷⁶

À la suite de discussions avec leurs organisations respectives, le Comité des LO a recommandé au Comité exécutif d'entamer le processus de révision cyclique de la Directive sur la prime au bilinguisme au cours de l'exercice 2020-2021. Malheureusement, le Comité exécutif du CNM n'a pas donné suite à cette recommandation. Trente années se sont écoulées et la directive n'a toujours pas été révisée.

Les paragraphes 1.12 et 1.13 visent à inclure les droits relatifs à la formation linguistique dans la convention collective. En 20XX, le sondage exploratoire sur l'insécurité linguistique dans les milieux de travail fédéraux mené par le Commissaire aux langues officielles du Canada a entre autres révélé qu'un grand nombre de personnes répondantes,

⁷⁶ Bibliothèque du Parlement - Publications de recherche, La prime au bilinguisme dans la fonction publique fédérale: https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/201729E

anglophones et francophones compris, souhaitaient avoir plus d'occasions d'améliorer leurs compétences linguistiques⁷⁷.

Fort de la décision du gouvernement du Canada de réviser et de moderniser la *Loi sur les langues officielles* et des rapports sur les LO mentionnés plus haut, le syndicat estime que c'est le moment opportun d'inclure ce libellé dans la convention collective.

⁷⁷ (In)sécurité linguistique au travail – Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral du Canada: <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/publications/etudes/2021/insecurite-linguistique>

NOUVEL APPENDICE - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LE CENTRE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

PROPOSITION DE L'AFPC

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) à aborder les problèmes de diversité et d'inclusion dans le milieu de travail.

En septembre 2016, un groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique a été créé pour examiner comment renforcer la diversité et l'inclusion au sein du gouvernement. Plus précisément, le groupe de travail a présenté des recommandations et un plan d'action pour soutenir la diversité et l'inclusion à long terme.

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé le Centre sur la diversité et l'inclusion avec un mandat axé sur l'orientation et le soutien aux organisations fédérales afin qu'elles puissent élaborer avec succès des solutions visant à améliorer la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. À cette fin, le Centre sur la diversité et l'inclusion aura :

- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- à sa disposition des ressources humaines dévouées de façon continue au Centre ainsi qu'un financement à long terme du Conseil du Trésor.

Le conseil d'administration Centre sur la diversité et l'inclusion inclura dorénavant le président de l'Alliance ou son représentant. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leurs représentants respectifs du conseil consultatif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

MOTIF

L'examen de l'équité dans la fonction publique fédérale peut nous aider à restaurer la dignité de nos membres, les aider à guérir et donner un sens à leurs expériences. Il peut aussi nous rappeler le chemin parcouru et les progrès à accomplir pour comprendre non seulement les systèmes d'iniquité, mais aussi la nécessité de mieux les combattre afin de créer un avenir égalitaire.

Composé de représentants de la fonction publique et d'agents négociateurs, le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique créé en septembre 2016 avait pour tâche d'étudier les différentes méthodes susceptibles de renforcer la diversité et l'inclusion au gouvernement. En vertu de son mandat, le Groupe de travail devait :

- définir les notions de diversité et d'inclusion dans la fonction publique;
- établir le bien-fondé de la diversité et de l'inclusion au sein de la fonction publique;
- recommander un cadre de travail et un plan d'action.

Le Groupe de travail estimait que les mesures recommandées dans son rapport définitif, déposé en décembre 2017⁷⁸, constituaient une étape importante pour rendre la fonction publique plus inclusive et plus représentative.

En ce qui concerne le leadership et la responsabilisation, il a recommandé que « le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, par l'entremise du Bureau de la direction principale des ressources humaines, dispose des ressources nécessaires pour accueillir un centre patronal-syndical conjoint d'expertise en matière de diversité et d'inclusion qui aurait comme mission de promouvoir une fonction publique plus diversifiée et inclusive. »

De plus, la recommandation 19 préconisait de fournir au Bureau « des ressources financières et humaines adéquates pour mettre sur pied un centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion viable, efficace et collaboratif pour appuyer la fonction publique dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi en milieu de travail⁷⁹ ».

Enfin, le rapport notait que les « efforts concertés visant à répondre aux préoccupations en matière de diversité et d'inclusion bénéficieraient d'une structure formalisée et guidée par

⁷⁸ Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

⁷⁹ Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

les approches adoptées pour mettre en œuvre les initiatives connexes précédentes, notamment le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail ».

Les questions liées à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail nécessitent la participation conjointe et égale de l'employeur et des agents négociateurs, et l'AFPC souhaite que le succès des comités qui ont œuvré sous le mandat du Groupe de travail mixte perdure grâce à l'établissement du Centre d'expertise. Afin de poursuivre sur cette lancée, l'AFPC propose de mettre sur pied une structure de gouvernance et un comité consultatif mixtes dans la lignée du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) exige de l'employeur qu'il consulte les agents négociateurs et collabore avec eux durant le processus d'équité en matière d'emploi. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Le protocole d'entente recommandé par le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique permettrait de renforcer cette collaboration et de faire entendre la voix du syndicat. C'est pourquoi nous demandons respectueusement à la Commission de l'intérêt public d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

PARTIE 4

**QUESTIONS NON RÉGLÉES DU
GROUPE PA**

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 28 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le syndicat a modifié cette proposition après avoir déposé la CIP.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

L'employé-e est rémunéré **à tarif et trois quarts (1 3/4)** ~~et au tarif et demi (1 1/2)~~ pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

Disposition additionnelle (WP)

- i) Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

28.08 Rémunération en espèces ou congé payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération 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.

Des modifications corrélatives seront apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

MOTIF

28.05 La proposition du syndicat de payer les heures supplémentaires à **tarif et trois quarts (1 3/4)** vise à reconnaître les nombreuses heures supplémentaires travaillées en raison de la pénurie de personnel et à tenir compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. Ce faisant, on simplifierait la saisie des données et le paiement des heures supplémentaires. Il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou omette tout simplement de les calculer.

28.08 Le syndicat comprend que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, mais il estime que le mode de rémunération des heures supplémentaires ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur.

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

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.08

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré **à tarif et trois quarts (1 3/4)** ~~et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double par la suite~~, en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là; ou
- b. sur demande, ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, l'employé-e peut bénéficier :
 - a. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - b. d'une rémunération calculée **une fois et trois quarts (1 3/4)** ~~d'une fois et demi (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~~;
 - c. ~~d'une rémunération calculée à raison de deux fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept virgule cinq heures (7,5).~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.06b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux fois (2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
 - a. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - b. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

MOTIF

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 à **tarif et trois quarts (1 3/4)**. 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.

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

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 35 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

35.YY Lorsque l'employé-e est tenu-e de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur.

MOTIF

35.YY 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. Nous reconnaissons qu'il peut être important de fournir une note d'un médecin dans le cas d'un problème médical grave nécessitant des mesures d'adaptation dans le milieu de travail. Cependant, la plupart des certificats médicaux sont exigés en cas d'absence pour de petits problèmes médicaux. Une telle pratique est largement considérée comme une stratégie de gestion du personnel, une manière de réduire l'absentéisme en forçant les employés à « prouver » leur maladie. 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, CRTE SPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (décision rendue en 2017 par la CRTE SPF lors d'un arbitrage de différends) – (Pièce A13). 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 A13).

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 44 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- 44.02 Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordées en vertu du présent article ne dépasse pas **quarante-cinq (45)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ 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 un membre de la famille à un rendez-vous ~~qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires,~~ **de nature professionnelle, notamment, un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou un rendez-vous avec un avocat, un conseiller financier, ~~ou avoir une entrevue avec les une autorités scolaires ou des un 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. **quinze (15)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures des **quarante-cinq (45)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures précisées au paragraphe 44.02 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

44.02 Le syndicat souhaite faire passer de 37,5 à 45 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 A14).

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 A14).

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 A14)

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.

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 1er 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.

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.

44.03 c) Deuxièmement, le syndicat souhaite permettre aux employé-e-s de se prévaloir de cette disposition pour prodiguer des soins immédiats et temporaires non pas nécessairement à une personne âgée, mais à tout membre de la famille, comme un enfant **ayant un handicap** ou une personne qui requiert des soins supplémentaires. Le syndicat prévoit que cette stipulation sera rarement invoquée, mais elle serait très utile pour ceux qui doivent ainsi s'occuper d'un membre de la famille.

44.03.f) Troisièmement, le syndicat propose de retirer le mot « imprévisible » de la disposition qui permet aux membres de se prévaloir du congé en cas de fermeture d'une école ou d'une garderie. Que la fermeture soit prévue ou non, les parents, en particulier les parents seuls, ont souvent du mal à trouver un service de garde lorsqu'une garderie ou une école est fermée. Par exemple, la fermeture de ces établissements pour cause de conflit de travail n'est pas imprévisible, mais il se peut que les parents n'aient nulle part où envoyer leurs enfants pendant la période de fermeture.

44.03.g) Quatrièmement, le syndicat propose de lever la limite d'heures de congé pouvant être prises en vertu de l'alinéa g), qui vise les rendez-vous avec un avocat ou un professionnel des finances. Lorsqu'un-e employé-e traverse une période de changement (achat d'une maison, divorce, etc.), des situations graves peuvent nécessiter de rencontrer ces professionnels pendant plus de 7,5 heures.

44.03.h) Enfin, 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. Les employé-e-s ne devraient pas être privés de la possibilité d'être au chevet d'un membre de la famille 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 ».

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

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 47 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Le syndicat a modifié sa proposition à 47.01 (b) après le dépôt de la CIP. Cette modification est indiquée en italique.

47.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. **le beau-frère, la belle-sœur;**
- b. **tout parent dont l'employé-e s'occupe, y compris une personne pour laquelle l'employé-e a pris un congé de compassion en vertu du paragraphe 42.01 qu'ils habitent ou non ensemble;**
- c. 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 pour un membre de la famille selon la définition à l'alinéa 47.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

47.02 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 débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé-e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle ou il 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-e, un congé de deuil 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-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter 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.

47.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une **tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, beau-frère, ou d'une belle-sœur** et des grands-parents de l'époux.

MOTIF

47.01 a) Le syndicat propose d'élargir 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.

Enfin, le syndicat a déjà présenté à l'article 47.YY une proposition qui reflète l'intention du projet de loi C220 visant à mettre à jour le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction royale en septembre 2021.

Enfin, le syndicat a déjà présenté une proposition à l'article 47.YY qui reflète l'intention du projet de loi C220 visant à mettre à jour le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction royale en septembre 2021.

47.03 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.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 59 - EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

59.01 Les employées ont droit à un minimum de quarante-cinq (40) secondes de micropause cognitive entre les appels.

59.02~~4~~ Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

59.03~~2~~

- a. Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à l'intervention en cas de crise, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.
- b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de 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.

59.04~~3~~ La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.

59.05~~4~~ Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

MOTIF

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, le supplément de revenu garanti, l'assurance emploi et, plus récemment la prestation canadienne d'urgence (PCU). 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 ronde de négociations de 2014, 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 59, les parties ont également négocié un protocole d'entente qui se trouve à l'appendice E du contrat du groupe PA qui prévoyait une étude sur le travail dans les centres d'appels.

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 A15). L'étude a révélé que le stress et l'épuisement professionnel sont au coeur 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.

Les parties ont produit en 2021 un rapport concis intitulé Recommandations soutenant les centres d'appels pour Tous les ministères et organismes distincts du gouvernement du Canada (GC) (Pièce A16) afin de résumer et de faire connaître les recommandations relatives à la mise en œuvre des principales conclusions de l'étude conjointe. Ce rapport présentait aux ministères et organismes sept (7) recommandations, élaborées par l'employeur et le syndicat.

Pour la ronde de négociations en cours, le syndicat a une demande clé qui est la mise en œuvre d'une micropause cognitive d'au moins 40 secondes entre les appels, ce qui correspond à la sixième recommandation formulée par les parties :

Recommandation 6

L'étude sur les centres d'appels indique: « Le rendement affiche une corrélation positive avec la détente et la socialisation des employés, ainsi qu'avec les « micropauses cognitives » - de brèves périodes de récupération après les activités de réponse aux appels. En outre, les périodes de repos peuvent aider les employés à mieux gérer le stress et à réduire le travail émotionnel.

Le comité recommande que les ministères et organismes distincts explorent les possibilités de soutenir le temps de répit (par exemple, le temps entre les appels) pour s'assurer que les employés des centres d'appels ne répondent pas systématiquement aux appels sans micro-pause cognitive.

59.01 Micropause cognitive et pause entre les appels

Le syndicat demande une pause de 40 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 micropauses, la réduction du stress et le rendement au travail, ainsi que l'atténuation du stress et de l'épuisement. L'une des recommandations du comité mixte syndical-patronal concernant les centres d'appels était l'instauration de micro-pauses.

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 - CHARGE DE TRAVAIL DES AGENT-E-S DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE

XX.01 Les parties conviennent que les dispositions qui suivent s'appliquent aux membres du personnel de Service correctionnel du Canada travaillant comme agent-e-s de libération conditionnelle dans la classification WP.

Établissements

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés à l'évaluation initiale ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment. Leurs dossiers portent exclusivement sur des délinquants en attente d'admission ou de transfert après évaluation. Les agents affectés à l'évaluation initiale disposent de six (6) jours ouvrables pour traiter entièrement chacun des dossiers.**
- b. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés aux unités d'intervention structurée (UIS) ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.**
- c. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent avec des délinquants dans des établissements à sécurité maximale ont une charge de travail maximale de vingt-cinq (25) délinquants à tout moment.**
- d. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité moyenne ont une charge de travail maximale de vingt-trois (23) délinquants à tout moment.**
- e. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité minimale ont une charge de travail maximale de vingt (20) délinquants à tout moment.**
- f. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à niveaux de sécurité multiples se voient normalement attribuer des dossiers de délinquants à un seul niveau de sécurité. Si, pour des raisons opérationnelles, un agent de libération conditionnelle se voit confier des dossiers de délinquants de différents niveaux de sécurité, la charge de travail du niveau de sécurité le plus bas s'applique.**

Centres correctionnels communautaires

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans les centres correctionnels communautaires ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.**

Bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité

- a. **Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans les bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité voient leur charge de travail ajustée chaque mois en fonction des besoins évalués des délinquants, sans avoir plus de (30) contacts par mois avec les délinquants.**

XX.02 Les agentes et agents de libération conditionnelle ne sont pas tenus de rédiger plus de deux (2) Rapports d'évaluation communautaire.

XX.03 L'agente ou l'agent de libération conditionnelle qui se voit attribuer une charge de travail supérieure aux seuils maximums prévus ci-dessus recevra une indemnité quotidienne de 75\$ par jour pour chaque dossier supplémentaire, sauf dans les cas où il remplace des personnes en congé annuel ou en formation.

XX.04 Chaque fois que la charge de travail ou les ratios de contact ci-dessus sont dépassés, l'Employeur doit approuver les demandes d'heures supplémentaires de l'agente ou l'agent de libération conditionnelle afin de respecter ses obligations statutaires et les ratios de contact.

MOTIF

Lors de la dernière ronde de négociations, le syndicat a fait valoir cet enjeu dans sa proposition à l'article sur les Conditions de travail s'appliquant aux WP - Charge de travail des agent-e-s de libération conditionnelle et de Service correctionnel Canada. En outre, le besoin d'adopter un libellé à cet égard s'accroît sans cesse depuis quelques années. 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 et la pression additionnelle d'une pandémie mondiale, 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. » (Notre traduction) (Pièce A17)

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 A18)

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 ». [Notre traduction] (Pièce A19)

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.

XX.04 Le versement d'une somme dont il est question ici vise 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 à Service correctionnel 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.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la Commission intègre ses propositions dans sa recommandation.

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 64 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

64.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif **et trois quarts (1 3/4) 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.~~

MOTIF

64.08 voir Article 28.

PROPOSITION DE L'AFPC

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

RENOUVELER

MOTIF

L'employeur cherche à éliminer cet appendice. Cet appendice prévoit une compensation spéciale sous forme de jours de congé pour les fonctionnaires qui n'accumulent pas d'heures supplémentaires pendant que le Parlement siège. Il s'agit de les dédommager pour leur charge de travail accrue pendant les sessions parlementaires. Cet appendice fait partie de la convention collective depuis des décennies. L'employeur n'a fourni au syndicat aucune donnée sur l'utilisation des congés, ni aucun motif expliquant pourquoi il serait juste de supprimer cet appendice. Les fonctionnaires visés apprécient l'arrangement sur le congé sessionnel et l'employeur n'a pas démontré la nécessité de supprimer cet appendice.

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 L'EXAMEN ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

RENOUVELLER

MOTIF

L'employeur cherche à éliminer l'appendice G. Le syndicat estime que le protocole d'entente est un outil fondamental pour obliger l'employeur à rendre des comptes tout au long du processus de conception de la structure des groupes professionnels et de la réforme de la classification.

PROPOSITION DE L'AFPC

**APPENDICE I - LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

RENOUVELLER

MOTIF

Le syndicat souhaite RENOUVELER cet appendice et estime que l'employeur n'a pas fourni suffisamment de preuves justifiant sa proposition visant à le supprimer.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE P - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES LANGUES AUTOCHTONES

SOUS TOUTES RÉSERVES, considérant qu'il n'est pas encore clair quand les travaux du Comité mixte sur les langues autochtones seront terminés.

MOTIF

Les travaux de ce comité conjoint sont en cours. Le syndicat est d'avis que les deux parties ne devraient pas envisager la suppression de cet appendice tant qu'elles n'auront pas signé le rapport du comité.

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE R - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS

SOUS TOUTES RÉSERVES

MOTIF

Les travaux de ce comité conjoint sont en cours. Le syndicat est d'avis que les deux parties ne devraient pas envisager la suppression de cet appendice tant qu'elles n'auront pas signé le rapport du comité.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU - APPENDICE S - EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

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 (PA).

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 porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel PA.

L'employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à prestations de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois à compter du 1^{er} octobre 2022 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

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.

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 connaissons, 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. Un système de classification universel pour certaines unités de négociation à la Chambre des communes a été négocié 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).
AFPC Services des programmes et de l'administration (PA) – Commission de l'intérêt public 207

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.

À l'expiration de la convention collective, les travaux n'étaient pas encore achevés pour le groupe PA. 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. 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 n'a pas, une fois de plus, respecté 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 250 \$ 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.

Il ne suffira pas à grand-chose de compter sur le bon vouloir de l'employeur. Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la Commission intègre ses propositions dans sa recommandation.