



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

MÉMOIRE

de

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

DANS L'AFFAIRE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et du différend opposant L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA et SA MAJESTÉ DU CHEF DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR relativement au personnel de l'Employeur du

Groupe des services frontaliers

Présenté à la Commission de l'intérêt public de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral :

**Président
William Kaplan**

**Représentant des intérêts du personnel
Joe Herbert**

**Représentant des intérêts de l'Employeur
Jean-Stéphen Piché**

10 et 22 avril 2024

Témoins

Morgan Gay, négociateur

Darren Pacione, agent de recherche

Membres de l'équipe de négociation de l'AFPC

Brea Baresinkoff

Michael Fraser

Marjorie Gavel

Adam Laliberté

Jacqueline Monk

Lisa Morgan

Keith Palmer

Shane Paul

Stewart Saunderson

Jordan Smith

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 - INTRODUCTION.....	5
L'unité de négociation.....	6
Historique des négociations.....	12
PARTIE 2 - POINTS TOUJOURS EN LITIGE	26
NOUVEL ARTICLE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE	27
MOTIF PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE.....	38
APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	43
RECRUTEMENT ET RÉTENTION : POSTES VACANTS, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPÉTITIVITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	62
ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	76
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	79
NOUVEL ARTICLE OU APPENDICE : MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES	89
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES	95
APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES ET LA RÉVOCATION DE L'AUTORISATION DE SÉCURITÉ DURANT DES ENQUÊTES	97
ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR.....	108
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL	115
ARTICLE 60 INDEMNITÉS.....	131
NOUVEL APPENDICE PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE SERVICES FRONTALIERS (FB) QUI TRAVAILLENT À TITRE D'AGENTES ET AGENTS D'AUDIENCE.....	147
NOUVEL ARTICLE PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU	149
NOUVEL ARTICLE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TIR.....	150
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	155
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	160
ARTICLE 7 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	162
ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	163
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	167
ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	171
ARTICLE 19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	173
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	174

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	180
ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT	185
ARTICLE 33 CONGÉS, GÉNÉRALITÉS	188
ARTICLE 36 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	191
ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	193
ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	198
ARTICLE 42 CONGÉ PAYÉ POUR PROCHE AIDANT	203
ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	206
ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	210
ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	213
ARTICLE 58 DROITS D'INSCRIPTION	216
ARTICLE 59 TEMPS POUR METTRE ET ENLEVER SON ÉQUIPEMENT.....	220
ARTICLE 61 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	223
ARTICLE 63 ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	224
NOUVEL ARTICLE NOUVELLES AGENTES, NOUVEAUX AGENTS ET RECRUES	226
NOUVEL ARTICLE JOURNÉE DU MIEUX-ÊTRE	228
NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES	229
NOUVEL ARTICLE TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	230
NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT	235
NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX	242
APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	246
APPENDICE D 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.....	260
APPENDICE N PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PROJET DE LOI C-20	263
APPENDICE O PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL	264
APPENDICE P PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE ET CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	266
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA FORMATION SUR LES ARMES À FEU.....	267

NOUVEL APPENDICE PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS	272
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	275
« UN JOUR EST UN JOUR »	276
PARTIE 3 – PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR.....	280
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	281
ARTICLE 7 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	282
ARTICLE 10 INFORMATION.....	283
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	284
ARTICLE 17 DISCIPLINE.....	285
ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS*	286
ARTICLE 19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	287
ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL.....	288
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	289
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL ET APPENDICE B – PROTOCOLE D'ENTENTE [...] CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES	293
APPENDICE B PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES.....	295
ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	299
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPENDICE L – PROTOCOLE D'ENTENTE [...] CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE	301
APPENDICE L PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE	302
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	304
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	305
DIVERS ARTICLES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE	307
ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	311
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	312
ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	314
ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	315
ARTICLE 55 EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	316
ARTICLE 65 DURÉE DE LA CONVENTION	317

APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	318
APPENDICE D 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.....	356
APPENDICE J PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS.....	358
APPENDICE O PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL	360
APPENDICE P PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE ET CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	362
NOUVEL APPENDICE PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS.....	363
PARTIE 4 - RÉSUMÉ.....	365

PARTIE 1 - INTRODUCTION

L'unité de négociation

L'unité de négociation des Services frontaliers (FB) a reçu le 21 février 2007 son certificat d'accréditation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (appelée la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral [CRTESPF] depuis 2014). Elle compte environ 9 025 personnes salariées.

Lors de la création du groupe FB, en février 2007¹, le premier critère de sélection imposé par la CRTESPF pour déterminer les fonctions à inclure dans ladite unité de négociation visait l'administration et l'exécution de la loi dans le contexte de la *Loi sur les douanes* et de la *Loi sur l'assise*. Toutes les personnes incluses dans le certificat d'accréditation travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). La grande majorité sont des agentes et des agents de la paix, tel que ces postes sont définis dans le Code criminel du Canada².

Selon la Gazette du Canada, l'unité de négociation FB :

inclut (dans ce groupe) les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. déterminer l'admissibilité des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada,
2. vérifier les personnes ou les marchandises après leur entrée au Canada,
3. arrêter, détenir ou expulser les personnes qui pourraient enfreindre les lois canadiennes,
4. mener des enquêtes sur l'entrée clandestine de personnes ou de marchandises,
5. procéder à des activités du renseignement liées à la surveillance, à l'inspection ou au contrôle des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada,

¹ Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada) c. Alliance de la fonction publique du Canada, 2007, CRTFP 22.

(pièce 1)

² Code criminel (L.R.C.) (1985), ch. C-46, art. 2. En ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/page-1.html> (pièce 2)

6. élaborer les directives opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada qu'il faut suivre lors de l'exécution des activités précitées, et
7. diriger n'importe quelle des activités précitées³.

L'ASFC est un organisme d'exécution de la loi – le deuxième en importance au Canada, devancé seulement par la GRC⁴. Les membres FB sont chargés de l'application de la loi. Selon le bilan de l'année 2023 de l'ASFC, les membres FB ont protégé le public d'un nombre incalculable d'armes à feu illégales et de drogues mortelles. À titre d'exemple, ils ont :

- effectué plus de 13 255 saisies d'armes et d'armes à feu, soit une augmentation de 75 % par rapport à 2022, ce qui a permis d'écarter de nos rues plus de 21 923 armes et 810 armes à feu;
- effectué 8 212 saisies de drogues illégales, pour un total de 50 800 kg de tabac, de cannabis, de narcotiques, d'opioïdes et de produits chimiques, en hausse de 35 % par rapport à 2022.
- intercepté – en collaboration avec la police locale, la Gendarmerie royale du Canada, les administrations portuaires, ainsi que les associations liées à la lutte contre la fraude et contre le vol à l'assurance – 1 573 véhicules volés au Canada avant qu'ils ne soient expédiés à l'étranger, alors que ce chiffre était de 1 348 en 2022;
- accueilli près de 73,7 millions de voyageurs au Canada, soit environ 46 % de plus qu'en 2022;
- collecté 32,7 milliards de dollars en taxes et en droits de douane.

La présidente de l'ASFC Erin O'Gorman a résumé ces efforts en décembre dernier :

Tous les jours, l'Agence des services frontaliers du Canada accueille les voyageurs et traite les marchandises, soutient notre système d'immigration et empêche les armes à feu et les drogues mortelles d'entrer au pays. Alors que nous célébrons le 20^e anniversaire de l'ASFC, je tiens à remercier les agents des services frontaliers et tous les employés, partout au pays et dans

³ Avis du gouvernement (Définitions des groupes professionnels du Conseil du Trésor), Gazette du Canada, 2006. I. 512. (Définition du groupe Services frontaliers) En ligne : <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2006/2006-03-11/pdf/g1-14010.pdf> (pièce 3)

⁴ Aperçu : Transition présidentielle 2022 – <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/transparency-transparence/pd-dp/tb-ct/pres/2022/overview-aperçu-fra.html>

le monde entier, de leur engagement inébranlable à assurer la sécurité de nos collectivités et la vigueur de notre économie⁵.

Le personnel de l'unité de négociation assume une vaste gamme de fonctions liées à l'administration et à l'exécution de la loi, y compris la surveillance; le travail de renseignements; l'arrestation d'individus entrés illégalement au Canada; l'exécution de renvois sous escorte de personnes détenues depuis le Canada jusque dans leur pays d'origine; la conformité des échanges commerciaux; la réalisation d'enquêtes et d'analyses de renseignements; l'élaboration de recommandations de politiques dans le contexte de l'application et de l'administration de la législation sur les douanes, l'accise et l'immigration; l'exécution de fonctions de ciblage dont la vérification des manifestes de navires et de vols dans le but d'appréhender des individus identifiés comme étant liés à des activités criminelles ou terroristes; de même que la représentation lors de procédures judiciaires concernant des examens de motifs de détention, des appels et des audiences pour le règlement des litiges devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, ainsi que la collaboration avec d'autres organismes d'exécution de la loi, de renseignements et de sécurité dans le cadre d'opérations conjointes (pièce 4).

Les agentes et agents des services frontaliers (ASF) représentent la majorité des membres de l'unité de négociation FB. Ils travaillent dans les aéroports, les bureaux frontaliers terrestres, les points d'entrée maritimes et commerciaux et les centres de traitement du courrier international de l'ASFC. Ils exécutent plus de 90 lois, règlements et ententes internationales au nom des ministères et des organismes fédéraux, des provinces et des territoires. Ils sont investis du pouvoir de procéder à des saisies et à des arrestations. Ils sont tenus de suivre périodiquement la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense (FTMD), une condition d'emploi. En 2006, le gouvernement du Canada annonçait que les agents des services frontaliers en poste dans des bureaux frontaliers terrestres et des points d'entrée maritime seraient dotés d'une arme à feu. La décision s'est étendue par la suite aux agents d'exécution de la loi en poste dans les

⁵ [Bilan de l'année 2023 : l'ASFC a accueilli un plus grand nombre de voyageurs tout en protégeant la population canadienne contre les armes à feu illégales et les drogues mortelles – canada.ca](#) et [Bilan de l'année 2023 : les réalisations en chiffres \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

bureaux intérieurs, aux agents du renseignement et aux enquêteurs. Depuis 2007, aucun autre effectif chargé de l'exécution de la loi au Canada ne met en application autant de lois que ne le fait le personnel du groupe FB de l'ASFC⁶.

À l'instar de tout autre effectif ayant des fonctions d'application de la loi, le travail de la grande majorité du personnel de l'unité de négociation l'expose au danger, notamment en le plaçant aux premières lignes de la pandémie de COVID-19. Les membres du groupe FB jouent un rôle fondamental pour assurer le respect des lois du pays et la sécurité aux frontières canadiennes. Comme travailleuses et travailleurs de première ligne, ils ont accueilli des centaines de milliers de personnes dans les aéroports et aux frontières terrestres tout au long de la pandémie. Pourtant, leurs conditions d'emploi se révèlent inférieures à celles des autres effectifs chargés de l'application de la loi, tant au sein de la fonction publique fédérale (notamment, la GRC) que dans les autres corps policiers armés. Cette situation s'explique de deux façons.

D'abord, le fait que bon nombre des responsabilités des membres de l'unité de négociation ont été instaurées il y a 14 ans à peine, voire plus récemment (pensons à la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense [TMD] ou à l'introduction du port d'une arme de service). Ensuite, le fait qu'avant 2007 ces membres faisaient partie de l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration, un groupe beaucoup plus imposant au sein duquel ils ne formaient qu'un petit pourcentage des employés représentés. Ce facteur est probablement à l'origine des disparités entre les FB et les autres effectifs d'organismes armés d'exécution de la loi.

Toutefois, il est impératif que la Commission comprenne que l'ASFC est un organisme armé d'application de la loi. Bien que le Syndicat insiste sur la comparabilité entre l'ASFC et la GRC et demande la parité avec cette dernière pour diverses dispositions et avantages, il est aussi essentiel que la Commission comprenne que l'ASFC se décrit elle-même comme un organisme d'application de la loi. Dans le document *Aperçu : Transition*

⁶ Northgate Group Corp, A View From the Frontlines Officer Safety and The Necessity of Sidearms, janvier 2006, p. 17. En ligne : <https://www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2011/02/Northgate.pdf> (pièce 5; ci-après, « Northgate »)

présidentielle 2022, la présidente de l'ASFC décrit l'Agence comme étant le deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada⁷. En outre, dans ses propres rapports de vérification et d'évaluation archivés, dont un rapport de vérification sur les congés datant d'avril 2014, l'ASFC établit elle-même la comparabilité opérationnelle avec les services de police :

« L'ASFC diffère de la plupart des organismes publics : il s'agit d'un organisme armé d'application de la loi, géographiquement dispersé, qui fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. »⁸

En 2016, dans son témoignage devant le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, le vice-président de l'ASFC Martin Bolduc décrit l'ASFC comme un « organisme armé d'exécution de la loi » responsable « d'assurer la sécurité [...] du Canada », et un « partenaire estimé de la GRC, mais aussi des autres organisations chargées de l'application de la loi »⁹.

Plus récemment, le rapport d'évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC de septembre 2017 de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes (modifié en février 2019) a souligné la constatation clé suivante :

*La transition vers la stabilisation du programme a pris fin en mars 2017, mais les documents et les commentaires des personnes interrogées révèlent des possibilités d'amélioration du programme des tactiques de défense, et de l'Agence en tant qu'organisme armé d'exécution de la loi*¹⁰.

Pour le Syndicat, il n'y a aucun doute : les membres de l'unité de négociation FB exécutent aujourd'hui des fonctions qui correspondent parfaitement à celles qu'assument les travailleuses et travailleurs employés par d'autres organismes canadiens d'exécution de la loi.

⁷ Aperçu : Transition présidentielle 2022 – <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/transparency-transparence/pd-dp/tb-ct/pres/2022/overview-aperçu-fra.html>

⁸ ASFC, rapport de vérification sur les congés. <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2014/al-ac-eng.html?pedisable=true!> (pièce 6)

⁹ Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et la défense, 21 mars 2016, p. 2. <https://sencanada.ca/fr/Content/Sen/committee/421/secd/52441-f> (pièce 7)

¹⁰ Rapport d'évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC. <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2017/arm-arme-eng.html> (pièce 8)

Le 16 janvier, la région du Pacifique a accueilli le ministre de la Sécurité publique du Canada, l'honorable Dominic LeBlanc, pour une visite des opérations commerciales de fret aérien et de l'aire d'examen désignée sécuritaire de l'aéroport international de Vancouver. Le ministre a remercié les employés de veiller à la sécurité des Canadiens. À la suite de la visite, le ministre a exprimé sa reconnaissance pour le travail effectué par l'Agence, faisant part sur les médias sociaux que les agents des services frontaliers « assurent la sécurité de nos collectivités en interceptant des produits de contrebande tels que des drogues toxiques et des armes à feu avant qu'ils ne se retrouvent dans nos rues. À tous les agents et employés de l'ASFC, merci pour tout ce que vous faites pour protéger les Canadiens. »

Le Syndicat affirme aussi qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties – l'Employeur, les membres du Syndicat, le gouvernement fédéral et même l'ensemble de la population canadienne – que les membres du groupe FB aient droit aux mêmes conditions de travail que tous les autres effectifs canadiens du domaine de l'application de la loi. Parce que l'Employeur n'a pas su reconnaître et accepter ce concept et qu'il a refusé de négocier des solutions aux problèmes récurrents sur les lieux de travail, le Syndicat n'a pas eu d'autre choix que de conclure à l'impasse des négociations et de présenter une demande de conciliation à l'automne 2023.

Historique des négociations

L'avis de négocier a été signifié en vertu de l'article 105 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* le 21 février 2022. Les parties se sont réunies neuf fois pour des séances, pour un total de 24 jours de négociation.

Les négociations ont échoué parce que l'Employeur ne montrait aucun empressement à régler les problèmes récurrents sur les lieux de travail de l'ASFC ni à accorder à ses employés les mêmes conditions d'emploi que celles déjà consenties à leurs homologues travaillant dans le domaine de l'application de la loi, y compris pour d'autres organismes fédéraux.

Il s'agissait seulement de la cinquième ronde de négociations pour ce groupe. L'objectif du Syndicat : négocier des améliorations justes et raisonnables aux conditions de travail afin de régler les problèmes récurrents sur les lieux de travail et d'obtenir la parité entre les conditions d'emploi de l'effectif de l'unité de négociation FB et celles des effectifs occupant des postes similaires ailleurs sur le marché de l'emploi canadien. Le Syndicat fera la démonstration que la plupart des modifications proposées correspondent à des pratiques courantes dans l'ensemble de la communauté de l'exécution de la loi. Ces propositions de modifications sont le reflet d'une conviction bien établie au sein du groupe FB selon laquelle les conditions de travail des membres dans certains secteurs critiques sont nettement inférieures aux normes en vigueur et auxquelles sont assujettis d'autres travailleurs syndiqués qui font pourtant un travail similaire ailleurs au Canada.

Dans bien des cas, les solutions offertes par le Syndicat reflètent ce que le gouvernement fédéral a déjà accordé à d'autres unités de négociation au sein du ministère de la Sécurité publique. Le système de « deux poids, deux mesures » a provoqué une grande frustration parmi les membres de l'AFPC à l'ASFC parce que le Conseil du Trésor a rejeté un grand nombre des solutions proposées par le Syndicat – solutions qu'il avait pourtant déjà accordées à d'autres travailleuses et travailleurs à son emploi. Dans d'autres cas, les

solutions soumises par le Syndicat reflètent des conditions d'emploi courantes ailleurs au sein du secteur public au Canada.

Voici les trois objectifs du Syndicat :

- combler l'écart entre les conditions d'emploi du groupe FB et celles offertes par les autres organismes d'application de la loi du Canada;
- mieux protéger nos membres FB contre l'intransigeance de la direction de l'ASFC;
- régler les problèmes qui affligent les lieux de travail à l'ASFC.

Il faut souligner que les relations de travail entre les parties sont particulièrement mauvaises.

En effet, depuis janvier 2013, il y a eu plus de trente refus de travailler dans des lieux de travail de l'ASFC.

Le Syndicat a engagé toute une série de poursuites contre l'ASFC et le Conseil du Trésor concernant l'unité de négociation FB. Mentionnons, entre autres : un appel devant le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada; un cas en litige en matière de santé et de sécurité devant des tribunaux fédéraux; deux plaintes déposées au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail; une plainte fondée sur l'article 133 du Code canadien du travail déposée à la CRTESPF; deux plaintes en matière de droits de la personne déposées à la Commission canadienne des droits de la personne; une plainte pour violation de la disposition sur le gel pendant les négociations (article 107 de la LRTFP) déposée à la CRTESPF; ainsi qu'une cause à plaider devant la Cour suprême du Canada.

Des milliers de griefs individuels et de principe ont été déposés contre l'employeur depuis 2019, dont environ 1 500 au quatrième palier. Même après consultation, le syndicat doit parfois attendre plus d'un an avant d'obtenir une réponse (le délai est de 20 jours). À l'heure actuelle, plus de 150 réponses définitives se font toujours attendre.

Le respect au travail et la peur des représailles constituent les thèmes dominants des examens et enquêtes en cours dans les lieux de travail. Par exemple, un rapport du vérificateur général du Canada publié à l'automne 2019 porte sur le respect en milieu de travail (sujet que le Syndicat aborde dans la justification de sa proposition sur l'abus de pouvoir), démontre à quel point cet enjeu est important. Récemment, et dans le cadre d'un débat du Comité des comptes publics portant sur l'abus de pouvoir d'un autre employeur, on a posé la question suivante à John Ossowski, qui était à l'époque président de l'ASFC : « Comment assurez-vous le leadership nécessaire pour qu'à l'avenir, le Bureau du vérificateur général puisse vous citer comme un modèle à suivre en matière de gestion de l'environnement de travail de vos employés? »

Voici sa réponse :

Je tiens à vous assurer que tous les cadres de direction de l'organisation ont pris un engagement à ce sujet. Nos gestionnaires sont tenus à une norme plus stricte que les employés. Nous fournissons du soutien et de la formation, et nous faisons de la surveillance active. Comme je l'ai déjà dit, nous allons réaliser un audit de notre propre organisation à ce sujet au cours de la prochaine année.

Nous étudions aussi d'autres mécanismes. Nous avons un processus avec une carte de densité, où nous pouvons voir les points chauds afin d'intervenir rapidement. Nous songeons aussi à retenir les services d'une entreprise extérieure, en utilisant l'intelligence artificielle en collaboration avec le ministère de la Justice pour déterminer quels sont les points problématiques où il faut intervenir rapidement.

En ce qui me concerne, il faut utiliser tous les moyens à notre disposition. Nous faisons preuve de leadership. »¹¹

D'après le Syndicat, si le président de l'ASFC peut présenter de telles positions devant le Comité des comptes publics (dont le texte intégral se trouve dans le lien figurant à la note 10), il est donc impératif que cela se reflète à la table de négociation et dans la convention collective.

¹¹ Le président de l'ASFC John Ossowski le 28 janvier 2021, au Comité des comptes publics.
<https://openparliament.ca/committees/public-accounts/43-2/15/john-ossowski-19/> (pièce 9)

Malgré les engagements de l'ancien président, ces problèmes perdurent. En effet, les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené par le Conseil du Trésor en 2022 ont brossé un tableau peu flatteur au sujet de l'ASFC. Voici quelques commentaires soulevés par de nombreux répondants et répondantes occupant un poste de première ligne à l'ASFC :

Harcèlement

- Avez-vous subi du harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois?
 - Oui (fonction publique : 11 %; ASFC : 20 %) – Près du double à l'ASFC. ASFC en hausse par rapport à 2020 (16 %).
- Qui vous a harcelé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 59 %; ASFC : 65 %) – Plus forte prévalence à l'ASFC.

Discrimination

- Avez-vous subi de la discrimination au travail au cours des 12 derniers mois?
 - Oui (fonction publique : 8 %; ASFC : 15 %) – Près du double à l'ASFC.
- Qui vous a discriminé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 75 %; ASFC : 77 %)

Cadres supérieurs

- Les cadres supérieurs de l'ASFC sont des modèles de comportement éthique.
 - Pour la plupart des questions, le cumul de réponses positives est inférieur à 50 %.
- Je sens que je peux lancer un recours officiel (grief, plainte, appel, etc.) sans avoir à craindre des représailles.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 56 %; ASFC : 42 %)
 - Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 25 %; ASFC : 40 %)
- Je fais confiance aux cadres supérieurs de mon ministère ou de mon organisme.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 64 %; ASFC : 40 %)

- Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 21 %; ASFC : 44 %)
- Les employé-e-s estiment ne pas recevoir suffisamment de perfectionnement professionnel pour bien accomplir leur travail (fonction publique : 73 %; ASFC : 55 %)
- Leur lieu de travail est nocif pour la santé psychologique (réponses positives – Fonction publique : 68 %; ASFC : moins de 50 %)
- Ils ne sont pas satisfaits de l'agence.

(pièce 10)

Le Bureau du vérificateur général (BVG) du Canada a mené une enquête comparable entre le 6 juin et le 5 juillet 2018. Les conclusions de cette enquête publiées dans son Rapport de 2019 sur le respect en milieu de travail – et qui sont recoupées dans les sections sur l'abus de pouvoir et la dénonciation du présent mémoire –, révèlent que plus d'un tiers (35 %) des répondantes et répondants (6 090) étaient d'accord avec l'énoncé suivant :

« Dans mon milieu de travail, si un employé était victime d'un acte de harcèlement, de discrimination ou de violence commis par un autre employé ou un gestionnaire, il craindrait des représailles s'il signale l'incident. »¹²

De plus, plus de la moitié (55 %) des répondantes et répondants (6 090) ont affirmé que « le manque de courtoisie et de respect est une préoccupation grave ou importante » et environ deux tiers (66 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué que « la culture organisationnelle est une préoccupation grave ou importante ».

Dans le rapport, l'ASFC s'est engagée à mettre en œuvre les dispositions du projet de loi C-65 et a indiqué qu'elle prendrait des mesures liées aux trois recommandations du BVG suivantes à compter de l'automne 2019 :

- L'ASFC devrait élaborer et mettre en œuvre des stratégies exhaustives pour contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail. Elles devraient être fondées sur les risques et appuyées par des plans d'action décrivant

¹² Rapport d'automne 2019 du BVG – Le respect en milieu de travail.
https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201911_01_f_43530.html#hd2a

des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini dans le but de favoriser l'amélioration continue;

- L'ASFC devrait effectuer les analyses requises pour appuyer leurs décisions et en consigner les résultats en dossier lorsqu'ils traitent les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail;
- L'ASFC devrait systématiquement renseigner les employés sur les processus informels qui sont mis à leur disposition pour régler les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

En outre, la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes de l'ASFC a récemment publié son audit de suivi des normes professionnelles de septembre 2020. Parmi les principales conclusions auxquelles l'ASFC a souscrit, mentionnons la nécessité de remédier aux « lacunes dans la conception des processus d'enquête » et au « contrôle limité de la qualité (examen et approbation par la supervision) des enquêtes, en particulier lorsqu'elles sont menées par la direction »¹³. Le Syndicat renvoie aux conclusions de l'audit et y répond dans la justification de sa proposition sur les mesures disciplinaires.

La morosité des membres du Syndicat qui travaillent à l'ASFC ne fait donc aucun doute, particulièrement pour le personnel de première ligne qui constitue en fait la majorité des membres du personnel de l'unité de négociation. C'est dans un tel contexte que s'est déroulée la présente ronde des négociations.

Enfin, l'ASFC a des problèmes de manque de personnel, de recrutement et de rétention. Le Syndicat des Douanes et de l'immigration (SDI) a dénoncé la sous-dotation à l'ASFC dans ses communiqués et lors d'audiences de comités parlementaires :

- SDI – 18 janvier 2024 – Opérations des services frontaliers à Saint John pendant la journée en semaine seulement : « l'ASFC baisse les bras » dit le syndicat¹⁴
- SDI – 7 décembre 2022 – Ça prend plus d'agents : l'AFPC et le SDI lancent une campagne nationale¹⁵

¹³ Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes de l'ASFC, *Audit de suivi des normes professionnelles*, septembre 2020 (dernière modification : 22 mars 2021) : <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2020/ps-np-fra.html> (pièce 11)

¹⁴ <https://www.ciu-sdi.ca/fr/saint-john-cbsa-has-given-up/>

¹⁵ <https://www.ciu-sdi.ca/fr/solve-border-delays-psac-and-ciu-launch-national-campaign/>

- SDI – 21 octobre 2022 – ArriveCAN : Les agents frontaliers n’ont jamais été consultés, dit le président national du SDI au comité des opérations gouvernementales¹⁶
- SDI – 28 septembre 2022 – Services frontaliers : le président national du SDI exhorte le gouvernement fédéral à remédier au ‘grave déficit’ en personnel
- SDI – 22 juillet 2022 – Il faut éliminer d’urgence l’attente aux frontières : l’automatisation n’est pas la solution¹⁷

À la suite du témoignage du président du SDI Mark Weber au Comité permanent du commerce international en juin et septembre 2022, le Comité a publié, en mars 2023, un rapport intitulé *L’application ArriveCan : répercussions sur certains secteurs canadiens*, dont la recommandation n° 4 se lit :

Que le gouvernement du Canada améliore la sécurité, réduise les délais et les arriérés et accélère les délais de traitement aux points d’entrée au Canada en envisageant de **recruter un nombre accru d’agents des services frontaliers** à déployer aux ponts internationaux, dans les ports maritimes, aux aéroports et aux autres points d’entrée¹⁸.

Le gouvernement a fait savoir, par la voix du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, qu’il était d’accord avec cette recommandation. Pour citer le ministère :

Compte tenu de l’augmentation de la demande en matière de voyages après la pandémie, l’ASFC a priorisé le recrutement de nouveaux ASF pour combler les lacunes causées par l’attrition, pour répondre à l’augmentation de la demande et pour remédier à d’autres nouveaux problèmes. Elle a également mis sur pied un programme de recrutement complet afin de recruter, de former et de perfectionner les futurs ASF en mettant l’accent sur les lacunes dans l’effectif, les groupes visés par l’équité en matière d’emploi, les candidats bilingues et la promotion d’un effectif diversifié et inclusif.

De plus, l’ASFC embauche activement des agents étudiants des services frontaliers (AESF) qui travaillent aux côtés des ASF pendant les périodes de pointe pour répondre aux volumes accrus aux aéroports internationaux, aux centres de traitement du courrier et des *[sic]* centres de déclaration par téléphone à l’échelle du pays¹⁹.

¹⁶ <https://www.ciu-sdi.ca/fr/arrivecan-border-officers-were-never-consulted-says-ciu-national-president-to-house-committee/>

¹⁷ <https://www.ciu-sdi.ca/fr/urgent-action-needed-to-address-border-delays-automation-is-not-the-solution/>

¹⁸ <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/CIIT/Reports/RP12286497/ciitrp06/ciitrp06-f.pdf>

¹⁹ Réponse du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile au rapport de mars 2023 du Comité permanent du commerce international.

https://www.ourcommons.ca/content/Committee/441/CIIT/GovResponse/RP12568297/441_CIIT_Rpt06_GR/DepartmentofPublicSafetyandEmergencyPreparedness-f.pdf

Le président du SDI Mark Weber s'est aussi adressé Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes le 20 octobre 2022, au sujet des enquêtes sur les coûts de l'application ArriveCan.

Ce qui défie le plus la raison, c'est que tout cela se passe alors que nos services frontaliers sont confrontés à une grave crise de personnel. Dire qu'il y a un déficit de 2 000 à 3 000 agents frontaliers en ce moment même n'est pas exagéré. En choisissant d'investir des dizaines de millions de dollars dans ArriveCAN alors que ses services frontaliers manquent de personnel et sont surchargés de travail, le gouvernement fédéral joue tout simplement avec la capacité du Canada à maintenir une frontière sûre et qui fonctionne correctement²⁰.

Le 6 mars 2023, la présidente de l'ASFC Erin O'Gorman a réfuté l'estimation d'un déficit de 2 000 à 3 000 ASF, nuançant la situation :

Je ferais respectueusement remarquer que nous ne sommes pas d'accord avec ce chiffre, mais nous avons en commun avec nos partenaires et collègues syndiqués le désir de faire en sorte que l'Agence dispose d'un effectif suffisant à l'échelle du pays. Nous prenons des mesures en ce sens en prévision de la saison estivale, qui est fort occupée.

J'ajouterais que nos étudiants en services frontaliers deviennent, en bonne partie, notre main-d'œuvre permanente. Ils sont absolument essentiels pour l'ASFC.²¹

Voici ce qu'elle avait à dire au sujet des postes vacants :

La question des postes vacants représente un enjeu continu. Il y a d'anciens cadres en place en la matière. Nous effectuons un nettoyage afin de déterminer ce qui est nécessaire et ce dont nous n'avons plus besoin. Il y a une superposition des tendances relatives aux déplacements après la pandémie...

Quant à l'estimation de 3 000 postes d'ASF à pourvoir, elle a déclaré :

Nous n'avons pas réalisé d'analyse qui nous donne à penser qu'il y a 3 000 postes vacants.

Nous examinons aussi les tendances commerciales de l'après-pandémie. Certains ports connaissent des activités plus importantes qu'avant; d'autres non. Nous travaillons à la distribution de l'effectif pour répondre à la demande et à nos normes de service²².

²⁰ <https://www.ourcommons.ca/documentviewer/en/44-1/OGGO/meeting-34/evidence>

²¹ <https://www.noscommunes.ca/documentviewer/fr/44-1/OGGO/reunion-54/temoignages>

²² <https://www.noscommunes.ca/documentviewer/fr/44-1/OGGO/reunion-54/temoignages>

Le 2 juin 2023, le président du SDI Mark Weber a déclaré ce qui suit au Comité permanent de la sécurité publique et nationale de la Chambre des communes au sujet du projet de loi C-20 :

Nous estimons avoir besoin de 2 000 à 3 000 agents de première ligne supplémentaires. Pendant la période que vous avez décrite, nous avons ajouté environ 2 000 cadres intermédiaires à l'ASFC. Il semble que ce soit le seul secteur en pleine croissance.

Nos agents sont épuisés et ils sont soumis à un stress incroyable. Des plans d'action pour l'été prévoient des heures supplémentaires obligatoires. Le nombre de congés que nous pouvons prendre est limité. De nombreux agents ont recours à des congés non payés simplement pour se reposer un peu²³.

En 2018, l'ASFC et le Syndicat se préoccupaient grandement des postes vacants, des pénuries de personnel et des problèmes de recrutement et de rétention. L'ASFC a publié deux documents présentant ces enjeux d'envergure : le rapport *Évaluation du Modèle de formation de base des agents* de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes (octobre 2018), et le *Plan quinquennal des ressources humaines (2018-2023)*.

Évaluation du Modèle de formation de base des agents (octobre 2018)

Les évaluateurs ont produit un historique détaillé du lien entre la hausse des heures supplémentaires et la diminution de l'effectif. Moins de personnel de première ligne, plus d'heures supplémentaires. Pour citer le rapport :

Le nombre total d'heures supplémentaires effectuées par le personnel de première ligne indique peut-être qu'on a besoin de plus de personnel pour alléger les pressions opérationnelles.

Dans le même document, le sondage sur le modèle de formation de base des agents mené auprès du personnel dévoile que :

- 78 % des gestionnaires régionaux (surintendants et chefs) pensent que le MFBA ne répond pas aux besoins opérationnels en ce qui concerne le nombre de nouveaux ASF.

²³ <https://www.noscommunes.ca/documentviewer/fr/44-1/SECU/reunion-69/temoignages>

- Les répondants ont déclaré que la pénurie de personnel a une incidence sur les conditions de travail (p. ex. augmentation des heures supplémentaires, stress des agents et **congés refusés**).
- Cela se répercute aussi sur les opérations, en raison de la fluctuation des volumes et de l'insuffisance du personnel. De plus, des répondants estiment que **la situation va se détériorer en raison des nouveaux projets et de la demande élevée d'ASF. (pièce 12)**

Le Syndicat estime que cela est encore vrai aujourd'hui : plusieurs régions ont signalé les risques entraînés par le recours croissant aux heures supplémentaires pour gérer le manque de personnel et respecter les normes de service (roulement, refus de congés, situation non tenable, fatigue, épuisements professionnels, baisse de la productivité et du moral, et atteinte à l'équilibre travail-vie personnelle).

Plan quinquennal des ressources humaines (2018-2023) (juin 2018)

En guise d'explication des défis et des besoins opérationnels de l'ASFC pour les cinq prochaines années (2018-2023), le plan dit :

Comme d'autres organismes d'application de la loi, l'ASFC continue de composer avec un haut taux de postes vacants. Les départs à la retraite, les mesures d'adaptation, **les congés sans solde et les mutations créent une crise de personnel perpétuelle. L'enjeu le plus urgent, c'est de recruter, former et fidéliser les bonnes personnes pour répondre aux besoins de l'Agence, qui doit gérer de plus en plus de voyageurs et de volume commercial.** (pièce 13)

Le plan prévoyait qu'il faudrait 3 440 nouveaux ASF et que l'Agence en accueillerait 1 800 au cours des cinq années, ce qui laisserait tout de même un manque à gagner de 1 640 ASF. Il mettait en cause les facteurs suivants :

- 1) Nombre d'ASF requis pour pourvoir les postes présentement vacants
- 2) Départs
- 3) Mesures d'adaptation à long terme
- 4) Congés sans solde de plus d'un an
- 5) Exigences pour les projets

Ces documents n'ont pas encore été mis à jour – la réévaluation du Modèle de formation de base des agents est prévue pour 2026-2027 –, profil de risque de la région (pièce 14), examen de constitution des forces (pièce 87) et les audiences du Comité permanent de la Chambre des communes indiquent que ces problèmes de dotation persistent,

continuent de préoccuper l'ASFC et demeurent un enjeu de gestion du risque pour celle-ci.

En plus de ces problèmes de postes vacants, de recrutement et de rétention, les quatre derniers plans ministériels de l'ASFC montrent que la concurrence sur le marché du travail représente un risque clé pour la gestion des frontières.

Le 13 février 2024, le président du SDI Mark Weber, le député et porte-parole – Innovation, Science et Industrie; Stratégie automobile et Relations frontalières Canada/États-Unis Brian Masse (Windsor-Ouest) et le député et porte-parole – Sécurité publique Peter Julian (New Westminster–Burnaby) ont écrit à la vice-première ministre et ministre des Finances Chrystia Freeland et au ministre de la Sécurité publique Dominic LeBlanc pour leur demander de bonifier le financement à l'ASFC afin qu'il y ait suffisamment d'agents et de ressources pour protéger nos frontières et la population. En bref, pour leur demander de rétablir la première ligne.

Nous vous écrivons aujourd'hui pour souligner l'urgence de donner plus de financement et de ressources à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) dans le budget 2024 afin de répondre à la pénurie criante d'agents des services frontaliers, de fournir à ces agents les outils et les installations nécessaires pour faire leur travail et de demander des installations pour créer un centre de formation à Windsor, en Ontario.

La dernière décennie a été particulièrement difficile pour les agents des services frontaliers. Depuis la saignée effectuée par l'ancien gouvernement à l'ASFC, il y a moins d'agents, et ceux-ci doivent travailler plus fort, avec moins d'outils et de ressources. De l'augmentation de la contrebande aux nombres records de demandes d'asile, en passant par les véhicules volés qui sont expédiés par nos ports, le constat est simple : il est urgent de débloquer plus de soutien et de ressources.

Si le gouvernement tient à protéger la population, sa priorité doit être d'améliorer la dotation. Le Syndicat des Douanes et de l'Immigration (SDI), qui représente les agents de l'ASFC, estime qu'il manque potentiellement 3 000 agents à nos frontières. Conséquences de cette pénurie : en sous-effectif chronique, le personnel des postes frontaliers n'a ni le temps, ni les moyens, ni le soutien nécessaires pour détecter les armes à feu illégales, les marchandises de contrebande et les véhicules volés, ni pour épauler les demandeurs d'asile.

De plus, on les trimballe aux quatre coins du pays pour répondre aux urgences, ce qui laisse d'importantes brèches dans les services ailleurs. Et pendant ce temps, les embauches couvrent à peine l'attrition normale. Les voyageurs doivent composer avec de longs délais, et les agents sont continuellement épuisés, la demande étant trop forte pour l'effectif. Il est temps de faire mieux pour nos agents.

Les agents de l'ASFC n'ont pas les outils requis pour faire leur travail. Par exemple, il n'y a pas assez d'installations, d'équipement et de ressources pour les examens des opérations ferroviaires. Aux installations maritimes, principalement en Ontario – où la majorité de la frontière est maritime –, il est pratiquement impossible de suivre les allées et venues. Quant aux récentes préoccupations concernant les vols de véhicule, principalement au port de Montréal, l'espace mis à la disponibilité des agents pour les inspections est gravement restreint, et il n'y a que huit agents pour fouiller les conteneurs sortant du pays. Mentionnons aussi la machine à rayons X brisée au port : pour la remplacer, il a fallu emprunter une machine de Windsor, ce qui retire des ressources aux agents du Sud de l'Ontario. C'est honteux et inacceptable.

Toutefois, les outils ne sont qu'une partie de la solution : pour les utiliser, il faut embaucher des gens et les former. La capacité de formation de l'ASFC est limitée par le Collège de Rigaud, au Québec. Pour résoudre nos problèmes aux frontières, il faut de nouvelles installations de formation. Voilà pourquoi le gouvernement

devrait envisager d'ouvrir un centre de formation à Windsor (le poste frontalier le plus achalandé au pays).

Nous avons aussi appris qu'il y a eu un nombre limité de formations sur les armes à feu de service (pour les recrues et pour le renouvellement de certification des agents) par le passé. La nécessité d'un nouveau centre est manifeste : il y a eu des requêtes portant sur le port d'arme pour les gestionnaires à Windsor, et l'ASFC elle-même a demandé des fonds pour ses installations à Windsor. Ultiment, ce centre de formation, même s'il n'était ouvert qu'à titre de projet pilote, augmenterait le nombre de diplômés de l'ASFC et faciliterait le renouvellement des qualifications des agents en Ontario.

Après des années de coupures dans les services frontaliers et d'augmentation de la charge de travail des agents, il est primordial que le gouvernement finance mieux l'ASFC pour qu'elle puisse avoir assez de personnel et leur fournir les ressources nécessaires pour protéger nos frontières et la population. Les agents de l'ASFC ne peuvent plus attendre, surtout après avoir travaillé si fort aux premières lignes de la pandémie. Le budget de 2024 est l'occasion de répondre à leurs besoins.

Merci d'avoir pris le temps d'étudier cette question importante. Nous serions ravis de vous rencontrer pour approfondir la discussion. (pièce 85)

Devant le refus de l'Employeur de se pencher sur les enjeux de longue date touchant le milieu de travail, et soulevés par le Syndicat lors des négociations, et sa décision de rejeter la demande du personnel pour la parité avec la GRC et les autres travailleurs canadiens de l'application de la loi, l'AFPC a dû se rendre à l'évidence : les négociations étaient dans une impasse. Le Syndicat s'est donc tourné vers la Commission de l'intérêt public pour régler le différend entre les parties.

Voilà le contexte dans lequel les négociations ont lieu. De l'aveu même de sa haute direction, l'ASFC compose avec des problèmes graves et chroniques, mais l'Employeur s'obstine à ne pas vouloir les régler à la table de négociations.

PARTIE 2 - POINTS TOUJOURS EN LITIGE

NOUVEL ARTICLE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

Modifier le régime de retraite afin de permettre aux membres du groupe FB de prendre leur retraite après 25 années de service, et ce, sans pénalité.

MOTIF

Depuis la création d'une définition de groupe professionnel et d'une unité de négociation distincte pour le groupe des FB, en 2006, l'Alliance mène une campagne soutenue en vue d'améliorer le régime de retraite de ces membres. Le Syndicat demande un régime de retraite anticipée comparable à celui consenti à d'autres agents fédéraux d'application de la loi. En d'autres mots, les membres FB veulent avoir la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service ouvrant droit à pension sans réduction de leurs prestations de retraite. Plusieurs raisons justifient cette demande.

Premièrement, comme les autres personnes salariées chargées de l'application et de l'administration de la loi, les membres du groupe FB courent des risques beaucoup plus élevés dans leur travail que la plupart des travailleurs canadiens. Deuxièmement, étant donné la nature de leur travail et de son importance cruciale pour la santé et la sécurité des Canadiens, il est dans l'intérêt de l'ASFC et de la population de leur accorder l'accès à la retraite anticipée et ainsi éviter de compromettre la santé et la sécurité publiques. Troisièmement, le régime de retraite proposé par l'Alliance pour les membres FB constitue la norme dans la communauté élargie de l'application de la loi. Et enfin, le coût que représente la mise en œuvre d'un régime de retraite anticipée pour les membres FB est relativement peu élevé.

Par conséquent, le Syndicat soutient qu'il ne faut pas pénaliser les membres qui optent pour une retraite anticipée après 25 années de loyaux services en réduisant leurs prestations de retraite.

Conditions particulières en matière de pension du personnel chargé de l'application de la loi du ministère de la Sécurité publique

La Gendarmerie royale du Canada (GRC), Service correctionnel Canada (SCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) relèvent tous du ministère de la Sécurité publique Canada. Cependant, le régime de retraite anticipée des membres FB est très différent de celui des deux autres groupes. Les agentes et agents correctionnels sont assujettis aux dispositions de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP), et font partie du groupe Services de l'exploitation, alors que les membres réguliers de la GRC sont assujettis à la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada. Comme le démontre le tableau ci-dessous, le personnel de la GRC et de SCC a la possibilité de prendre sa retraite après 25 années de service sans aucune réduction actuarielle de ses prestations de retraite.

Or, la situation ne s'est pas améliorée depuis que l'âge de la retraite est passé de 60 à 65 ans pour le personnel entré en fonction et participant au régime de retraite au 1er janvier 2013. Tous les autres critères liés à l'âge pour les avantages sociaux ont aussi été augmentés de cinq ans. Ainsi, l'écart entre le groupe régulier relevant du régime de la LPFP, le Régime de pension de retraite de la fonction publique (RPRFP), et le groupe Services de l'exploitation s'est creusé encore davantage. Ces changements forcent les personnes salariées à travailler plus longtemps pour obtenir la même pension. Comme l'âge de la retraite est passé à 65 ans, les personnes salariées peuvent prendre une « retraite anticipée » à 60 ans... pourvu qu'elles comptent au moins 30 années de service. Bref, les prestations de retraite des personnes salariées devenues membres du régime à partir de 2013, et qui prennent leur retraite avant d'avoir atteint 65 ans seront réduites si elles ne comptent pas au moins 30 ans de service.

Tableau 1 : Dispositions de retraite anticipée – Sécurité publique Canada

Régime	Pension non réduite	Retraite anticipée
RPRFP (Groupe 1) Fonction publique, groupe principal (y compris les membres du groupe FB)	60 ans; ou 55 ans avec au moins 30 années de service.	50 ans Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.

RPRFP (Groupe 2) Fonction publique, groupe principal (y compris les membres du groupe FB)	65 ans; ou 60 ans avec au moins 30 années de service.	55 ans Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.
RPRFP Groupe Services de l'exploitation (y compris les agentes et agents de Service correctionnel)	60 ans; ou 25 ans de service	Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.
Loi sur la pension de retraite de la GRC Membres réguliers	60 ans; ou 25 ans de service	Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.

Le tableau ci-dessus illustre deux scénarios distincts en fonction de l'âge et des années de service pour les deux groupes assujettis au RPRFP, en supposant que la personne salariée relève du Groupe 1. On y discerne clairement les avantages d'un régime de retraite anticipée après 25 années de service. Ce tableau démontre également que les personnes salariées qui ont accès à un régime de retraite anticipée ne prendront pas nécessairement toutes leur retraite dès qu'elles le pourront, puisqu'il leur est très avantageux de continuer à travailler. Par conséquent, dans bien des cas, aucun coût supplémentaire ne découlerait de l'adoption d'un régime de retraite anticipée.

Les tableaux suivants décrivent deux scénarios : le montant de la pension après 25 ans et 30 ans de service. Le premier illustre l'impact actuel de la réduction de la pension lorsqu'une personne salariée ne répond pas aux critères liés aux années de service. Le deuxième illustre la proposition du Syndicat visant un droit à pension après 25 ans de service sans réduction. Dans le tableau 3, scénario I, la personne ne serait vraisemblablement pas encline à prendre sa retraite à 55 ans puisque la pension de 37,5 % (à titre de pourcentage du salaire final) ne lui permettrait pas d'obtenir le revenu de retraite visé. Dans le scénario II, la proposition du Syndicat, la pension à l'âge de 55 ans est beaucoup plus élevée en vertu des règles des professions liées à la sécurité publique (PLSP) que selon celles du RPRFP (50 % plutôt que 37,5 %), mais la personne pourrait décider de ne pas prendre sa retraite à 55 ans parce que la pension est toujours insuffisante.

Tableau 2 : Membres ayant atteint 55 d'âge et 30 ans de service

Scénario	I	II
Groupe	Groupe régulier (y compris les membres FB)	Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)
Âge	55	55
Années de service	25	25
Réduction	25 %	0 %
Droit à pension	37,5 % = 25 * 2 % * (1-25 %)	50 % = 25*2 %

* Le tableau repose sur l'hypothèse simplifiée selon laquelle les prestations de retraite représentent 2 % des gains moyens pour chaque année de service, ce qui est approximativement vrai si on considère le revenu combiné issu du régime de la LPFP et du Régime de pension du Canada (RPC).

Dans le tableau 3 ci-dessous (scénario I), la personne pourrait prendre sa retraite à 55 ans puisque la pension de 60 % de son salaire lui permettrait d'atteindre le revenu de retraite visé. Dans le scénario II, la personne pourrait prendre sa retraite, mais l'âge de la retraite et la rente seraient les mêmes qu'en vertu du RPRFP. Ni les règles rehaussées applicables aux PLSP ni les règles normales du régime de la LPFP n'entraîneraient de frais.

Tableau 3 : Membres ayant atteint 60 d'âge et 30 ans de service

Scénario	I	II
Groupe	Groupe régulier (y compris les membres FB)	Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)
Âge	60	60
Années de service	30	30
Réduction	0 %	0 %
Droit à pension	60 %	60 %

* Le tableau repose sur l'hypothèse simplifiée selon laquelle les prestations de retraite représentent 2 % des gains moyens pour chaque année de service, ce qui est approximativement vrai si on considère le revenu combiné issu du régime de la LPFP et du Régime de pension du Canada (RPC).

Un travail dangereux et des programmes de formation exigeants sur le plan physique

Comme on l'a déjà indiqué, le Syndicat admet que les membres FB exercent aujourd'hui des fonctions analogues à celles des personnes salariées d'autres organismes canadiens d'application de la loi.

Les membres FB s'acquittent d'une grande variété de fonctions d'administration et d'application de la loi, dont la surveillance, la collecte de renseignements, les renvois sous escorte, les opérations conjointes avec d'autres agences, les saisies et les arrestations.

Si la nature du travail et le milieu de travail de ce personnel se sont toujours distingués de ceux de la plupart des autres fonctionnaires fédéraux, les responsabilités et les fonctions des membres FB ont grandement évolué depuis le début du nouveau millénaire.

- En 2000, les membres FB (pièce 2) ont obtenu le pouvoir d'appliquer d'autres lois du Parlement, y compris les dispositions du Code criminel, en vertu du Programme des pouvoirs octroyés aux agents. Ces nouvelles responsabilités s'accompagnaient d'une formation obligatoire sur le recours à la force (tactiques de maîtrise et de défense), de normes professionnelles plus strictes en matière de condition physique et d'un renouvellement obligatoire des compétences aux trois ans.
- L'ASFC a été créée en 2003 à titre d'entité indépendante reflétant l'importance accrue accordée à la sécurité des frontières et à l'application de la loi aux États-Unis et dans plusieurs pays du Commonwealth. Cette transition a permis à l'ASFC de se munir d'un mandat mieux défini en matière d'application de la loi et de se placer sous l'égide de Sécurité publique et Protection civile Canada, tout comme la Gendarmerie royale du Canada et Service correctionnel Canada (pièce 15).
- Consciente des dangers inhérents au travail des membres FB, l'ASFC a mis en place en 2007 des initiatives d'armement et de jumelage reconnaissant ainsi les fonctions d'application de la loi des membres FB. Détenir un certificat de port d'armes à feu et le renouveler figurent dorénavant parmi les exigences professionnelles des agentes et agents des services frontaliers.
- Les membres FB appliquent plus de 90 lois, règlements et conventions internationales pour le compte d'agences et de ministères fédéraux, des

provinces et des territoires. En fait, aucun autre groupe d'employés d'application de la loi au Canada n'assure l'application d'autant de lois que les membres FB de l'ASFC (pièce 5).

- Le gouvernement fédéral et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESFP) ont déjà reconnu cette évolution des fonctions au fil du temps en ajoutant une définition pour ce groupe professionnel (pièce 3) et une unité de négociation distincte (pièce 16). Ce faisant, ils ont délimité et reconnu les aspects liés à l'application de la loi du travail des membres de cette unité de négociation.

À l'instar d'autres groupes chargés de l'application de la loi, la grande majorité des membres FB sont plus exposés à des dangers, à du stress et à d'éventuelles blessures en raison de leur travail. Ils doivent aussi maintenir leurs compétences en tactiques de maîtrise et de défense tous les trois ans, un défi exigeant du point de vue physique, et renouveler leur certificat de port d'armes à feu tous les ans. Cette constante menace à l'intégrité physique et psychologique de nos membres FB en raison de leur travail use prématurément le corps et l'esprit, ce qui rend leur travail plus difficile à accomplir au fil du temps.

Écourter le parcours professionnel dans l'intérêt de l'ASFC

En raison de ces changements dans la nature du travail, il y a eu un nombre accru de demandes d'adaptation, et il est probable que ces cas continueront à augmenter. Un parcours professionnel plus court pourrait éviter à l'Employeur de coûteuses actions en justice et des tractations syndicales-patronales interminables à tous les échelons.

Il faut aussi souligner que les membres FB de l'ASFC sont parfaitement conscients du fait qu'ils sont les seuls employés chargés de l'application de la loi relevant du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile à ne pas avoir accès à un régime de retraite anticipée. Ils savent également que des régimes supérieurs comme celui du personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada constituent la norme dans le secteur de l'application de la loi. Une telle situation a une incidence négative sur le moral de ces personnes salariées.

Le Syndicat soutient qu'il est dans l'intérêt de l'ASFC d'offrir aux membres FB le même régime de retraite anticipée que ceux offerts aux autres agentes et agents fédéraux chargés de l'application de la loi.

Aqir dans l'intérêt public

Offrir un parcours professionnel plus court aux membres FB profiterait non seulement à l'ASFC, mais aussi au gouvernement fédéral et à la population canadienne. La création de la catégorie des « professions de la sécurité publique » (PSP) et l'adoption de dispositions particulières pour les groupes des services d'exploitation relevant de la LPFP ont toujours visé le maintien de la sécurité publique.

Ces règles spéciales visent à aider les employeurs qui souhaitent encourager ou contraindre les titulaires de ces postes à prendre leur retraite plus tôt par souci de sécurité publique. Étant donné l'évolution de la nature du travail des membres FB, il est dans l'intérêt public de leur donner accès au même régime de retraite offert aux autres travailleurs de la sécurité publique afin de réduire les risques pour la santé et la sécurité publique. On reconnaît généralement que le vieillissement a une certaine incidence sur la santé (notamment les capacités physiques exigées pour ce type de travail), et donc qu'elle présente un risque accru pour la sécurité de la population.

Le régime de retraite actuel de l'AFPC incite davantage le personnel à rester en poste plus longtemps que le personnel d'organismes semblables occupant le même type de poste. Cette situation augmente les risques pour la santé de ces travailleurs et pour la sécurité publique étant donné que ce travail est très exigeant au niveau physique et psychologique.

Rien de nouveau

En ayant modifié les dispositions du régime de pension des agentes et agents correctionnels, le Conseil du Trésor et le SCC ont déjà prouvé qu'il était possible de modifier et de négocier des améliorations le RPRFP, malgré ce qu'en dit le CT.

En fait, plusieurs régimes de retraite de la fonction publique fédérale ont été modifiés pour répondre aux besoins des employés visés, y compris le RPRFP, notamment :

- Régime des contrôleurs aériens (LPFP)
- Régime des agents correctionnels (LPFP)
- Régime relevant de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada
- Régime relevant de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes
- Régime relevant de la Loi sur les allocations de retraite des parlementaires
- Régime relevant de la Loi sur les juges.

Un régime de retraite anticipée comme celui proposé par le Syndicat répond à la norme dans le secteur de l'application de la loi. La plupart des corps policiers au Canada, y compris la GRC, offrent à leur personnel la possibilité de suivre un parcours professionnel plus court.

Le tableau 4 suivant résume les caractéristiques des régimes de retraite offerts par les plus importants organismes d'application de la loi au Canada. On y voit clairement que le régime du groupe FB accuse un certain retard relativement aux autres régimes. Contexte : ce tableau a été créé il y a près de 10 ans. Le Syndicat n'est au courant si ces groupes ont apporté d'autres changements majeurs depuis. Voici quelques conclusions :

- 1) Ce sont tous des régimes à prestations déterminées (PD) dont les prestations sont établies en fonction de la moyenne des meilleures dernières années de service (MDAS).
- 2) La plupart de ces régimes collectifs établissent la moyenne des meilleures dernières années de service (MDAS) sur cinq années consécutives. La PPO, la

SQ et le service de police d'Halifax appliquent une définition plus généreuse fondée sur les trois meilleures années.

- 3) La plupart de ces régimes collectifs font appel à une formule de calcul de prestation fondée sur 2 % de la MDAS avec intégration au RPC. Les services de police de Montréal et de Vancouver sont plus généreux, offrant respectivement 2,5 % et 2,33 % de la MDAS. La SQ et le service de police d'Halifax offrent davantage puisqu'ils n'appliquent aucune réduction à l'intégration au RPC.
- 4) Depuis l'instauration de la répartition moitié-moitié des cotisations, les membres FB doivent maintenant contribuer dans une proportion similaire ou supérieure à la cotisation de la plupart des autres groupes.
- 5) Tous ces groupes ont de meilleures dispositions en matière de retraite anticipée que le groupe FB.

Tableau 4 : Résumé des caractéristiques des régimes – Principaux organismes canadiens d'application de la loi*

Plan Feature	Correctional Services (CX) Operational									
	Border Service (FB)	RCMP Regular Member	Service	OPP	SQ	Edmonton	Halifax	Montréal	Toronto	Vancouver
Type of Plan	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average
Eligible Employees (excluding part-timers)	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees
Normal retirement age	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 65	Age 65	Age 55	Age 60	Age 65	Age 60	Age 60
Earliest age for unreduced pension	Age 60 + 2 years service or Age 55 + 30 years of service	25 years service or age 60 + 2 years service	25 years service or age 60 + 2 years service	Age 50 + 30 years of credited service or Age + credited service = 90 years or Age 60 + 20 years of credited service	25 years service or age + service=75	25 years service or age 55 + 5 years service	Age + Service=75	30 years of service	Age 50 + 30 years service or age + service=85	Age + Service=80
Normal retirement benefit formula	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with no integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with no integration to CPP	2.5% of BFAS integrated including reduction formula when less than 30 yrs of service	2% of BFAS with integration to CPP	2.33% of BFAS with integration to CPP
Definition of best final average salary (BFAS)	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 consecutive years	Effective January 2012: Highest 3-yr average salary	Average of best 3 years earnings	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 3 consecutive years	Average of best consecutive 1095 days of earnings	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 years
Employee contributions	6.2 up to YMPE, 8.6 in excess of YMPE	5.8% up to YMPE, 8.4% in excess of YMPE	6.2 up to YMPE, 8.6 in excess of YMPE	9.2% up to YMPE, 12.3% in excess of YMPE	6.2% up to YMPE, 8% in excess of YMPE	13.45%	10.71%	6.2% up to YMPE, 8% in excess of YMPE	8.9% up to YMPE; 14.1% in excess of YMPE	9.74% up to YMPE; 11.24% in excess of YMPE
Early retirement reduction formula	5% per year prior to unreduced retirement requirements	5% for each full year of service less than 25	5% for each full year of service less than 25	5% per year prior to age 65	3% per year prior to unreduced retirement requirements	3% per year prior to unreduced retirement requirements	0.5% per month from expected unreduced retirement date assuming continued employment	Actuarial equivalence	5% per year times the lesser of: (60 minus age) or 85 factor minus current factor (age+ service) or 30 minus years of service	Age 50 with 2 years services: 3% times lesser of (55 minus age) or 80 minus (age+service)

* Sources des données : Rapport sur la rémunération de la GRC décembre 2011. Ce tableau résume celui contenu dans le rapport. Pour une analyse et une comparaison plus détaillée, consultez le rapport des pages 44 à 51 (pièce 17).

Âge de la retraite

L'un des facteurs à considérer est l'hypothèse relative à l'âge de la retraite. Le fait de permettre à une personne salariée de prendre une retraite anticipée ne veut pas nécessairement dire qu'elle décidera de s'en prévaloir. En fait, selon notre proposition, une personne salariée peut toujours obtenir d'importants avantages pour le service accumulé après avoir atteint l'admissibilité à la retraite anticipée. Selon notre proposition, la pension après 25 années de service serait beaucoup plus élevée que celle du RPRFP normal (50 % c. 37,5 %) en raison de l'absence de toute pénalité. Néanmoins, la personne salariée pourrait tout de même décider de repousser son départ à la retraite au motif que son revenu de pension est insuffisant.

Le Syndicat tient aussi à souligner que le régime dispose d'un vaste surplus²⁴.

²⁴ [Rapport sur le régime de retraite de la fonction publique pour l'exercice terminé le 31 mars 2022](#)

Conclusion

Les membres FB sont chargés de l'application de la loi. Tous sont responsables de l'administration et de l'exécution de la loi et une importante majorité d'entre eux doivent répondre à des normes exigeantes de forme physique comme conditions d'emploi. En bref, pour la majorité, les risques et les dangers font partie de l'emploi.

Étant donné la nature du travail accompli par les membres FB, et son importance pour la santé et la sécurité des Canadiens, il est dans l'intérêt de l'ASFC, du gouvernement fédéral et du public d'offrir à ces travailleurs la possibilité de prendre une retraite anticipée pour limiter les risques pour la santé et la sécurité publiques. Un régime de retraite anticipée comme celui qui est proposé est la norme, plutôt que l'exception, au sein de la communauté de l'exécution de la loi. Ce que propose le Syndicat correspond donc à ce qu'offre déjà le ministère fédéral à ses autres employés.

NOUVEAU PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

PROPOSITION DE L'AFPC

Pause-repas payée

Abroger l'appendice L et le remplacer par l'introduction, pour tout le personnel, d'une pause-repas payée de trente (30) minutes pour chaque période de huit (8) heures – autrement dit, que le personnel soit payé pour 40 heures tout en continuant de travailler 37,5 heures par semaine et 7,5 heures par jour en moyenne, conformément à l'article 25.

MOTIF

Dans la présente ronde de négociations, le syndicat propose que le personnel continue de travailler selon une semaine de 37,5 heures, mais qu'il soit rémunéré pour une semaine de travail de 40 heures. En fait, il aurait droit à une pause-repas payée de 0,5 heure par jour.

Il s'agit d'adopter une norme largement répandue : une pause-repas payée constitue une norme dans les organismes d'exécution de la loi au Canada, qui ont accordé une pause-repas payée à leur personnel. Dans le secteur public fédéral, le personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada a droit à une pause-repas payée d'une demi-heure. Il importe de souligner que ces deux organismes relèvent du même ministère que l'ASFC, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Par exemple :

- Extrait de la convention collective des membres réguliers de la GRC (groupe RM) :

Pause repas

21.23 L'employeur fournira à un Membre à temps plein (TP) :

- a. Une (1) pause-repas rémunérée de trente (30) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de huit (8) heures; ou
- b. une (1) pause-repas rémunérée de quarante (40) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de dix (10) heures; ou

- c. une (1) pause-repas rémunérée de quarante-cinq (45) minutes dans le cadre d'un quart de travail prévu de douze (12) heures.²⁵
- Extrait de la convention collective de Service correctionnel Canada (groupe CX) :
 - 21.07** Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'employeur :
 - a. accorde à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre une pause-repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures,²⁶

Récemment, en 2019, la CRTESPF a accordé une telle pause aux officiers du Service de protection parlementaire : « Pour chaque jour travaillé, les agents de protection ont droit à une rémunération de trente minutes au taux normal pendant la pause-repas et que les autres trente minutes demeurent non rémunérées. » (2019 CRTESPF 104)

Le syndicat demande respectueusement à la Commission de recommander une pause-repas payée pour le groupe FB, ce qui est déjà pratique courante au ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile.

Le tableau ci-dessous résume les extraits tirés des conventions collectives en vigueur dans les principaux organismes d'exécution de la loi au Canada (autres que la GRC, Service correctionnel Canada et le Service de protection parlementaire) au sujet de la pause-repas payée.

Organisme	Pause-repas payée
GRC	pause-repas payée de 30 minutes
Service correctionnel Canada (groupe CX)	pause-repas payée de 30 minutes
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	pause-repas payée de 60 minutes ou de 90 minutes pour les postes de 12 heures
Saint-Jean (N.-B.)	pause-repas payée de 90 minutes pour les postes de 12 heures
Service de police d'Ottawa	pause-repas payée de 60 minutes

²⁵ <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=28#toc29888229889>

²⁶ <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=7#toc26562226563>

Police provinciale de l'Ontario	pause-repas payée de 45 minutes
Sûreté du Québec	pause-repas payée de 60 minutes
Ville d'Edmonton	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Halifax	pause-repas payée de 60 minutes
Ville de Montréal	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Toronto	pause-repas payée de 60 minutes
Région de Peel	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police de Calgary	pause-repas payée de 30 minutes
Saskatoon	pause-repas payée de 45 minutes pour les postes de 12 heures et de 40 minutes pour les postes de 10 heures
Service de police de Vancouver	pause-repas payée de 60 minutes
Ville de Winnipeg	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Charlottetown	pause-repas payée de 45 minutes pour les postes de 10 à 12 heures, de 30 minutes pour les postes de 8 heures

(Pièce 18)

L'alinéa 175b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* énonce :

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;

La pause-repas payée constitue un exemple de condition d'emploi universelle dans le milieu de l'exécution de la loi au Canada. Le syndicat soutient que pour garantir la parité entre la rémunération et les conditions d'emploi des membres de l'unité FB et celles du personnel occupant des postes similaires au Canada, la pause-repas payée se révèle indispensable. La *Loi* énonce par ailleurs :

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;

Comme il a été mentionné précédemment, le personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada a droit à une pause-repas payée. Dans l'administration publique centrale, l'ASFC est le seul organisme d'application de la loi qui n'accorde pas de pause-repas payée à son personnel. Le syndicat estime que sa proposition garantit l'équité pour les membres de l'unité de négociation et qu'elle est conforme à ce qui est prescrit par la loi. Il y a aussi un système de deux poids, deux mesures en ce qui concerne les conditions de travail du personnel du gouvernement fédéral responsable de l'application de la loi, en ce sens que l'employeur a accepté une pause-repas payée et des paramètres précis en matière d'établissement des horaires pour le personnel de Service correctionnel Canada et de la GRC, mais a refusé jusqu'à présent d'accorder les mêmes dispositions au personnel de l'ASFC. Les propositions du syndicat sont avantageuses pour les deux parties. En revendiquant une pause-repas payée pour ses membres, le syndicat veut obtenir des conditions d'emploi comparables à celles du personnel occupant des fonctions similaires dans le marché du travail canadien dans son ensemble. Tous les organismes d'application de la loi au Canada accordent des pauses-repas payées à leurs agents et agentes. Il est évident que le groupe FB fait exception à cette règle.

De plus, le syndicat tient à souligner que ses membres à l'emploi de Poste Canada ont également accès à des pauses-repas payées. Or, des centaines d'agentes et agents des services frontaliers travaillent exclusivement dans les services postaux de l'ASFC répartis dans l'ensemble du pays. Ils travaillent tous dans des immeubles adjacents ou dans le même immeuble, comme à l'installation de Mississauga, où travaille le personnel syndiqué des postes. Selon le syndicat, si Postes Canada peut accorder une pause-repas payée à ses plus de 40 000 personnes salariées, alors l'ASFC peut sûrement faire de même pour son personnel chargé de l'exécution de la loi qui travaille dans ses services postaux.

Lors de la dernière ronde de négociations, le syndicat a présenté une proposition similaire et dans les recommandations de la commission de l'intérêt public mise sur pied durant cette ronde, on retrouve une référence à l'ajout d'une pause-repas payée (pièce 19-21, CRTFP 590-02-10, 590-02-21 et 590-02-42347). Le syndicat soutient que la situation n'a pas changé. Bien que plusieurs enjeux aient été réglés au cours de la dernière ronde de négociations, cette question demeure en suspens.

En effet, en accordant une indemnité de repas de 5 000 \$ par année pour les agentes et agents en uniforme lors de la dernière ronde de négociations, l'employeur a avoué qu'il reconnaissait la nécessité de payer les repas. Il y a eu du progrès à la dernière ronde, mais le syndicat estime qu'il est maintenant temps d'atteindre la parité avec les autres organismes d'application de la loi, au fédéral comme ailleurs.

Pour ces raisons et aussi pour les autres arguments formulés dans le présent mémoire, le syndicat demande respectueusement l'ajout de ses propositions pour une pause-repas payée dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

PROPOSITION DE L'AFPC

I. Augmentations économiques générales pour des taux de rémunération concurrentiels

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération de tous les membres du groupe FB :

- En vigueur à compter du 21 juin 2022, après l'application de l'ajustement au marché et de la pause-repas payée : 3,5 %
- En vigueur à compter du 21 juin 2022 : rajustement salarial de 1,25 %

- En vigueur à compter du 21 juin 2023 : 3 %
- En vigueur à compter du 21 juin 2023 : rajustement aux lignes salariales de 0,5 %

- En vigueur à compter du 21 juin 2024 : 2 %
- En vigueur à compter du 21 juin 2024 : rajustement salarial de 0,25 %

Un paiement forfaitaire unique pour l'exercice des fonctions habituelles :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe FB à la date de signature de la convention collective.
- Ce paiement forfaitaire unique sera versé aux titulaires de postes au sein du groupe FB pour l'exercice de leurs fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste.
- Le paiement sera effectué aux dates déterminées, conformément à l'appendice D – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

II. Durée de la convention

Le syndicat propose l'article suivant :

Article 65 : Durée de la convention

65.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2025.

III. Ajustement au marché et pause-repas payée

Compte tenu des difficultés persistantes de recrutement et de maintien en poste à l'ASFC et pour que les salaires des FB soient concurrentiels et comparables aux salaires offerts pour des postes semblables dans le domaine de l'application de la loi au Canada, le syndicat propose ce qui suit pour éliminer l'écart salarial entre les membres du groupe FB et leurs homologues à la GRC :

Écart salarial : comparaison du salaire d'un FB-3 avec celui d'un gendarme (membre régulier) de la GRC

Taux de rémunération d'un gendarme (1 ^{er} avril 2021) :	102 418 \$
Taux de rémunération d'un FB-3 (21 juin 2021) :	89 068 \$
Écart salarial :	14,989 %

- 1) Le syndicat propose de combler cet écart en ajoutant un ajustement au marché en plus de la pause-repas payée (voir la revendication à la page 34).
 - a. La pause-repas payée, qui correspond à une augmentation de 6,667 % du taux de base, s'applique à tous les membres de l'unité de négociation à compter du 21 juin 2022 et avant l'application de l'ajustement au marché et de l'augmentation économique générale.
- 2) Après l'application de la pause-repas payée et avant l'application de l'augmentation économique générale, s'applique à tous les niveaux des grilles salariales des FB un ajustement au marché de 7,801 % afin d'éliminer le reste de l'écart avec le taux de rémunération de 2021 de la GRC.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur n'a fait aucune proposition concernant les augmentations économiques générales, les ajustements au marché, les rajustements salariaux et les rajustements aux lignes salariales.

ARTICLE 65

DURÉE DE LA CONVENTION

65.01 La présente convention vient à expiration le **20 juin 2026**.

MOTIF

Les taux de rémunération de la fonction publique visent à attirer, à maintenir en place, à motiver et à renouveler la main-d'œuvre requise pour bien servir la population canadienne. Avant d'examiner les raisons expliquant le bien-fondé de la proposition du syndicat relativement aux taux de rémunération, il importe de réitérer les facteurs qui devraient être pris en compte par la commission de l'intérêt public pour formuler sa recommandation. On les trouve à l'article 175 de la LRTSPF :

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 de l'État fédéral.²⁷

La présente section vise à démontrer que la position du syndicat cadre bien avec ces facteurs, contrairement à la proposition de l'employeur.

²⁷ <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-33.3.pdf>

Le syndicat estime que le taux de rémunération devrait impérativement refléter ce qui se passe sur le marché de l'emploi. La grande priorité de l'actuelle ronde de négociations pour le groupe FB est la parité avec le groupe RM de la GRC.

Donc, en ce qui concerne les dispositions nouvelles ou améliorées, notamment en matière de *salaires*, de *pensions*, de *congés annuels payés* et de *pauses-repas payées*, le syndicat soutient que la comparaison avec la GRC est logique et pertinente pour les analyses de l'administration publique centrale (APC). Il est important de noter qu'au sein de l'APC, et à l'exception de la GRC (groupe RM) – bien que le groupe FB de l'ASFC a le même employeur (Conseil du Trésor) – il existe des différences fondamentales entre le personnel de l'ASFC et celui d'autres ministères qui doivent être reconnues, en particulier dans le contexte de la rémunération.

En plus de la GRC, les comparateurs les plus pertinents sont les services de police provinciaux, territoriaux et régionaux, et ceux des grandes métropoles du pays. Il est indéniable que les tâches que les membres du groupe FB accomplissent de nos jours se rapprochent de celles de leurs homologues des autres organismes d'application de la loi. Ils remplissent une vaste gamme de fonctions relatives à l'administration et à l'application de la loi : surveillance, enquêtes, travail de renseignement, renvois sous escorte, saisies, arrestations, opérations conjointes avec d'autres organismes d'application de la loi. Les agents et agentes des services frontaliers forment la majorité des membres de l'unité de négociation. Ils appliquent plus de 90 lois, règlements et ententes internationales au nom de ministères et d'agences, de provinces et de territoires et portent une arme de service dans la plupart des cas (pièce 5).

Pour recruter, motiver et maintenir en place la main-d'œuvre la plus compétente, l'ASFC doit pouvoir offrir une rémunération globale convenable et concurrentielle. Compte tenu du cadre habituel de négociations et des diverses circonstances ayant mené aux récentes restrictions budgétaires, la rémunération globale et le traitement de base des membres du groupe FB sont moins concurrentiels qu'à la GRC et que dans les autres organismes d'application de la loi du Canada. Les membres du groupe FB estiment que leur régime de rémunération et les modalités de leur régime de retraite, particulièrement celles pour la

retraite anticipée, se situent en deçà de la moyenne. Qui plus est, les primes et les indemnités visant à compenser les difficultés inhérentes à leurs postes ne font pas le poids, et les membres du syndicat qui consacrent leur carrière à l'ASFC estiment que leur dévouement à long terme passe inaperçu. Les revendications du syndicat visant l'augmentation de l'indemnité accordée aux maîtres-chiens, l'accès à un régime de retraite – qui comprend des dispositions pour la retraite anticipée (la norme dans le milieu de l'application de la loi) –, à une prime pour renvoi sous escorte, à une indemnité pour le port de tenues civiles, à une indemnité de conditionnement physique/bien-être, à une indemnité pour le nettoyage à sec ainsi qu'au remboursement des frais de tir, reflètent cette réalité.

Les écarts importants en matière de rémunération, d'indemnisation et de pension entre les membres du groupe FB et leurs homologues des autres organismes d'application de la loi ont pour effet d'exacerber l'épuisement professionnel, d'aggraver la pénurie de personnel dans les régions, d'augmenter excessivement le recours aux heures supplémentaires et de multiplier les défis liés au recrutement et au maintien en poste à l'ASFC.

Le bassin de recrues potentielles diminue et la concurrence augmente dans le milieu de l'application de la loi pour trouver les recrues les plus compétentes, ce qui exige des employeurs qu'ils offrent des salaires comparables à ceux offerts sur le marché du travail.

La revendication salariale du syndicat se fonde sur trois principes fondamentaux :

1. la parité par rapport aux personnes occupant des postes similaires dans d'autres organismes d'application de la loi;
2. la justice et la relativité au sein de l'administration publique centrale;
3. la justice et l'équité dans le contexte des tendances actuelles.

Les pages qui suivent présentent une analyse détaillée des cinq facteurs de l'article 175 de la LRTSPF, dont le but est de jeter la lumière sur ces principes.

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral

A. L'incapacité de payer comme argument

Depuis longtemps, la jurisprudence arbitrale atteste clairement de la nécessité d'évaluer la capacité de payer des employeurs du secteur public en allant au-delà de leurs états financiers. Dans cette section, nous présentons la jurisprudence et les motifs qui mènent à la réfutation de l'argument de l'employeur, à savoir son incapacité de payer.

Comme il arrive souvent dans les négociations du secteur public, l'employeur justifie sa position en invoquant trois facteurs : le climat économique, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada. Ici encore, le syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être utilisé avec prudence. Malgré l'augmentation du déficit budgétaire du gouvernement à cause des incitatifs offerts durant la pandémie, les finances de l'État demeurent remarquablement saines et stables, surtout en comparaison avec les autres pays du G7.

Le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil du Trésor, représente l'employeur et, donc, « l'ultime bailleur de fonds ». L'Alliance ne peut participer aux discussions budgétaires entre l'ASFC et le gouvernement fédéral. Elle rejette donc tout argument selon lequel le mandat financier de l'employeur devrait dépendre des contraintes qui lui sont imposées par le gouvernement fédéral. Autrement dit, l'employeur pourrait ainsi déterminer unilatéralement les taux de rémunération au cours des négociations collectives.

Dans l'affaire *Building Service Employees Local 204 and Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, 1965 CLB 691, l'arbitre Arthurs a précisé ce qui suit (à la page 8) à propos de l'incapacité de payer attribuable à des mécanismes bureaucratiques :

Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de rémunération seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission. (pièce 22)

Selon l'arbitre Arthurs, une sentence arbitrale reflétant uniquement le mandat financier de l'employeur, tel qu'il est déterminé par un autre niveau de gouvernance, laisse, en fait, l'« ultime bailleur de fonds » déterminer les taux de rémunération. Si l'on suit ce raisonnement, il serait également logique de conclure qu'un arbitre serait appelé à évaluer la capacité de payer du gouvernement fédéral et non celle de l'ASFC.

Comme il arrive souvent dans les négociations du secteur public, l'employeur peut justifier sa position en invoquant le climat économique, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada. Ici encore, le syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être examiné avec prudence. De plus, comme nous le verrons dans la prochaine section, l'économie canadienne est en phase de reprise et devrait amorcer une croissance si l'on se fie aux indicateurs de vigueur et de résilience.

Dans l'affaire *The Participating Hospitals and CUPE/OCHU & SEIU (Bill 124 Reopener) 2023*²⁸, l'arbitre Kaplan a clairement indiqué que les arbitres ne devaient pas tenir compte de l'argument de l'employeur concernant sa capacité à payer, car le fait de permettre à la Province de déterminer les résultats d'une sentence irait à l'encontre de l'indépendance du processus arbitral, qui doit reproduire la libre négociation :

Les hôpitaux participants ont soutenu qu'il n'y avait aucune garantie que les augmentations accordées seraient financées et nous ont exhortés à garder cela à l'esprit dans notre décision. Nous rejetons cet argument, car le fait de permettre à la Province de déterminer les résultats de notre décision sur la base de ses allocations de fonds entraverait l'indépendance du processus arbitral, qui consiste à reproduire une négociation collective libre et à arriver à une sentence arbitrale qui permet d'atteindre ce résultat.

Pour sa part, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent pour ainsi dire aucun poids à l'argument de la « capacité de payer » et précise que le recours aux comparateurs plutôt qu'aux données financières du secteur public ne constitue pas une attitude cavalière à l'endroit des revendications salariales des syndicats. M. Swan affirme plutôt que le rôle

²⁸ <https://www.canlii.org/en/on/onla/doc/2023/2023canlii50888/2023canlii50888.html>

de l'arbitre est d'évaluer la mesure dans laquelle les salaires sont équitables et non les mécanismes politiques qui sous-tendent l'établissement des budgets :

Les arbitres du secteur public n'ont jamais donné beaucoup de poids aux arguments fondés sur la « capacité de payer » de l'État. Ce n'est pas qu'ils s'opposent à la protection du trésor public contre les demandes salariales excessives, mais plutôt que d'autres facteurs qui influencent les décisions arbitrales sont beaucoup plus importants et donc beaucoup plus fiables que les contraintes financières de l'État. Les influences extérieures qui peuvent s'exercer sur les ressources dont dispose l'hôpital individuel lié par le présent arbitrage sont telles qu'elles pourraient, soit par manipulation ou par pur hasard, vider de leur sens l'ensemble de la négociation et la base de son résultat. La décision d'offrir ou non un service précis dans le secteur public est essentiellement politique, tout comme le financement de ce service. Les arbitres ne jouent aucun rôle dans ce processus politique, mais ont un rôle fondamentalement différent à jouer, celui de veiller à ce que les conditions d'emploi dans le service public soient justes et équitables.²⁹

Dans plusieurs litiges déposés en arbitrage, le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu a été rejeté par la majorité des arbitres. Voici comment a été expliqué ce rejet sans détour :

- 1) *La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.*
- 2) *Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.*
- 3) *L'établissement de la « capacité de payer » comme critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.*
- 4) *Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.*
- 5) *Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.*
- 6) *On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.*
- 7) *Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public.³⁰*

²⁹ Kenneth P. Swan, *Re: Kingston General Hospital and OPSEU*, non publié, 12 juin 1979, (pièce 23)

³⁰ Jeffrey Sack, c.r., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, pp. 227 à 279.

Compte tenu de ces préoccupations, de nombreux arbitres ont invariablement conclu que le fait d'appliquer la politique financière du gouvernement serait synonyme d'accepter l'argument de la capacité de payer, ce qui reviendrait à abandonner leur indépendance :

Les parties savent que les arbitres rejettent depuis au moins des décennies l'argument de la capacité de payer. Le juge en chef Winkler, dans sa décision, a cité le passage suivant d'une sentence de l'arbitre Shime dans Re McMaster University.

« [...] d'un point de vue économique, rien ne justifie d'utiliser la capacité de payer comme critère. À ce sujet, je répéterai simplement les propos que j'ai utilisés dans un autre contexte, c'est-à-dire que les fonctionnaires du secteur public ne devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme. »³¹

Toute analyse du climat économique actuel, de l'état de l'économie canadienne et de la situation budgétaire du gouvernement du Canada qui tente de sous-entendre la nécessité de consentir des augmentations économiques insuffisantes à des fins de rigueur budgétaire devrait (au mieux) se voir accorder un poids limité, en particulier lorsque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa propre capacité de payer en établissant son budget. Ici encore, le syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être utilisé avec prudence.

B. L'état de l'économie canadienne et la situation financière de l'État fédéral

L'économie canadienne connaît une reprise robuste depuis la fin de la pandémie. Certains indicateurs clés de cette reprise, notamment des taux d'emploi impressionnants et une croissance soutenue des salaires, dépassent même les niveaux pré-pandémiques (voir le **tableau 5**).

Tableau 5 – Résumé : l'économie et la situation financière du Canada

Indicateur	État des lieux
Croissance du PIB	<ul style="list-style-type: none"> Le PIB du Canada a augmenté de 6,7 % au quatrième trimestre de 2021, la deuxième augmentation en importance parmi les pays du G7. Ont suivi des augmentations de 3,8 % en 2022 et de 2,6 % au premier trimestre de 2023. Un modeste repli économique a été enregistré au deuxième semestre de 2023.
Emploi	<ul style="list-style-type: none"> Les taux d'emploi ont dépassé de plus d'un million ceux d'avant la pandémie, témoignant de la vigueur du marché du travail.

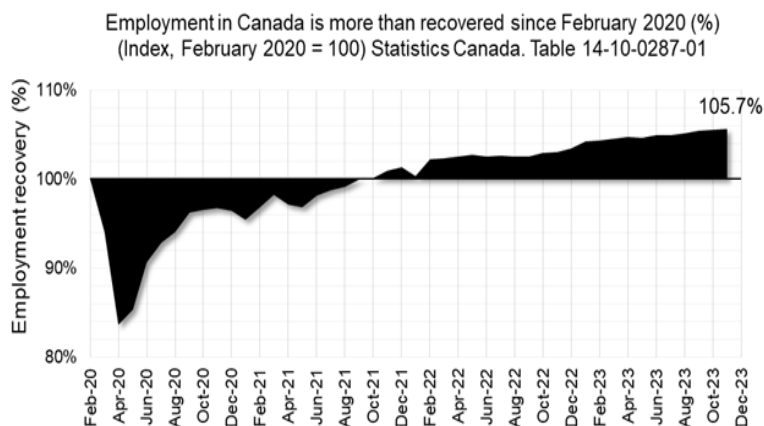
³¹ *University of Toronto Faculty Association c. University of Toronto*, arbitrage d'un différend, Ontario, Martin Teplitsky, arbitre unique, 5 octobre 2010 (pièce 24).

	<ul style="list-style-type: none"> En ce qui concerne la relance de l'emploi, le Canada a surpassé les autres pays du G7 durant la reprise économique.
Taux de chômage	<ul style="list-style-type: none"> Malgré la conjoncture économique, le taux de chômage au pays est demeuré historiquement bas, se maintenant à un niveau égal ou inférieur à celui d'avant la pandémie pendant 21 mois consécutifs. Les prévisions suggèrent une augmentation potentielle à 6,5 % au deuxième trimestre de l'année suivante sous l'influence d'un rythme d'embauche plus progressif.
Inflation	<ul style="list-style-type: none"> L'inflation a frappé dur, faisant augmenter considérablement les coûts de logement et les prix à la consommation. La Banque du Canada a fait passer son taux directeur à 5 % en juillet 2023 pour contrer l'inflation, contribuant au ralentissement temporaire de l'économie.
Gestion financière du gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement a mis en œuvre un plan économique solide, réalisant le taux d'assainissement budgétaire le plus rapide du G7 après la pandémie. Le Canada maintient le ratio le plus bas de déficit et de dette nette par rapport à son PIB. Sa dette nette est inférieure à celle qu'avaient tous les autres pays du G7 avant la pandémie. Une telle gestion financière de la part du gouvernement soutient la cote de crédit AAA du pays.
Cotes de crédit	<ul style="list-style-type: none"> La solide position de crédit du Canada est confirmée par les principales agences de notation : S&P (AAA stable), Moody's (Aaa stable), Fitch (AA+ stable) et DBRS (AAA stable).
Investissements étrangers directs	<ul style="list-style-type: none"> Le Canada s'est classé troisième au monde en matière d'investissements étrangers directs au cours du premier semestre de 2023, ce qui témoigne de la confiance et de l'attrait des investisseurs à l'échelle planétaire.
Défis	<ul style="list-style-type: none"> Parmi les défis, on note l'augmentation croissante des coûts de logement et des prix à la consommation, ainsi que le ralentissement économique temporaire causé par la hausse des taux d'intérêt. Dans son <i>Rapport sur la politique monétaire</i> de janvier 2024, la Banque du Canada indique que l'inflation restera autour de 3 % durant le premier trimestre de l'année. Les coûts élevés du logement et des aliments contribuent au maintien d'un taux d'inflation élevé.

Mesures d'allégement économique et solidité financière du Canada

L'Énoncé économique de l'automne 2023 dresse le tableau de la forte reprise du Canada après la pandémie, mettant en évidence la résilience de la nation. Les indicateurs clés révèlent une reprise importante de l'économie, avec une hausse de l'emploi à 105,7 % des niveaux pré-pandémiques³² et une croissance soutenue des salaires supérieure à l'inflation pendant plusieurs mois consécutifs. Comme indiqué

ci-dessous, les projections du Fonds monétaire international (FMI) citées dans l'Énoncé placent le Canada en tête de la croissance économique au sein du G7, malgré des



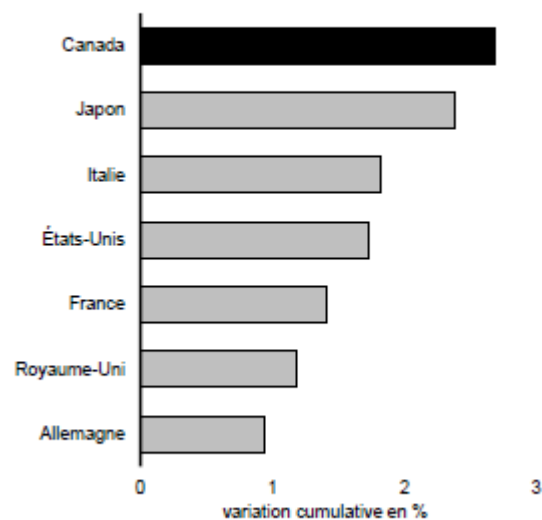
perspectives économiques globalement tempérées (voir **graphique 9** de l'Énoncé économique de l'automne 2023).

Toutefois, des difficultés persistent pour beaucoup de gens, notamment l'escalade des coûts du logement et les hausses persistantes des prix à la consommation, ce qui crée des pressions sur les ménages. En réponse à l'inflation élevée, les banques centrales du monde entier, y compris celle du Canada, ont procédé à des augmentations coordonnées des taux d'intérêt. La Banque du Canada a notamment porté son taux d'intérêt de référence à 5 % en juillet 2023, taux qu'elle continue de maintenir. Bien que ces mesures aient contribué à un certain ralentissement économique temporaire, le *Rapport sur la politique monétaire* de janvier 2024 de la Banque du Canada indique que l'inflation mesurée par l'IPC devrait rester proche de 3 % au cours du premier semestre de 2024³³. Cela met en évidence l'équilibre délicat entre la gestion des pressions inflationnistes et la promotion de la croissance économique dans le contexte économique actuel.

³² Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-01, DOI : <https://doi.org/10.25318/1410028701-fra>, date de publication : 2023-12-01.

³³ <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/01/rpm-2024-01-24.pdf>

Graphique 9
Croissance du PIB réel dans les économies du G7
du T1 de 2022 au T2 de 2023



Source : Haver Analytics

Dans cet environnement dynamique, le gouvernement a réalisé un exploit notable en matière de gestion budgétaire responsable. Dans l'*Énoncé économique de l'automne 2023*, la vice-première ministre et ministre des Finances, Chrystia Freeland, souligne que le Canada peut se targuer d'avoir « produit le redressement budgétaire le plus rapide du G7 depuis le plus fort de la pandémie³⁴. » Le Canada maintient les ratios les plus bas de déficit et de dette nette par rapport à son PIB, et la dette nette en pourcentage de l'économie est plus faible que dans tous les autres pays du G7 avant la

pandémie. Cet engagement ferme en faveur de la responsabilité budgétaire constitue le fondement de la cote de crédit AAA du Canada, qui permet de poursuivre les investissements en faveur du bien-être de la population et de la prospérité économique du pays dans les années à venir.

En 2022, le gouvernement fédéral disait ceci à la population : « Les importants investissements faits par le gouvernement fédéral ont porté leurs fruits, et la relance de l'économie canadienne a été rapide et vigoureuse [...]»³⁵.

L'économie canadienne n'a pas tardé à rebondir, atteignant les niveaux prépandémiques au quatrième trimestre de 2021, avec une impressionnante croissance du PIB de 6,7 %, deuxième en importance du G7. Et le Canada a continué sur sa lancée, avec un important taux de croissance de 3,8 % en 2022 et de 2,6 % au premier trimestre de 2023³⁶. Malgré les pressions inflationnistes et les taux d'intérêt élevés, notre économie s'est montrée résiliente, surpassant le taux de croissance des pays du G7 tout au long de 2022 et au premier trimestre de 2023 (voir le **graphique 9 de l'Énoncé économique de l'automne**

³⁴ *Énoncé économique de l'automne 2023*, p. 15, [FES-EEA-2023-fr.pdf \(canada.ca\)](#).

³⁵ Budget 2022, <https://www.budget.canada.ca/2022/home-accueil-fr.html>.

³⁶ *Énoncé économique de l'automne 2023*, p. 7, [FES-EEA-2023-fr.pdf \(canada.ca\)](#).

2023). Cependant, nous avons été témoins d'une légère contraction au deuxième trimestre, en partie attribuable à des facteurs temporaires, comme une saison record de feux de forêt et une hausse des taux d'intérêt qui a ralenti la demande de logements et les autres achats importants.

Perspectives de l'économie canadienne : moyenne des prévisions du secteur privé

Depuis 1994, le gouvernement fonde sa planification économique et budgétaire sur la moyenne des prévisions du secteur privé, ce qui renforce l'objectivité, la transparence et l'indépendance de ses décisions. Le gouvernement s'est appuyé sur les résultats de l'enquête du secteur privé en 2023, qui est citée dans l'*Énoncé économique*. Cette enquête est un point de départ essentiel à la planification budgétaire. Cela dit, les perspectives économiques sont assombries, entre autres, par la volatilité des prix du pétrole et des taux d'intérêt à long terme élevés. Dans ce contexte évolutif, le ministre des Finances établit des scénarios optimiste et pessimiste qui tiennent compte des incertitudes et reflètent les variations possibles des taux de croissance par rapport aux prévisions du secteur privé (**Tableau 6**)³⁷.

³⁷ *Énoncé économique de l'automne 2023*, p. 8 et 83. [FES-EEA-2023-fr.pdf \(canada.ca\)](#).

Tableau 6 Scénarios optimiste et pessimiste – EEA 2023

Scénario	Facteurs clés	Incidence sur le PIB
Optimiste	<ul style="list-style-type: none"> Perspectives plus favorables et forte demande à l'échelle mondiale (la Chine évite une déflation et la solidité du marché du travail états-unien favorise une plus forte croissance) Baisse plus rapide de l'inflation et des taux d'intérêt Résilience du marché du travail Bonne santé financière des ménages Prolongation des réductions de la production de pétrole et hausse des prix du pétrole 	<ul style="list-style-type: none"> Croissance économique en 2024 PIB nominal supérieur de 28 milliards de dollars en moyenne par année
Pessimiste	<ul style="list-style-type: none"> Inflation persistante (résilience de la demande intérieure et mondiale) Taux d'intérêt plus élevés (attentes élevées d'inflation et fréquentes augmentations des prix par les entreprises) Inflation persistante aux États-Unis Croissance mondiale plus lente Baisse des prix des produits de base (en particulier le pétrole brut) 	<ul style="list-style-type: none"> Contraction du PIB réel de 1,7 % PIB nominal inférieur de 33 milliards de dollars en moyenne par année

Dans l'enquête menée en septembre 2023, les économistes du secteur privé³⁸, prenant notamment appui sur le *Rapport sur la politique monétaire* d'octobre 2023 et de janvier 2024 de la Banque du Canada, prédisent que le Canada évitera une récession, revoyant ainsi leurs précédentes prévisions pour 2023³⁹ (voir le **Tableau 7** pour la moyenne des prévisions économiques du secteur privé).

La situation économique actuelle du Canada est le reflet d'un marché du travail résilient dans une économie modérée. Il y a peu de mises à pied et le taux de chômage est resté constamment en dessous des niveaux d'avant la pandémie. Dans l'*Énoncé économique de l'automne 2023*, il est noté que les taux d'intérêt élevés ralentissent la croissance, ce qui explique des prévisions moindres pour le PIB nominal dans l'*Énoncé* par rapport au Budget 2023. Néanmoins, le PIB nominal anticipé devrait maintenir une augmentation annuelle

³⁸ Des économistes des 12 institutions du secteur privé suivantes ont participé à l'enquête dont il question dans l'*Énoncé économique de l'automne 2023* : BMO Marchés des capitaux; Caisse de dépôt et placement du Québec; Marchés mondiaux CIBC; le Conference Board of Canada; Desjardins; Industrielle Alliance, Assurances et services financiers; Valeurs immobilières Banque Laurentienne; Banque nationale Marchés financiers; Banque Royale du Canada; Banque Scotia; Groupe Financier Banque TD; Université de Toronto (programme d'analyse politique et économique).

³⁹ Banque du Canada, [Rapport sur la politique monétaire – Octobre 2023](#) et [Rapport sur la politique monétaire – Janvier 2024](#).

moyenne d'environ 17 milliards de dollars en 2026 et en 2027 par rapport aux projections présentées dans le Budget 2023. La projection du Fonds monétaire international (FMI) selon laquelle la croissance économique du Canada sera la plus robuste parmi les économies du G7 souligne la confiance du FMI dans le plan de croissance économique du Canada dans un contexte de perspectives économiques mondiales moroses (voir le **tableau 7** et les **graphiques 1 ABCD**)⁴⁰.

Tableau 7 Moyenne des prévisions économiques du secteur privé : croissance du PIB réel, IPC et prévisions du taux de chômage selon le tableau A1.1 de l'EEA 2023. En pourcentage (%)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2023-2027
Croissance du PIB réel							
Budget 2023	0,3	1,5	2,3	2,2	1,9	---	1,7
EEA 2023	1,1	0,4	2,2	2,4	2,2	2	1,7
Inflation (IPC)							
Budget 2023	3,5	2,1	2,1	2,1	2,1	---	2,4
EEA 2023	3,8	2,5	2,1	2,1	2,1	2,1	2,5
Taux de chômage							
Budget 2023	5,8	6,2	6	5,7	5,7	---	5,9
EEA 2023	5,4	6,4	6,2	5,9	5,8	5,7	5,9

⁴⁰ Graphiques 1A à 1D, *Énoncé économique de l'automne 2023*, [FES-EEA-2023-fr.pdf \(canada.ca\)](https://www150.commerce.gc.ca/fes-eea-2023-fr.pdf) :

- A. Projections de croissance du PIB réel jusqu'en 2025, EEA 2023, graphique 15
- B. Croissance du PIB réel selon les projections du FMI pour 2024, économies du G7, EEA 2023, graphique 1.
- C. Niveau du PIB nominal - scénario optimiste et scénario pessimiste pour le secteur privé, EEA 2023, graphique 18
- D. Taux de chômage prévus jusqu'en 2024, EEA 2023, graphique 16

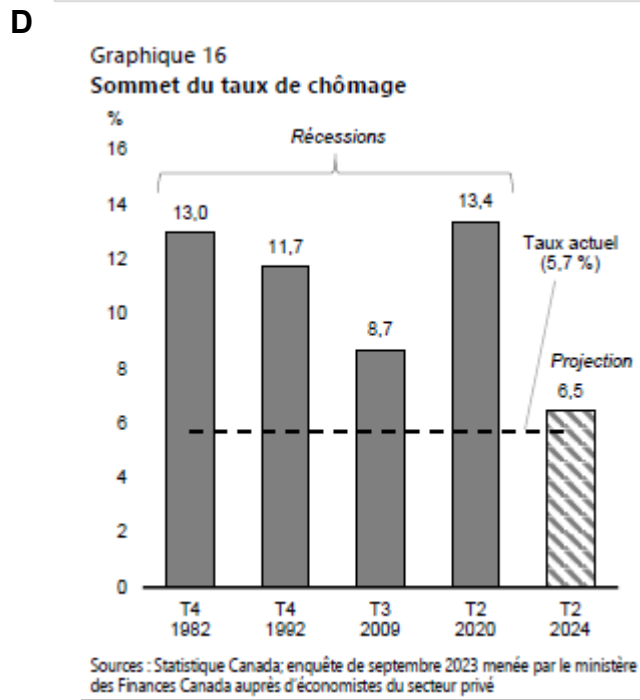
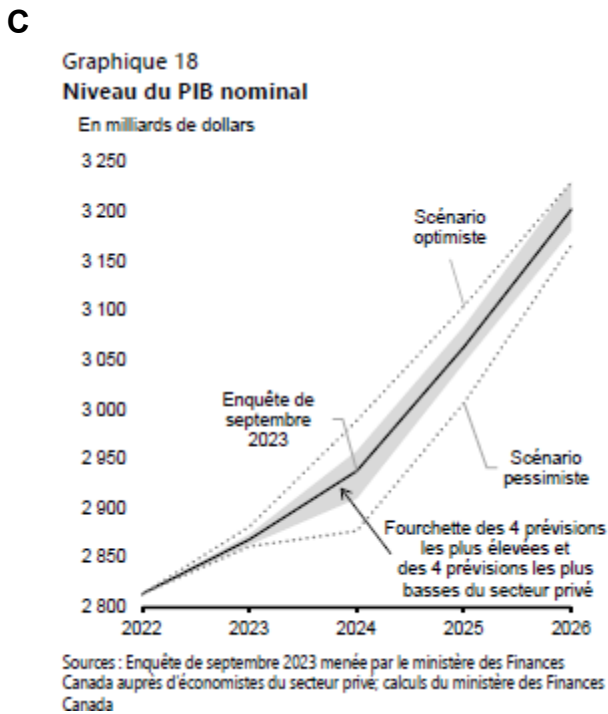
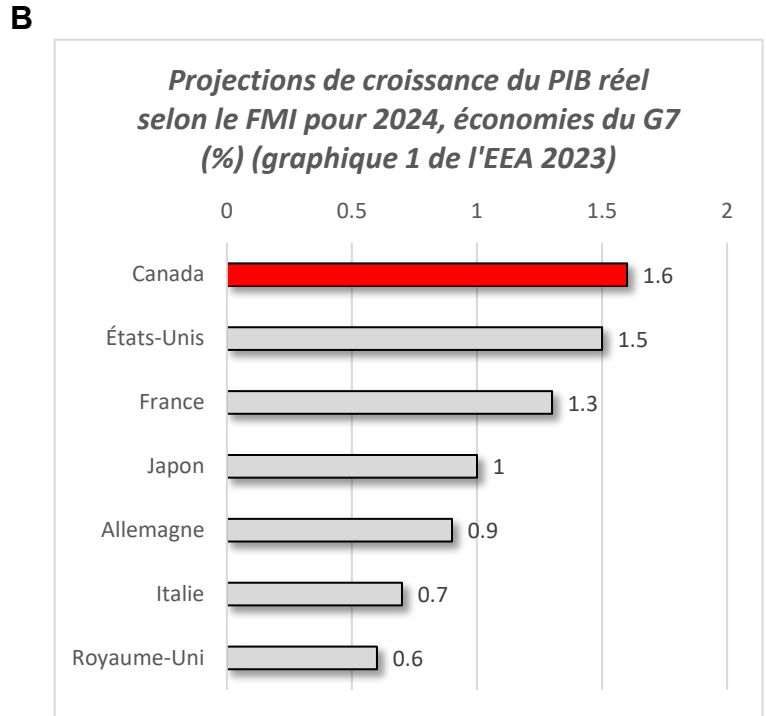
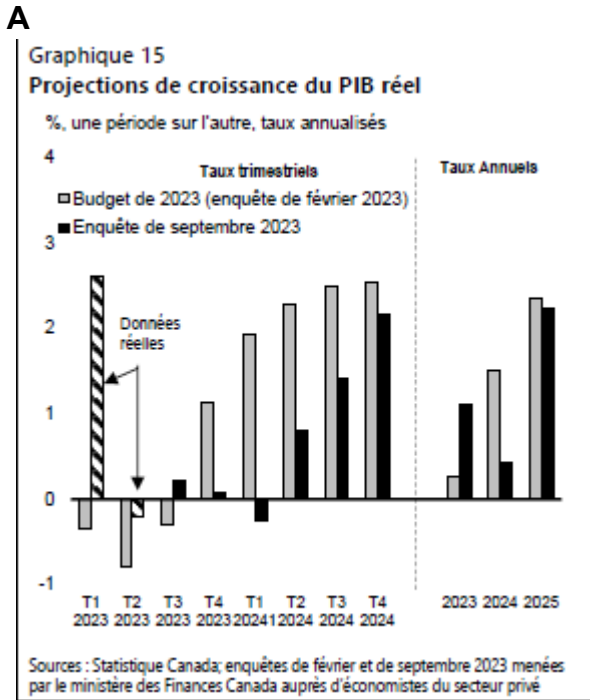


Figure 1 : Projections de croissance du PIB du Canada (A) et des pays du G7 (B), niveau du PIB nominal (C) et taux de chômage (D).

Résilience et responsabilité financières et gestion de la dette fédérale

La pandémie de COVID-19 a provoqué une crise sans précédent qui a eu des répercussions importantes en matière de santé et d'économie. Pour faire face à cette crise, le Canada a pris des mesures extraordinaires et a consenti des prestations d'urgence considérables, ce qui a entraîné d'importants déficits à court terme. À ce sujet, l'EEA 2023 dit ceci :

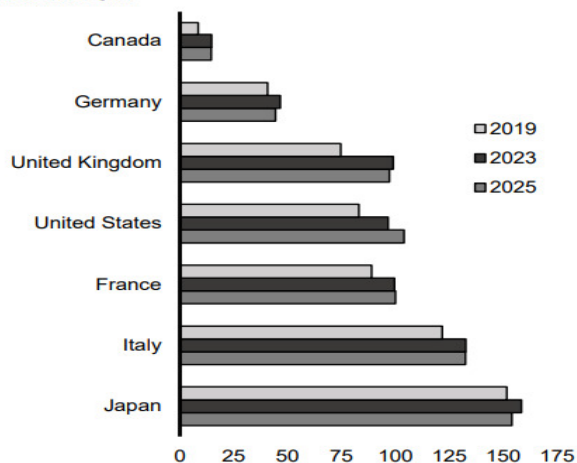
Des années de gestion budgétaire responsable ont placé le Canada dans une position budgétaire enviable par rapport à ses pairs à l'échelle mondiale. Dans la foulée de la pandémie, le plan économique responsable du gouvernement lui a permis de faire des investissements proactifs pour aider la population canadienne tout en réalisant des investissements cruciaux dans la prospérité à long terme du Canada⁴¹.

Le ratio de la dette nette du Canada par rapport au PIB inférieur à celui de tous les autres pays du G7, et cette tendance devrait se poursuivre selon le FMI (voir le **graphique 23 de l'EEA 2023**)⁴². En même temps que divers facteurs comme la hausse de la rémunération

Chart 23

IMF General Government Net Debt Projections, G7 Economies

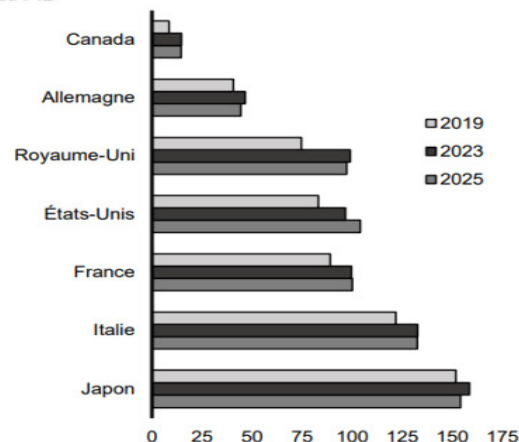
per cent of GDP



Graphique 23

Dette nette de l'ensemble des administrations publiques selon les projections du FMI, économies du G7

% du PIB



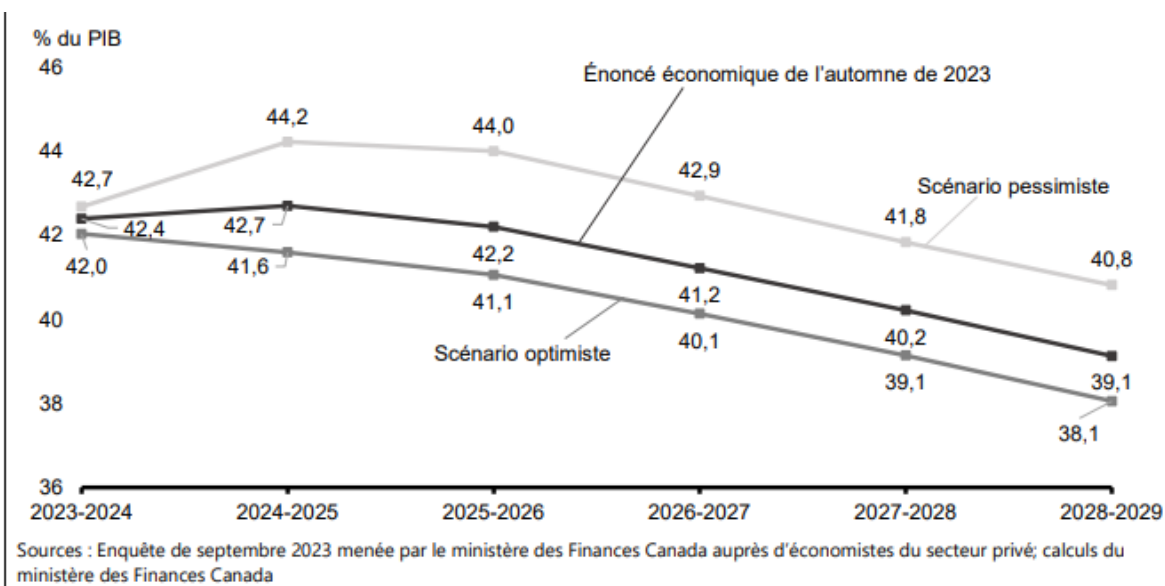
des fonctionnaires et des charges d'intérêt contribuent à l'augmentation des dépenses du gouvernement, le ratio dette nette/PIB continue de baisser. À la fin du troisième trimestre de 2023, la dette nette du fédéral a diminué de manière sensible de 7,1 % (d'une année à l'autre), ce qui donne un ratio dette nette/PIB de 17,5 % à la fin du troisième trimestre de 2023. Si l'on exclut les fonds de sécurité sociale, dont les actifs financiers sont affectés au

⁴¹ Énoncé économique de l'automne 2023, p. 11, [FES-EEA-2023-fr.pdf \(canada.ca\)](#).

⁴² Énoncé économique de l'automne 2023, p. 16, [FES-EEA-2023-en.pdf \(canada.ca\)](#).

paiement de prestations futures, le ratio dette nette/PIB était de 41,8 %, ce qui représente une diminution notable par rapport au taux de 45 % de l'année précédente⁴³.

Graphique 19

Ratio de la dette fédérale au PIB selon les scénarios économiques

Le gouvernement s'est engagé à respecter sa cible budgétaire — à savoir réduire la dette fédérale en proportion de l'économie à moyen terme. Cette mesure est essentielle pour assurer la viabilité financière et préserver la cote de crédit AAA du Canada, ce qui maintient la confiance des investisseurs et garde les coûts d'emprunt à un faible niveau⁴⁴. Ainsi, l'EEA 2023 prévoit que le ratio de la dette fédérale au PIB diminuera à partir de 2024-2025 pour atteindre 39,1 % en 2028-2029⁴⁵ et que les frais de la dette publique demeureront à des niveaux historiquement bas⁴⁶ (**EEA 2023 - graphiques 19 et 21**).

⁴³ *Le Quotidien*, Statistiques de finances publiques, troisième trimestre de 2023, diffusion : 2024-01-09, [Le Quotidien — Statistiques de finances publiques, troisième trimestre de 2023 \(statcan.gc.ca\)](#).

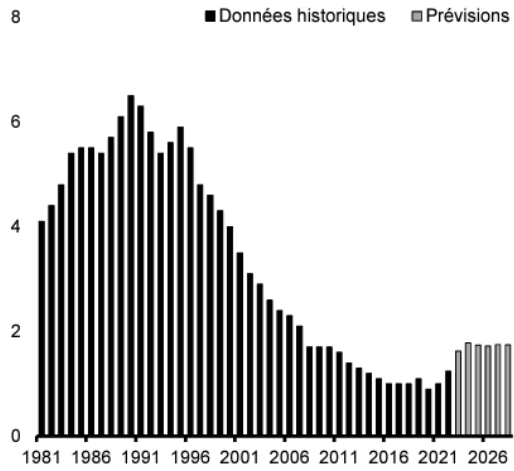
⁴⁴ Le Canada maintient sa solvabilité et ses perspectives stables, les quatre principales agences de notation ayant réaffirmé la solidité du crédit du pays, **référence : 2D Principales agences de notation**.

⁴⁵ *Énoncé économique de l'automne 2023*

⁴⁶ *Le Quotidien*, Statistiques de finances publiques, deuxième trimestre de 2023, diffusion : 2023-09-25. [Le Quotidien — Statistiques de finances publiques, deuxième trimestre de 2023 \(statcan.gc.ca\)](#). (Statistique Canada, tableaux 10-10-0015-01 and 36-10-0104-01).

Frais de la dette publique

% du PIB



Source : ministère des Finances Canada

Les fonds affectés à la relance au Canada sont comparables à ce qui se fait dans la plupart des pays pairs. Bien que la dette fédérale du Canada ait augmenté au-delà des normes récentes, elle n'entrave pas l'octroi de salaires équitables et d'augmentations économiques aux travailleurs et travailleuses de la fonction publique fédérale.

RECRUTEMENT ET RÉTENTION : POSTES VACANTS, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPÉTITIVITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- **175a) 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;**

L’examen de quatre (4) récents plans ministériels de l’ASFC montre que la concurrence sur le marché du travail représente un risque clé pour la gestion des frontières, sur les plans du recrutement et de la rétention. En effet, ce facteur de risque a été mentionné de manière récurrente (2020 à 2024) :

- **Plan ministériel de l’ASFC 2020-2021** (p. 13)
 - Il est essentiel d’attirer et de maintenir en poste un effectif spécialisé pour réaliser bon nombre des activités de gestion de la frontière de l’Agence. Le bassin de candidats qualifiés pour les fonctions émergentes est limité, et d’autres ministères et d’entreprises [sic] du secteur privé se livrent une concurrence féroce pour attirer et retenir ces candidats⁴⁷.
- **Plan ministériel de l’ASFC 2021-2022** (p. 12)
 - L’ASFC continuera de renforcer son effectif au moyen de sa stratégie de ressources humaines (RH) et de son programme de constitution des forces, qui regroupe le recrutement, la formation et le perfectionnement des ASF et des ASF stagiaires⁴⁸.
- **Plan ministériel de l’ASFC 2022-2023** (p. 19)
 - Le changement dans le paysage économique provoqué par la COVID-19, y compris l’augmentation du commerce électronique et la concurrence accrue pour les travailleurs dans de nombreux secteurs industriels, devrait se poursuivre dans un avenir prévisible. À la lumière de cette nouvelle réalité, l’Agence s’efforce d’assurer l’adaptabilité organisationnelle, y compris des efforts pour cerner les lacunes dans les compétences, renforcer les programmes de perfectionnement et établir des mécanismes solides pour le recrutement et la rétention de talents spécialisés⁴⁹.
 - Évaluation prévue (2026-2027) du Programme de constitution des forces (budget : 40 M\$)⁵⁰, dont la dernière vérification remonte à 2018-2019 : Évaluation du Modèle de formation de base des agents⁵¹

⁴⁷ Plan ministériel de l’ASFC 2020-2021 (p. 13) : [report-rapport-fra.pdf \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

⁴⁸ Plan ministériel de l’ASFC 2022-2022 (p. 12) : [report-rapport-fra.pdf \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

⁴⁹ Plan ministériel de l’ASFC 2022-2023 (p. 19) : [report-rapport-fra.pdf \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

⁵⁰ [Plan ministériel 2022-2023 – Évaluations prévues au cours des cinq prochains exercices \(2022\) \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

⁵¹ Évaluation 2018-2019 du Modèle de formation de base des agents : [PS38-101-2018-fra.pdf \(publications.gc.ca\)](#)

- **Plan ministériel de l'ASFC 2023-2024** (p. 12, 15-16)
 - L'ASFC continuera d'améliorer le recrutement, la formation et le perfectionnement des agents dans le cadre des efforts continus visant à renforcer son effectif.
 - De plus, la pandémie de COVID-19 a bouleversé le paysage économique pour l'avenir prévisible. Par exemple, les tendances commerciales changent considérablement en raison d'un protectionnisme accru, ce qui peut avoir une incidence sur l'affectation des ressources aux points d'entrée, tandis que les efforts de recrutement peuvent être touchés par une compétitivité accrue sur le marché du travail⁵².

Comme la concurrence sur le marché du travail représente un risque clé pour la gestion des frontières sur les plans du recrutement et de la rétention, le Syndicat rejette les propos du Conseil du Trésor à la table des négociations du groupe FB.

Le 27 septembre 2023, à la table des négociations, le Conseil du Trésor a dit qu'il n'y avait pas de problèmes de recrutement et de rétention à l'ASFC.

Or, ces préoccupations sont mentionnées année après année dans le Plan ministériel de l'ASFC, et en plus, des documents internes de l'ASFC montrent que, contrairement à ce qu'affirme le Conseil du Trésor, six régions ont relevé des enjeux connexes qui affectent les membres de l'unité de négociation FB.

Profil de risque par région	Recrutement et rétention	Conséquences
Sud de l'Ontario	Risque : <i>Ressources humaines</i> <ul style="list-style-type: none"> • La région pourrait ne pas être en mesure de recruter et fidéliser suffisamment d'employé-e-s pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles, répondre aux normes de service des activités de première ligne et avoir suffisamment de personnel à la DOREL et à la DGOPI tout en conservant la dotation requise en première ligne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Épuisements professionnels, problèmes pour la rétention (hausse des départs et des retraites anticipées) • Recours accru aux heures supplémentaires pour répondre aux demandes de service • Hausse de la fatigue, des épuisements professionnels et du roulement

⁵² Plan ministériel de l'ASFC 2023-2024 (p. 12, 15-16) : [report-rapport-fra.pdf \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

Prairies	<p>Risque : <i>Pression sur les ressources – Attrition des employé-e-s</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les Prairies, un poste d'agent des services frontaliers (ASF) sur cinq (20,69 %) est vacant. Au total, ce sont 150 postes à pourvoir. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'il n'y a pas de hausse importante du nombre de recrues dans le Programme de formation de base des agents, la dotation, qui est déjà à un niveau critique, pâtira davantage, ce qui se répercutera sur les services. • Le recours excessif aux heures supplémentaires peut entraîner des épuisements professionnels et du roulement, ce qui ne fait qu'aggraver la situation. • Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 a montré que dans les Prairies, près de trois personnes sur quatre estiment que leur travail est au moins occasionnellement affecté par le manque de ressources.
Atlantique	<p>Risque : <i>Supervision des ressources et de la gestion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes vacants affectent toutes les activités de l'ASFC, y compris aux unités intérieures. La situation ne fera que s'exacerber, compte tenu du fort pourcentage d'agents des services frontaliers (ASF) admissibles à la retraite d'ici quelques années (il manquera environ 100 agentes et agents des services frontaliers en raison des postes vacants et du manque de disponibilité). • Ces postes vacants et la difficulté à maintenir la dotation (notamment, des employé-e-s bilingues) nuisent aux services pour les voyageurs, à l'application des règlements et au respect des obligations concernant les langues officielles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le recours aux heures supplémentaires pour gérer les postes vacants et répondre à la demande croissante n'est pas une stratégie viable à long terme : cela nuit à la productivité, au moral et à la conciliation travail-vie personnelle, en plus de conduire à l'épuisement professionnel. • L'incapacité de répondre aux nouvelles demandes de services pourrait décevoir les parties prenantes et potentiellement être montrée du doigt comme

		un frein à l'économie locale.
Pacifique	<p>Risque : <i>Recrutement et rétention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La région pourrait ne pas être en mesure de recruter et fidéliser suffisamment d'employé-e-s pour toutes ses directions (Voyageurs, Secteur commercial et échanges, et Renseignement et exécution de la loi) et faire appliquer la loi. • Les postes vacants affectent toutes les activités de l'ASFC. Compte tenu du fort pourcentage d'ASF admissible à la retraite d'ici quelques années, la situation ne fera que s'exacerber (il manquera environ 38 agentes et agents des services frontaliers au cours des trois prochains exercices financiers). À cela s'ajoutent les offres d'emploi en dehors de la région et pour d'autres organisations que l'Agence. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution de la capacité opérationnelle pour s'acquitter du mandat de l'Agence et respecter les normes de service • Recours continu aux heures supplémentaires, ce qui n'est pas tenable
Nord de l'Ontario	<p>Risque : <i>Recrutement et rétention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes vacants affectent toutes les activités de l'ASFC, y compris aux unités intérieures. Compte tenu du fort pourcentage d'ASF admissible à la retraite d'ici quelques années, la situation ne fera que s'exacerber. • Augmentation des demandes de service et des attentes des parties prenantes, ce qui ajoute de la pression aux unités déjà surchargées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des demandes de service et des attentes des parties prenantes, ce qui ajoute de la pression aux unités déjà surchargées. • Effets néfastes sur le moral, la productivité et la santé des employé-e-s • Hausse des départs (mutations ou retraites) • Le Collège de Rigaud n'arrive pas à répondre à la demande actuelle
Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Les postes vacants affectent toutes les activités de l'ASFC, y compris aux unités intérieures, aux activités commerciales et aux services internes. Compte tenu du fort pourcentage d'ASF admissible à la retraite d'ici quelques années, la situation ne fera que s'exacerber. • Augmentation des demandes de service et des attentes des parties prenantes, ce qui ajoute de la 	

	<p>pression aux unités en pénurie de personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selon l'énoncé de fonctions, 23,1 % des postes FB sont vacants. Postes vacants par direction : Secteur commercial et échanges – 12,8 %; Renseignement et exécution de la loi – 22 %; Voyageurs – 30,1 % • Recours à la Commission de la fonction publique pour l'embauche d'agents stagiaires 	
--	--	--

(pièce 14)

De l'avis du Syndicat, les postes vacants, le recrutement et la rétention semblent être des problèmes importants à l'ASFC. Nonobstant les propos insensés du Conseil du Trésor, l'ASFC elle-même y voit un risque important pour la gestion des frontières. *De l'aveu de l'ASFC elle-même*, cette pénurie de main-d'œuvre a entraîné un recours habituel aux heures supplémentaires (capacité d'appoint) pour gérer la dotation de manière à respecter les normes de service, et ce, partout dans l'Agence. Une telle stratégie n'aurait pas lieu d'être s'il n'y avait pas de problème de recrutement, de rétention ou de postes vacants. Qui plus est, cette stratégie exacerbe le roulement, les refus de congés, la fatigue et les épuisements professionnels et nuit à la productivité, au moral et à la conciliation travail-vie personnelle, ce qui prouve qu'elle n'est pas viable.

Comparaisons avec la GRC et d'autres organismes canadiens d'application de la loi

- **175b) 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;**
- **175d) 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;**

Dès le début des négociations, la proposition de rémunération du Syndicat était fondée sur la parité avec la GRC et les autres organismes d'application de la loi, dans une optique d'adopter les pratiques du secteur (pause-repas payée, retraite anticipée, indemnité de tenue civile, et autres indemnités proposées). Nous insistons : les salaires doivent refléter

le marché du travail. Il est essentiel de comprendre que la plupart des membres du groupe FB effectuent des tâches qui n'ont rien à voir avec le reste de la fonction publique.

- Dans l'administration publique centrale, le meilleur point de comparaison pour le groupe FB est le groupe RM (la GRC), suivi, dans une moindre mesure, des agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC).
- Dans les autres ordres de gouvernement, les comparateurs les plus pertinents sont les services de police provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux d'un bout à l'autre du Canada.

À titre de comparaison, le poste d'agent de première classe – utilisé par divers corps policiers au Canada – représente le poste comparateur le plus approprié, compte tenu de la nature du travail des membres du groupe FB et du fait que les ASF constituent la majorité des personnes salariées de l'unité de négociation.

En effet, dans son *Évaluation du Modèle de formation de base des agents*, la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes de l'ASFC abonde dans le sens du Syndicat : les grands corps policiers, comme la GRC, sont le principal comparateur pour l'unité de négociation FB. Cette analyse concerne l'ASFC en tant qu'employeur. Les évaluateurs ont comparé la rémunération pendant la formation à l'ASFC, à la GRC, à la PPO et au Service de police d'Ottawa (SPO) (comparateurs fédéral, provincial et municipal) :

D'autres organisations qui sont en compétition avec l'ASFC pour les candidats offrent une indemnité plus élevée pendant la formation. La GRC, par exemple, offre une indemnité quatre fois plus élevée; d'autres versent un salaire complet pendant la formation. (pièce 12)

Non seulement l'ASFC considère-t-elle les organismes d'application de la loi fédéraux, provinciaux et municipaux (comme la GRC, la PPO et le SPO) comme ses principaux concurrents pour l'embauche de personnes qualifiées, elle les utilise à titre de comparateurs internes (GRC) et externes (PPO et SPO) pour évaluer la relativité interne et externe et analyser la comparabilité de la rémunération.

Par le passé, les arbitres ont reconnu le caractère hors du commun des postes associés à la sécurité publique :

J'admets que les tâches policières sont uniques. Les fonctions et la profession ne peuvent se comparer à celles des autres fonctionnaires du secteur public. La nature du travail aussi bien que les responsabilités vis-à-vis du public ne se ressemblent en rien. Cela s'explique par les tâches et les pouvoirs qui leur sont conférés et, comme en font foi les décisions arbitrales rendues antérieurement et la documentation scientifique, par l'éventuelle obligation qu'ils ont de « ne pas hésiter à risquer leur propre vie »⁵³.

Pour le Syndicat, l'écart de salaire et de conditions de travail entre le groupe FB et les autres organismes d'application de la loi ne reflète pas les principes du paragraphe 175b) de la LRTSPF. Comme nous l'avons mentionné dans le motif portant sur les heures de travail, le droit à la pause-repas payée est enchâssé dans toutes les conventions collectives des grands organismes d'application de la loi au Canada. En outre, le régime de retraite du groupe FB est nettement inférieur à ceux des autres organismes canadiens d'application de la loi, tout comme la rémunération de base.

Écart salarial : comparaison du salaire d'un FB-03 avec celui d'un gendarme (membre régulier) de la GRC

Le salaire de base du niveau FB-03 en 2021 (dernière année où il a été augmenté) était inférieur de 13 350 \$ au salaire comparable dans le groupe RM *avant* la mise en place de la semaine de quarante (40) heures et de la pause-repas payée de 30 minutes pour chaque période de huit (8) heures.

Salaire d'un gendarme de la GRC (1 ^{er} avril 2021) :	102 418 \$
Salaire du niveau FB-03 (21 juin 2021) :	89 068 \$
Différence :	14,989 %

Comme il a été proposé précédemment :

- 3) Afin de combler l'écart, le syndicat propose que la prime de repas payée (appendice L) soit remplacée, pour tout le personnel, par une rémunération équivalente à 40 heures de travail par semaine (le personnel est rémunéré pour 40 heures de travail, mais la semaine de travail reste de 37,5 heures par semaine et la journée de travail, de 7,5 heures, en moyenne, conformément à l'article 25).

⁵³ Arbitre Stan Lanyon, c.r. Vancouver Police Board v. Vancouver Police Union, 1997, B.C.C.A.A.A. n° 62.

- a. La pause-repas payée pour tout le personnel, qui correspond à une augmentation de **6,667 %** du taux de base, s'applique à tous les membres de l'unité de négociation à compter du 21 juin 2022 et avant l'application de l'ajustement au marché et de l'augmentation économique générale.
- 4) De plus, après l'application de la pause-repas payée et avant l'application de l'augmentation économique générale, s'applique à tous les niveaux des grilles salariales des FB un ajustement au marché de **7,801 %** afin d'éliminer l'écart avec le taux de rémunération de 2021 de la GRC. À des fins de précisions, l'ajustement au marché entre en vigueur le 21 juin 2022.

Pour ajouter au contexte de l'analyse sur la GRC, un comparateur interne pertinent puisque le groupe RM fait partie de l'administration publique centrale, le Syndicat insiste sur le fait que par rapport au reste du secteur de l'application de la loi, l'écart de salaire continue de se creuser. Le **tableau 8** montre les salaires annuels des agents de première classe (en 2021) de divers organismes de toutes les provinces et de tous les corps policiers comptant plus de 1 000 agents. Le salaire du niveau FB-03 est de 17,5 % inférieur au salaire médian de ce groupe – une disparité encore plus importante que celle relative à la GRC, que le Syndicat cherche à combler.

Tableau 8 : Comparaison des salaires des agents de première classe au Canada^{54 55}

Corps policier	Province	Nombre d'agents (2021)	Salaire des agents de première classe (2021)
Saskatoon	Sask.	530	107 515 \$
Winnipeg	Man.	1 355	109 610 \$
Police régionale de York	Ont.	1 692	105 535 \$
Toronto	Ont.	4 972	105 505 \$
Calgary	Alb.	2 220	104 439 \$
Edmonton	Alb.	1 858	106 262 \$
Vancouver	C.-B.	1 348	102 732 \$
PPO	Ont.	5 576	104 661 \$
Police régionale de Peel	Ont.	2 190	105 535 \$
Ottawa	Ont.	2 096	105 015 \$
Police régionale de Halifax	N.-É.	390	106 465 \$
Saint John	N.-B.	150	99 504 \$
GRC	(Canada)	18 832	102 418 \$
FCR Terre-Neuve	T.-N.-L.	404	93 840 \$
Charlottetown	I.-P.-É.	74	82 460 \$
Montréal	Qc	4 523	86 998 \$

⁵⁴ Tous les corps policiers de plus de 1 000 agents sont énumérés.

⁵⁵ Les principaux corps policiers de chaque province sont énumérés.

Sûreté du Québec	Qc	5 799	84 366 \$
TOTAL		54 009	
		Salaire médian	104 661 \$
		Salaire FB-03 actuel :	89 068 \$

(pièce 82)

Étant donné la différence entre la rémunération annuelle des agents des services frontaliers et celle des comparateurs, les propositions du Syndicat liées à l'ajustement au marché, aux pauses-repas payées et aux salaires sont tout à fait raisonnables. Les propositions combinées qui reproduisent les normes de rémunération dans les services de police au pays, y compris la pause-repas payée, comblent l'écart salarial pour le groupe FB. En outre, comme l'ASFC a des problèmes de recrutement et de rétention, le Syndicat estime que ses propositions sont dans l'intérêt de l'Agence et du gouvernement du Canada.

Comme l'arbitre Dupont l'a écrit, des salaires inférieurs à la norme sur une longue période deviennent en fait une subvention de la part des employé-e-s, une subvention que ces travailleurs et travailleuses ne veulent plus payer.

Les allégations d'incapacité de payer ne doivent pas avoir le même poids lorsque les employé-e-s qui négocient touchent déjà un salaire de base juste et raisonnable lorsqu'on le compare aux salaires que versent d'autres employeurs pour un travail et des services semblables dans le même secteur et lorsque les employés qui négocient touchent un salaire substantiellement inférieur à la norme. Si la situation anormale devait continuer comme elle existe dans le présent cas, elle équivaldrait à une subvention de la part des employé-e-s en maintenant des salaires et des conditions de travail inférieurs à la norme. L'importante disparité entre les salaires existants et ceux des groupes de comparaison mentionnés plus tôt, notamment le personnel du William Hay Centre, fait que les salaires existants sont inférieurs à la norme. Dans ces circonstances, il faut accorder un poids très limité à l'incapacité de payer qu'invoque l'Employeur, même si elle est établie, comme j'estime qu'elle l'est⁵⁶.

L'écart salarial de la plupart des membres FB par rapport à leurs homologues dans le marché de l'emploi en général au Canada continue de s'agrandir. Nous avons en effet relevé d'importantes disparités par rapport aux taux de rémunération, aux droits à pension

⁵⁶ W. Dupont, Ottawa Carleton Regional Residential Treatment Centre, The Roberts/Smart Centre et CUPE 2376, 1998 (pièce 81)

et aux avantages sociaux, comme la pause-repas payée, entre le groupe FB et ses comparateurs mentionnés précédemment. C'est là un problème qu'il faut résoudre rapidement si le gouvernement fédéral veut honorer ses engagements envers la population canadienne et respecter les principes énoncés dans l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Équité et relativité au sein de l'administration publique centrale

- **175c) 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;**

Lors de la récente ronde de négociations ayant pris fin le 1^{er} mai 2023, une entente a été conclue pour le personnel chargé de l'application de la loi (à divers niveaux) représenté par le Syndicat, notamment les agents d'application de la loi et de protection de la faune, les gardes de parc, les agents des pêches, les agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs. L'Employeur a accepté de négocier des augmentations économiques générales de 4,75 % en 2022, de 3,50 % en 2023 et de 2,25 % en 2024. À titre d'exemple, voici une liste des rajustements ou allocations supplémentaires obtenus pour les groupes d'application de la loi représentés par le Syndicat au cours du présent cycle de négociations :

- **Agentes et agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs et gestionnaires (groupe PA) :** Hausse de l'indemnité (de 2 000 \$ à 3 000 \$) pour les WP-04 (Programmes de bien-être) qui agissent à titre d'agentes et agents de libération conditionnelle, et pour les WP-05 qui en sont les superviseurs ou les gestionnaires au Service correctionnel du Canada. *Bonification de l'indemnité obtenue à la ronde précédente.*
- **Agentes et agents des pêches (groupe PA) :** Hausse de l'indemnité annuelle (de 3 534 \$ à 6 500 \$) pour les PM-05 et PM-06 qui travaillent à titre d'agents des pêches⁵⁷. *Bonification de l'indemnité obtenue à la ronde précédente.*
- **Agentes et agents des pêches (groupe TC) :** Hausse de l'indemnité annuelle (de 3 534 \$ à 6 500 \$) des GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05. *Bonification de l'indemnité déjà bonifiée à la ronde précédente.*
- **Agentes et agents de protection de la faune (groupe TC) :** Les agentes et agents de protection de la faune à Environnement (GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05) ayant

⁵⁷ Agentes et agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs et gestionnaires (groupe PA). Disponible en ligne : https://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2023-05-01_trousse_de_ratification_groupe_pa_0.pdf

le statut d'agent de la paix ont vu leur indemnité annuelle passer de 3 534 \$ à 6 500 \$⁵⁸. *Bonification de l'indemnité déjà bonifiée à la ronde précédente.*

- **Gardes de parc** : augmentation de l'indemnité annuelle des agentes et agents d'application de la loi des niveaux GT-04 et GT-05 qui passe de 3 534 \$ à 6 500 \$⁵⁹. *Bonification de l'indemnité déjà bonifiée à la ronde précédente.*

De l'avis du Syndicat, la leçon à retenir pour les négociations des groupes d'application de la loi et de sécurité publique de l'administration publique centrale (ce qui comprend le groupe FB et la GRC), c'est que ces groupes ont un meilleur traitement que les autres groupes de l'administration publique centrale en raison de la forte concurrence sur le marché du travail pour les compétences spécialisées et des besoins opérationnels de recrutement et de rétention.

Rappelons qu'un des points essentiels de cette ronde de négociations, c'est que le Conseil du Trésor a accordé de nouvelles augmentations aux agents de la loi représentés par l'AFPC (voir les groupes énumérés ci-dessus), au-delà des augmentations économiques négociées.

À ce titre, notons aussi que le rapport de la commission de l'intérêt public pour les groupes de l'ARC (avril 2020) a examiné les disparités internes entre les ajustements au marché pour les membres de l'AFPC et ceux de l'IPFPC à l'ARC, en plus du modèle de règlement soutenu pour les années 2016 et 2017 :

[22] La majorité de la commission croit qu'un règlement pour le groupe de l'AFPC est peu probable à moins que l'ARC ne reçoive un mandat révisé du Conseil du Trésor qui comprendrait le rajustement de 2,5 % accordé au groupe de l'IPFPC au sein de l'ARC, que le rajustement soit accordé rétroactivement à 2016 ou échelonné au fil du temps. Ce rajustement s'ajouterait à l'augmentation de 1,25 % pour chacune des périodes 2016-2017 et 2017-2018, ce qui est la norme dans le secteur public fédéral pour ces deux années. Nous acceptons le fait que le règlement économique des deux unités de négociation au sein de l'ARC correspondait traditionnellement à celui de l'autre unité; le fait de ne pas le faire au cours de cette ronde pourrait créer une grave injustice interne (CRTFP 590-34-39682).

⁵⁸ Agentes et agents de protection de la faune (groupe TC). Disponible en ligne :

https://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2023-05-01_trousse_de_ratification_groupe_pa_0.pdf

⁵⁹ Gardes de parcs (groupe Parcs). Disponible en ligne : https://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2023-05-01_trousse_de_ratification_groupe_pa_0.pdf

Par ailleurs, dans la décision arbitrale de la CRTESPF concernant l'AFPC et le SCRS, le président Slotnick a reconnu le personnel représenté par l'AFPC et leur a accordé un ajustement au marché de 1,75 % pour la troisième année de la convention collective (plutôt qu'un montant forfaitaire), lequel excédait le modèle de règlement défendu par l'Employeur (CRTFP 585-20-68).

Encore une fois, dans son rapport de janvier 2013, la commission de l'intérêt public du groupe TC reconnaît ceci :

[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 »⁶⁰.

Qui plus est, en dehors de l'administration publique centrale, les ajustements ciblés qui vont au-delà des augmentations économiques négociées sont chose courante dans le secteur de l'application de la loi.

Administration publique centrale	2021	2022	2023	2024	2025
Groupe RM (FPN)	1,75 % + 1,50 % = 3,28 %	1,75 % + 2,27 % = 4,06 %	Début de la prochaine ronde de négos		
Groupe PO (SCFP)	1,5 %	1,5 %	3,5 % + 1,25 % + 5 octobre 2023 : (restructuration – nouvel échelon [4 %] pour remplacer la prime de service annuelle) ⁶¹	3,5 %	2,25 %
Groupe IT (IPFPC)	22 décembre 2021 : Rajustement salarial supplémentaire de 1,5 % (tous); et rajustement salarial	4,75 %	3,5 %	2,25 %	Début de la prochaine ronde de négos

⁶⁰ CRTESPF – Rapport de la CIP pour le groupe TC (2013). <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/360434/index.do>

⁶¹ <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=30#toc43291243292>

	supplémentaire (parité) pour le niveau IT-05 de 1,0 %, pour un total de 2,5 %, applicable à tous les échelons ⁶² .				
Groupe SV (AFPC)	1,5 %	4,75 %	3 % + rajustement salarial : minimum de 0,5 % (ou 3 % pour GL-MAM, GL-COI, GL-VHE, GL-MDO, et HP; 4 % pour SC; et 6 % pour FR)	2,25 %	Début de la prochaine ronde de négos
Groupes FPN (AFPC) – Actuellement en grève, mais six rapports de la CIP sur la FPN (2022 à 2024) recommandaient :	Recommandation d'un rapport de CIP	3,5 % + 2,5 % = 6 %	3 % + 1,75 % = 4,75 %	2 % + 1 % = 3 %	

En résumé, la proposition salariale de l'Employeur ne tient pas compte de la revendication salariale du groupe FB visant la parité avec la GRC et l'ensemble du secteur de l'application de la loi au Canada.

Toutes les propositions présentées par le Syndicat durant les négociations afin d'harmoniser les conditions de travail et la rémunération des membres de l'unité de négociation FB à celles de la GRC – un comparateur interne évident – et des autres effectifs d'exécution de la loi au Canada se sont heurtées au refus catégorique de l'Employeur. Cet Employeur refuse de prendre en compte la comparaison externe avec le secteur public (LRTSPF, paragr. 175b)) ou la comparaison interne avec les groupes d'application de la loi représentés par l'AFPC (LRTSPF, paragr. 175c)).

⁶² [IT Group Tentative Agreement - Summary of changes.pdf - Google Drive](#)

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Un rapport publié en août 2022 par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (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 « [l]a 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. »⁶³

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 réels⁶⁴.

Les ressources dépensées pour les employé-e-s 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 employé-e-s du secteur public dépensent contribuent à une économie productive au lieu d'être dilapidés dans les bénéfices des entreprises privées⁶⁵.

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.

⁶³ Pierre-Antoine Harvey et Guillaume Hébert, « Inflation : deux avenues s'offrent à la Banque du Canada ». Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 11 août 2022.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

ARTICLE 27

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste (Cette clause ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour, couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.)

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure **14,3 % de son salaire horaire de base** 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 (2,00 \$)~~ **14,3 % de son salaire horaire de base** 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 dans 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

Étant donné que la plupart des membres de l'unité de négociation FB travaillent par poste, les primes de poste et de fin de semaine ne sont pas une rémunération négligeable. La prime de poste n'a pas augmenté depuis juin 2002, il y a plus de 21 ans. Le personnel a eu droit à un rajustement salarial substantiel au cours de la même période, mais à aucune augmentation des primes de poste et de fin de semaine.

En matière de relativité interne, trois unités de négociation de l'administration publique centrale reçoivent des primes de poste et de fin de semaine correspondant à un pourcentage du salaire : Réparation des navires (Est), Réparation des navires (Ouest) et Réparation des navires (Tous les chefs d'équipe et superviseurs de la production en poste sur la côte est). En outre, l'an dernier, les primes de poste et de fin de semaine de l'ARC ont été augmentées à 2,50 \$⁶⁶.

Certains employeurs du secteur public fédéral ont augmenté substantiellement la prime de poste accordée à d'autres groupes d'employés. Par exemple, les spécialistes de la détection du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTESFP (pièce 25). En effet, les deux plus récentes décisions arbitrales de la CRTESFP ont permis d'augmenter la prime de poste à 2,40 \$ l'heure (2019 CRTESFP 104). Dans ces deux cas, les membres de l'Alliance concernés travaillaient pour le Service de protection parlementaire, le service de la Colline du Parlement chargé de l'application de la loi à la Chambre des communes et au Sénat.

Compte tenu des importants changements apportés aux tâches des membres de l'unité de négociation FB qui travaillent par poste – des changements ayant justifié depuis 2007 des hausses salariales substantielles – et du temps écoulé depuis la dernière augmentation, le Syndicat est d'avis que sa proposition est tout à fait raisonnable. Étant donné que le Conseil du Trésor a substantiellement augmenté la prime de poste pour d'autres employés, le Syndicat estime qu'il pourrait en faire autant pour les membres du groupe FB qui travaille par poste. À mesure qu'augmentent les salaires et l'inflation, le ratio entre la valeur des primes de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne dédommagerait

⁶⁶ <https://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/rat-final-cra-fr.pdf>

pas adéquatement les employés pour les difficultés et les inconvénients qu'entraîne ce type de travail.

Le retrait de la mention « par postes » à l'alinéa 27.02a) est proposé pour que les travailleuses et travailleurs de jour aient droit, au même titre que leurs pairs qui travaillent par postes, aux primes sur les heures supplémentaires effectuées la fin de semaine, ce qui va de soi pour le Syndicat.

De l'avis du Syndicat, à la lumière de ces faits, il n'y a aucune raison logique pour que les membres du groupe FB n'aient pas droit à une bonification des primes de poste et de fin de semaine, d'autant plus que le Conseil du Trésor et la CRTESPF ont établi un précédent. Pour ces raisons, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit incorporée dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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, l'appendice C sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.~~

Les parties conviennent qu'aucun employé-e ne perdra son emploi en raison de changements technologiques et qu'aucun poste de l'unité de négociation ne sera éliminé.

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 Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour le personnel.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingt (180)~~ **trois cent soixante (360)** jours de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;
- d) le nombre approximatif et la catégorie d'employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;

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

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

24.07 Les parties conviennent qu'aucun changement technologique pouvant compromettre la sécurité nationale ne peut être mis en œuvre.

24.08 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 à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

MOTIF

Le budget fédéral de 2021 entendait « moderniser les déplacements et les échanges aux frontières » et « transformer l'expérience douanière en interactions sans contact et automatisées » de façon importante :

Le budget de 2021 propose d'accorder un financement de 656,1 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2021-2022, et de 123,8 millions de dollars par la suite, à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) pour moderniser nos frontières. Le financement servira à transformer l'expérience frontalière des voyageurs au moyen d'interactions sans contact et automatisées, à améliorer la capacité de l'ASFC à détecter les objets interdits et à protéger l'intégrité de notre infrastructure frontalière. Le financement appuiera également trois projets pilotes canadiens de précontrôle aux États-Unis qui permettraient d'effectuer les inspections des douanes

et de l'immigration avant que les marchandises et les voyageurs n'entrent au Canada⁶⁷ ».

L'AFPC-SDI a réagi promptement. Il y a des années que le syndicat dénonce les enjeux de sécurité potentiels liés aux processus frontaliers axés sur la technologie plutôt que sur les travailleurs et les agents. Les discussions sur la poursuite de l'automatisation soulèvent des questions de sécurité et de main-d'œuvre qui ne peuvent être ignorées. La technologie peut aider le personnel sur le terrain, mais elle ne peut pas le remplacer. Si le gouvernement prend au sérieux la sécurité à la frontière, il doit investir autant dans la dotation en personnel que dans les initiatives technologiques⁶⁸.

Le 22 juin 2023, le projet de loi C-47, *Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023*, a reçu la sanction royale⁶⁹. Cette loi modifiait la *Loi sur les douanes* de manière pernicieuse. En effet, ces changements représentent une rupture radicale avec les pratiques de sécurité qui sont appliquées aux frontières depuis plus de 100 ans. Désormais, les personnes qui entrent au Canada peuvent **de facto** faire une « déclaration volontaire » en scannant leur pièce d'identité électronique comme s'ils faisaient un achat dans une épicerie, ce qui pose de grands risques pour la population canadienne. Les personnes qui commettent des actes illégaux ne font pas de « déclaration volontaire ». C'est précisément pour cette raison que l'ASFC emploie des milliers de professionnels bien formés à nos frontières pour détecter les personnes engagées dans de telles activités.

La section 24 de la partie 4 du projet de loi modifie la *Loi sur les douanes*⁷⁰ pour moderniser la communication entre les voyageurs arrivant au Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ainsi que le traitement que l'ASFC leur réserve. Ces modifications constitueront le fondement juridique des projets de modernisation visant à

⁶⁷ Budget fédéral 2021 – Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience, p. 163 et 587 (pièce 26)

⁶⁸ L'automatisation des frontières préoccupe l'AFPC-SDI : <https://www.ciu-sdi.ca/fr/2021/04/psac-ciu-raise-border-automation-concerns-with-government>

⁶⁹ <https://www.parl.ca/documentviewer/fr/44-1/projet-loi/C-47/sanction-royal>

⁷⁰ *Loi sur les douanes*, L.R.C. 1985, ch. 1 (2^e supp.).

accroître l'efficacité, **notamment à l'aide d'outils de traitement automatisés en libre-service et sans contact**⁷¹.

L'article 476 du projet de loi modifie l'article 11 de la Loi sur les douanes afin de permettre aux voyageurs arrivant au Canada de transmettre eux-mêmes à l'ASFC leur demande **par un moyen de télécommunication** si le bureau de douane en question offre cette méthode. **Le projet de loi ne définit pas ce qu'est « un moyen de télécommunication », mais il pourrait s'agir d'applications mobiles, de bornes ou de téléphones, entre autres choses.** Les voyageurs pourront toujours se présenter devant un agent de l'ASFC. Si une seule option est possible (notamment à un poste frontalier en sous-effectif), les voyageurs seront tenus d'y recourir. Un agent de l'ASFC peut obliger un voyageur à se présenter en personne, peu importe la préférence de celui-ci ou son intention d'employer un quelconque moyen de télécommunication. Cela comprend les voyageurs que la réglementation exempte habituellement de se présenter en personne, notamment les détenteurs de cartes NEXUS⁷². Les voyageurs qui utilisent un moyen de télécommunication seront peut-être tenus de se faire photographier lorsqu'ils se présenteront et, dans certaines circonstances, de fournir certains renseignements avant leur arrivée au Canada⁷³.

Le syndicat s'est opposé à maintes reprises aux changements de l'ASFC par rapport aux initiatives concernant la modernisation du traitement des voyageurs, le problème chronique de postes vacants et la sous-dotation aux points d'entrée. En ce qui a trait aux changements technologiques, il a deux grandes objections. La première porte sur ses préoccupations au sujet de la sûreté et de la sécurité. La deuxième concerne la sécurité d'emploi. Les propositions formulées par le syndicat pour l'article 24 visent à remédier aux problèmes récurrents découlant des changements technologiques effectués dans les lieux de travail de l'ASFC.

⁷¹ [Résumé législatif du projet de loi C-47 : Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023](#)

⁷² Agence des services frontaliers du Canada, *Programme NEXUS*.

⁷³ [Résumé législatif du projet de loi C-47 : Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023](#).

En ce qui a trait à la sûreté et à la sécurité, les agents des services frontaliers suivent une longue formation avant d'assumer pleinement leurs fonctions. Outre le maniement des armes à feu, ils apprennent des tactiques de maîtrise et de défense ainsi que des techniques d'observation et de détection. Le langage non verbal, le ton de voix, la manière de se comporter et une foule d'autres signes entrent en ligne de compte au moment de décider de laisser entrer un individu au Canada ou non ou, encore, de décider si un Canadien devrait ou non faire l'objet de vérifications supplémentaires au moment de son retour au Canada.

Les changements technologiques font l'objet d'un important différend entre les parties depuis l'introduction par l'ASFC des bornes libre-service du contrôle frontalier automatisé, communément appelées « bornes de CFA » au sein de l'unité de négociation⁷⁴. Là où ces bornes sont disponibles, on encourage de plus en plus les voyageurs à les utiliser. Tandis que le syndicat veut renforcer les clauses de la convention portant sur les changements technologiques, l'employeur, alors même qu'il travaille sur une initiative d'envergure (voir ci-dessous), propose de les affaiblir considérablement en réduisant le délai de préavis de 180 à 30 jours – ce à quoi l'AFPC n'a pas consenti lors du dernier cycle de négociations.

Quand la loi d'exécution du budget a été déposée le 28 mars 2023, elle a soulevé de nombreux débats. Le 8 mai 2023, devant le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale, de la défense et des anciens combattants (SECD), le président du SDI Mark Weber s'est exprimé au sujet des modifications à la *Loi sur les douanes* proposées dans le projet de loi C-47 :

Nous examinons le paragraphe 11(1) de la Loi sur les douanes et certaines des modifications proposées, qui prévoit qu'il faut se présenter « a) devant un agent, en personne ». Les mots « en personne » ont été ajoutés. Mais le changement le plus

⁷⁴. Les bornes de CFA ont d'abord fait leur apparition en 2012 à l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau à Montréal et à l'aéroport international de Vancouver. L'aéroport international Pearson de Toronto a suivi en 2013 et, par la suite, l'aéroport international d'Ottawa Macdonald-Cartier et l'aéroport international d'Edmonton. Les bornes de CFA permettent aux voyageurs de confirmer leur identité et de remplir une déclaration à l'écran. Depuis le début de 2017, l'ASFC a installé des bornes d'inspection primaire qui permettent aux voyageurs de balayer leurs documents de voyage, de prendre leur photo et de répondre aux dernières questions de la déclaration. Une fois les étapes terminées, la borne imprime un reçu qu'il faut présenter à un agent des services frontaliers. Les seules personnes qui ne peuvent pas utiliser ces bornes sont les personnes mineures non accompagnées et celles dont les documents de voyage ne sont pas lisibles par la borne.

important figure à l'alinéa 11(1)b), qui stipule que les voyageurs doivent se présenter à l'Agence par « tout moyen de télécommunication que le ministre précise pour le bureau de douane en question ». À la lecture, **il semblerait que l'intention du projet de loi soit de permettre aux voyageurs non seulement de se présenter par tout moyen de télécommunication, comme l'application ArriveCAN, Internet ou le téléphone, mais aussi de donner l'impression que cette information n'a pas besoin d'être examinée par un agent ou même par une personne**⁷⁵.

[...]

Les préoccupations dont je parlerai aujourd'hui **sont celles de nos membres, qui concernent surtout la sécurité et le manque de personnel**. Comme bon nombre d'entre vous le savent, **l'ASFC manque cruellement de personnel**. Nous estimons qu'il nous faudrait de 2 000 à 2 500 agents de plus pour que les activités se déroulent correctement.

Ce type de technologie est souvent proposé comme moyen de remplacer les agents, et nous entendons des comparaisons avec un distributeur automatique de billets ou un kiosque automatisé. Nous comprenons qu'un kiosque automatisé puisse fonctionner dans une épicerie, mais les épiceries n'ont pas d'armes prohibées, d'opioïdes synthétiques, de pornographie juvénile, le genre de choses pour lesquelles nous sommes là pour intervenir.

[...]

Le problème auquel fait actuellement face l'ASFC, ce n'est pas un manque d'intérêt pour l'emploi. Il s'agit vraiment d'un manque d'installations pour former assez de recrues en vue d'augmenter ce personnel. Actuellement, nous avons un collège à Rigaud, au Québec, qui forme toutes nos recrues. Si ce collège fonctionne à sa capacité maximale, cela représente moins de 600 recrues par année, ce qui ne couvre pas l'attrition.

Il est question d'ouvrir un deuxième collège, d'augmenter la capacité de Rigaud, ou de trouver une manière d'augmenter ces nombres. Ils n'augmentent jamais même si nous fonctionnons à capacité maximale.

Présentement, la situation est que nous sommes tellement en manque de personnel que les régions sont hésitantes à détacher des formateurs à Rigaud pour former de nouvelles personnes afin d'augmenter ces chiffres, simplement pour vous donner une idée de la pénurie de personnel.

Il s'agit d'une situation critique. On envisage un plan d'action d'été pour nous dans le cadre duquel les congés seront limités, où nous devons encore faire des heures supplémentaires obligatoires, entre autres.

⁷⁵ [Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale, défense et anciens combattants \(44^e législature, 1^{re} session\) \(sencanada.ca\)](https://www.sencanada.ca/Comite_senatorial_permanent_de_la_scurite_nationale_defense_et_anciens_combattants_44e_legislature_1re_session/)

L'ASFC a demandé à des agents retraités de revenir travailler en vertu de contrats de 90 jours. Tout le monde sur le pont : c'est une situation désespérée pour nous de trouver suffisamment de personnes pour travailler à la frontière en ce moment⁷⁶.

Le syndicat propose de reformuler le paragraphe 24.01 de manière à ce que les postes de l'unité de négociation ne puissent pas être éliminés en raison d'un changement technologique.

Comme il a déjà été mentionné, le syndicat a officiellement déclaré qu'il s'opposait à un certain nombre de changements en cours ou, dans certains cas, aux moyens employés pour réaliser ces changements. Par exemple, il a indiqué que l'introduction des bornes de CFA pourrait se révéler acceptable dans certaines situations, pourvu que l'ASFC continue d'affecter des équipes mobiles d'agents des services frontaliers afin de contrôler l'entrée des voyageurs au pays. En adoptant la formule proposée par le syndicat, l'employeur ferait d'une pierre deux coups : mettre en place un changement technologique et permettre aux ASF d'accomplir leur précieux travail de surveillance.

Il existe des précédents par rapport à la proposition du syndicat concernant le paragraphe 24.01. La convention collective de plus de 50 000 personnes salariées de la Société canadienne des postes prévoit non seulement la protection du poste de la personne visée, mais aussi l'arbitrage de tout différend entre les parties relativement à un changement technologique (pièce 27).

Les membres de l'unité de négociation FB accomplissent un travail crucial. Ils se trouvent à la première ligne de défense du Canada. Le syndicat fait valoir que le remplacement d'agents par des machines et que le recours à ces machines pour pallier des problèmes de dotation vont à l'encontre du mandat de l'ASFC en matière de sécurité publique. La proposition du syndicat est dans l'intérêt du personnel, de l'employeur et, en toute franchise, de l'ensemble de la population. Le libellé proposé par le syndicat garantirait qu'aucun changement technologique ne pourrait s'effectuer de manière à réduire les effectifs chargés

⁷⁶ [Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale, défense et anciens combattants \(44^e législature, 1^{re} session\) \(sencanada.ca\)](http://sencanada.ca)

de l'application de la loi dans les postes frontaliers canadiens ou les points d'entrée non directs.

Le fiasco ArriveCAN est un autre exemple de tentative par le gouvernement et l'ASFC d'instaurer un changement technologique pour réduire les coûts et contourner le travail essentiel des agentes et des agents aux points d'entrée. De l'avis du syndicat et de ses membres, cette initiative compromet la sécurité de la population.

Selon le gouvernement, l'ASFC a lancé ArriveCAN le 29 avril 2020 à titre d'outil de communication et de triage pour vérifier que les voyageurs entrant au Canada respectent les mesures sanitaires en vigueur aux frontières pendant la pandémie⁷⁷.

En 2023, l'ASFC a publié une vidéo intitulée *ArriveCAN : Déclaration de l'ASFC faite à l'avance* expliquant qu'elle cherche à améliorer, à accélérer et à moderniser l'expérience des voyageurs tout en assurant la sécurité du pays.

« Nous savons que vous avez une vie bien remplie et que vous voulez des outils qui vous aident à vous rendre là où vous devez aller, rapidement et en toute sécurité. »

Bien que cinglant, le [rapport de la vérificatrice générale du Canada concernant la passation de marchés en lien avec l'application ArriveCAN](#), déposé en février 2024, est peu surprenant pour quiconque connaît la gestion de l'Agence des services frontaliers du Canada. La vérificatrice générale Karen Hogan fait état d'un « non-respect flagrant des pratiques élémentaires de gestion⁷⁸ ».

The Union filed an unfair labour practice complaint on the expanded use of the ArriveCAN Application (**Exhibit 86**).

Nos membres – qui font le travail de terrain – et leur syndicat ont signalé les problèmes concernant cette initiative. Comme nos membres le savent, ce mépris des saines procédures de gestion est profondément ancré au sein de l'Agence, souvent sans grande

⁷⁷ [The ArriveCAN app is about to become optional. Will anyone use it? | CBC News](#)

⁷⁸ [Rapport 1 – ArriveCAN \(oag-bvg.gc.ca\)](#)

conséquence pour les gestionnaires. Qu'il s'agisse du manque profond d'imputabilité que l'on constate à tous les niveaux de la gestion, de la tendance à exercer des représailles à l'encontre d'employés qui soulignent des problèmes, ou encore des processus internes d'enquête et de discipline mal gérés et arbitraires, le bilan de la direction de l'ASFC est tristement éloquent. Alors qu'elle n'hésite pas à punir ses employés subalternes à la moindre allégation, l'Agence est reconnue pour fermer les yeux sur des manquements bien plus graves au sein de la gestion⁷⁹.

La modification que propose le syndicat 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 personnes salariées visées.

Enfin, le syndicat propose l'ajout de l'alinéa 24.05f) afin d'être informé de l'analyse des changements technologiques proposés par l'employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés. Le syndicat avait demandé à voir cette documentation au tout début du processus de mise en œuvre du système de paye Phénix, qui s'est avéré catastrophique, ce qui lui avait été refusé par le Conseil du Trésor. Lorsque l'analyse de rentabilisation a finalement été publiée – soit deux ans après le déploiement de Phénix –, il était clair qu'elle n'avait pas pris en compte les risques réels pour les conseillères et les conseillers en rémunération et leur clientèle, les fonctionnaires fédéraux et nos membres. L'analyse ne comportait aucune mention de la surcharge de travail et du stress vécus par le personnel de la rémunération à cause des ratés et du manque de capacité du système. Il n'y était pas non plus question de la possibilité que les fonctionnaires ne pas soient pas correctement payés, voire pas du tout. Le syndicat revendique donc l'étoffement de l'article 24.05 afin de lui permettre de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Si le gouvernement avait été franc et transparent dans la divulgation de ses plans de remplacement du système de paye et s'il avait laissé l'Alliance l'aider à évaluer

⁷⁹ [« Un non-respect flagrant des pratiques de gestion élémentaires » – Rapport de la vérificatrice générale concernant ArriveCAN \(ciu-sdi.ca\)](#)

les risques et les problèmes éventuels, peut-être aurait-il pris des décisions différentes qui auraient permis de limiter les dégâts ou même d'éviter entièrement le fiasco Phénix.

La proposition du syndicat pour le paragraphe 24.07 offrirait au syndicat et à ses membres la possibilité de contester les décisions de l'ASFC si le personnel les juge susceptibles de compromettre la sécurité nationale. Selon l'article 1 de la convention en vigueur, les parties s'engagent à favoriser le bien-être des fonctionnaires et à accroître leur efficacité. Vu les fonctions d'exécution de la loi accomplies par les membres du groupe FB, la proposition du syndicat pour ce paragraphe est tout aussi impérative, tant pour le personnel que, probablement, pour l'ASFC. Nos membres qui travaillent aux points d'entrée du Canada savent mieux que quiconque à quel point il est important d'avoir du personnel formé en poste pour gérer l'entrée des voyageurs et des biens.

Le syndicat comprend que les changements technologiques proposés aux points d'entrée ne sont pas motivés par la sécurité, mais bien par le souci d'économiser, de réduire la dotation et de plaire aux fabricants du Canada et des États-Unis, qui, à leur tour, ne sont motivés que par l'optimisation des profits permise par leur modèle de production « juste à temps ».

Au cours des dernières années, les changements technologiques ont créé beaucoup de tension entre le syndicat et l'ASFC. Les récents développements en ont fait une priorité pour le syndicat. Le libellé actuel restreint indûment et inutilement la marge de manœuvre du syndicat et n'offre pas autant de garanties que pour d'autres groupes du secteur public fédéral. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 24 soient incluses dans les recommandations du Comité.

NOUVEL ARTICLE OU APPENDICE MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

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 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. L'employeur ne doit pas refuser une telle demande sans motif valable.

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 une 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 en réponse 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. Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.

XX.08 Matériel et équipements

- a. 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.

- b. L'employé-e recevra une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque mois civil durant lequel il est en télétravail au moins soixante-quinze (75) heures.

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

- a. 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. Il propose donc des modifications au libellé relativement aux échéances, au matériel et aux équipements.

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 atteindre le télétravail et le travail en mode hybride sont importants et touchent toutes les facettes des activités de l'État.

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.

Le télétravail est source de litiges entre les parties depuis longtemps. Le syndicat avait soulevé la question avant la pandémie.

Le télétravail était chose courante pour le personnel ne portant pas l'uniforme à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) – l'organisme qui a précédé l'ASFC –, aussitôt après la mise en œuvre de la première politique de télétravail, en 2000, particulièrement aux bureaux de l'observation des échanges commerciaux et à l'administration centrale de l'ASFC à Ottawa. En fait, dans certaines régions, cette pratique existait bien avant la mise en application de la politique. Pour le personnel des bureaux d'observation des échanges commerciaux qui travaille dans des régions très urbanisées, Toronto et Montréal, par exemple, la direction et le personnel ont reconnu que cette façon de travailler était extrêmement pratique. Ces personnes salariées, en effet, exécutent régulièrement leurs fonctions hors des bureaux de l'AFSC qui se trouvent dans le centre de ces deux villes et difficilement accessibles à certaines heures de la journée. À Toronto, par exemple, au lieu de passer environ deux heures dans la circulation pour aller au siège de l'ASFC (1, rue Front) et en revenir, les personnes salariées se rendaient sur les sites, à Mississauga, à Scarborough ou dans le nord-ouest de Toronto, exécutaient les vérifications puis retournaient à leur domicile pour remplir les formulaires nécessaires et d'autres documents. En fait, lorsqu'elle a mené une campagne de recrutement pour des agents d'observation des échanges commerciaux dans la région métropolitaine de Toronto en 2000-2001, l'ASFC a activement promu le télétravail. En 2004, cette région comptait, à elle seule, plus de 150 employés en télétravail et 117 autres avaient manifesté leur intérêt.

Vers la fin des années 2010, l'ASFC a commencé à révoquer unilatéralement la politique de télétravail dans certaines régions, d'abord à Toronto, puis au Québec et en Alberta. En 2018, au début de la ronde de négociations, la Colombie-Britannique était le seul endroit au pays où les agents d'observation des échanges commerciaux pouvaient faire du télétravail. La seule exception à cette règle : les personnes qui avaient besoin de mesures d'adaptation pour des raisons médicales.

En 2009, le syndicat a soulevé la question du télétravail dès le début de la ronde de négociations. Même si aucun consensus n'a pu être atteint sur la mise en application de cette politique durant les négociations, les parties n'en ont pas moins décidé de mettre sur pied un comité mixte pour discuter de la mise en œuvre de la politique sur le télétravail à la Division de l'observation des échanges commerciaux de l'ASFC. Au cours des années suivantes, ce comité s'est réuni régulièrement. Plusieurs téléconférences ont également eu lieu, ainsi que de nombreuses discussions au cours desquelles l'ASFC a maintenu sa position selon laquelle les modalités en matière de télétravail doivent être accordées au cas par cas, à la discrétion de la direction.

À la dernière ronde de négociations, l'employeur a exprimé clairement qu'il ne pouvait pas enchâsser le télétravail dans la convention collective du groupe FB pour le moment, puisqu'il s'agissait d'un enjeu pangouvernemental qui serait réglé à la prochaine ronde de négociations, lorsque toutes les conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor seraient échues.

Au cours du cycle actuel, le Conseil du Trésor est parvenu, avec les quatre autres tables de l'AFPC, à une entente comprenant une lettre qui établit un cadre pour régler les problèmes de télétravail, des comités mixtes et un processus indépendant de règlement des griefs.

Au moment de rédiger le présent document, aucun comité mixte n'a été créé, le Conseil du Trésor étant occupé à temporiser et tergiverser. La situation traîne tellement que le syndicat

en est à explorer ses recours juridiques. En outre, on a constaté que l'ASFC ne respecte même pas la politique actuelle du Conseil du Trésor.

Voilà pourquoi le syndicat tient à ce qu'une clause établissant clairement les modalités de télétravail et les mécanismes de recours soit incluse dans la convention collective. C'est maintenant qu'il faut régler cette question.

À la lumière de ces faits, le syndicat demande respectueusement que ses propositions fassent partie des recommandations de la Commission.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

17.01 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e :

a) sans motif valable, raisonnable et suffisant;

et

b) sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

17.01-2

~~Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.

17.023

Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Ainsi, le représentant pourra participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.

~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et le représentant de l'Alliance~~ reçoivent au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

17.034 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension, ou qu'un tel licenciement ou qu'une telle audience administrative ou d'investigation a eu lieu. 17.045

17.045 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier

de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.056 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 d'une période de ~~deux (2) ans~~ **d'un (1) an** suivant la date **à laquelle s'est produit l'incident donnant lieu** à la mesure disciplinaire, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

NOUVEAU

17.07 En cas de suspension ou de congédiement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.

17.xx a) L'employeur convient que tout doit être mis en œuvre pour que les enquêtes disciplinaires et les enquêtes administratives, ou toutes autres formes d'enquêtes visées par le présent article, soient menées dans les meilleurs délais possible.

b) En aucun cas, l'enquête, la conclusion de l'enquête, la remise des conclusions, l'application des mesures disciplinaires ou la révocation de l'équipement et/ou de l'autorisation de sécurité visés par le présent article ne doivent dépasser trente (30) jours civils.

c) Aucune mesure disciplinaire ni aucune révocation de l'équipement ou de l'autorisation de sécurité ne seront imposées à l'employé-e si l'Employeur ne respecte pas le point b) ci-dessus.

17.xx Surveillance électronique

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé-e-s ou pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel.

APPENDICE G

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES ET LA RÉVOCATION DE L'AUTORISATION DE SÉCURITÉ DURANT DES ENQUÊTES

Toutes les suspensions administratives et pour enquête sont rémunérées. Aucun employé-e ne doit subir une suspension de salaire à moins qu'il ne fasse l'objet de mesures disciplinaires imposées en vertu de l'article 17.

~~L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.~~

~~Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :~~

- ~~1. est détenu dans l'attente de son procès, ou~~
- ~~2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.~~

~~Toutefois, un employé visé par les paragraphes 1 ou 2 ci-dessus sera placé en congé administratif payé jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur et que l'enquête ait commencé dans les affaires susmentionnées.~~

~~Par la suite, l'employé sera suspendu administrativement sans salaire, sous réserve d'une réévaluation régulière par l'employeur.~~

~~L'employeur convient de faire de son mieux pour établir la priorité des enquêtes susmentionnées en fonction de la gravité des cas.~~

~~Le caractère opportun des suspensions administratives fera l'objet d'un point permanent au sein du Comité national patronal syndical, dans le but d'assurer une amélioration continue.~~

~~Les parties reconnaissent l'importance d'entreprendre en temps opportun les processus décrits dans le présent appendice.~~

MOTIF

Dans la présente ronde de négociations, le Syndicat tient absolument à s'assurer que ses membres obtiendront de meilleures garanties relativement aux mesures disciplinaires imposées par des gestionnaires de l'ASFC.

Lors de la dernière ronde de négociations, certaines améliorations à ce sujet ont été apportées à la convention entre les parties, mais des problèmes majeurs subsistent et doivent être résolus. Les membres du syndicat perçoivent la direction de l'ASFC comme dure et autoritaire. En effet, il semble que la direction menacerait souvent le personnel de lui faire subir une enquête pour des raisons toutes plus frivoles et vexatoires les unes que les autres. En effet, depuis 2013, le syndicat a déposé plus de 400 griefs au sujet de réprimandes, de suspensions et de mesures disciplinaires. En gros, cela veut dire que plus de 4 % des membres ont déposé des griefs relativement à des mesures disciplinaires depuis 2013. Ce chiffre ne reflète évidemment que les cas où les membres ont décidé de déposer un grief. On remarque aussi une augmentation du nombre de congédiements depuis 2019, dont au moins une douzaine l'année dernière.

Notons aussi que les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené par le Conseil du Trésor en 2022 ont brossé un tableau peu flatteur au sujet de l'ASFC. Voici quelques commentaires soulevés par de nombreux répondants et répondantes occupant un poste de première ligne à l'ASFC :

Harcèlement :

- Avez-vous subi du harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois?
 - Oui (fonction publique : 11 %; ASFC : 20 %) – Près du double à l'ASFC. ASFC en hausse par rapport à 2020 (16 %).
- Qui vous a harcelé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 59 %; ASFC : 65 %) – Plus forte prévalence à l'ASFC.

Discrimination

- Avez-vous subi de la discrimination au travail au cours des 12 derniers mois?

- Oui (fonction publique : 8 %; ASFC : 15 %) – Près du double à l'ASFC.
- Qui vous a discriminé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 75 %; ASFC : 77 %)

Cadres supérieurs

- Les cadres supérieurs de l'ASFC sont des modèles de comportement éthique.
 - Pour la plupart des questions, le cumul de réponses positives est inférieur à 50 %.
- Je sens que je peux lancer un recours officiel (grief, plainte, appel, etc.) sans avoir à craindre des représailles.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 56 %; ASFC : 42 %)
 - Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 25 %; ASFC : 40 %)
- Je fais confiance aux cadres supérieurs de mon ministère ou de mon organisme.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 64 %; ASFC : 40 %)
 - Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 21 %; ASFC : 44 %)
- Les employé-e-s estiment ne pas recevoir suffisamment de perfectionnement professionnel pour bien accomplir leur travail (fonction publique : 73 %; ASFC : 55 %)
- Leur lieu de travail est nocif pour la santé psychologique (réponses positives – Fonction publique : 68 %; ASFC : moins de 50 %)
- Ils ne sont pas satisfaits de l'agence.

(Pièce 10)

Par conséquent, le Syndicat propose des modifications à l'article 17 et à l'appendice pour s'assurer que les membres de cette unité de négociation reçoivent des protections de base dans le contexte des mesures disciplinaires à l'ASFC.

L'une des grandes sources de désaccord pendant la durée de la présente convention se rattache à l'administration des enquêtes des normes professionnelles menées par l'ASFC.

Le processus d'enquête des normes professionnelles existe depuis 2007, environ la même année où l'ASFC a mis à exécution son initiative d'armement. Les enquêtes avaient pour objectif présumé de mener une investigation afin de déterminer si une personne salariée avait fait preuve d'inconduite ou non. La version actuelle de la Politique sur les rapports, l'examen des faits et les enquêtes des normes professionnelles sur l'inconduite présumée ou supposée d'une personne salariée est en vigueur depuis 2015, remplaçant la politique originale introduite en 2007. L'objet et l'objectif officiels de la politique sont les suivants :

[...] assurer une approche structurée quant à la production de rapports, l'examen des faits établis et l'enquête des normes professionnelles sur l'inconduite présumée ou supposée d'un employé de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

L'objectif de la présente politique est d'assurer que toute inconduite présumée ou supposée d'un employé est rapidement signalée à la direction locale de l'ASFC et examinée par celle-ci, et, s'il y a lieu, que la Section des enquêtes des normes professionnelles de la Division de la sécurité du personnel et des normes professionnelles de l'ASFC mène une enquête sur le cas et que les mesures correctives requises sont prises dans les plus brefs délais.
(pièce 28)

L'enquête des normes professionnelles – ou la menace de mener une telle enquête – est monnaie courante dans les lieux de travail de l'ASFC. Pour les personnes salariées et le Syndicat, il s'agit, en réalité, d'un processus disciplinaire déguisé puisque l'enquête cherche à déterminer si un acte répréhensible a été commis et, comme il est précisé dans la politique, si « [u]n intimé reconnu coupable d'avoir commis une inconduite sera passible de mesures disciplinaires [...] » (p. 5) (pièce 28). De surcroît, la politique de l'ASFC énonce

que les normes s'appliquent au personnel tant durant les heures de travail qu'en dehors des heures de travail.

Les enquêtes des normes professionnelles constituent une source de désaccord pour deux principales raisons. D'abord, parce que l'ASFC a déjà pris une position claire à ce sujet : il s'agit d'une mesure administrative plutôt que disciplinaire. Par conséquent, les personnes salariées qui font l'objet d'une enquête ne peuvent pas être représentées par le Syndicat lors des rencontres qui ont lieu dans le cadre de l'enquête les concernant. Elle accepte toutefois que les personnes visées soient accompagnées, à condition que cette personne ne soit là qu'à titre d'observatrice.

Le premier point (le fait que ces réunions soient purement « administratives ») a été résolu lors de la dernière ronde de négociations. Les parties ont effectivement convenu d'ajouter les réunions « administratives » à la liste de réunions auxquelles un ou une membre a le droit d'être représenté par le Syndicat.

Cependant, la question des « observateurs et observatrices » demeure, car dans de nombreux lieux de travail de l'ASFC, la direction a continué, tout au long de la durée de la convention, d'affirmer que les réunions de la DPSNP sont différentes des réunions liées aux mesures disciplinaires. C'est pour cela que le Syndicat a proposé les changements aux paragraphes 17.02 et 17.03. Le but est de préciser sans équivoque possible dans la convention entre les parties que les représentants syndicaux ne sont pas de simples « observateurs », mais ont bien un rôle à jouer dans ces réunions.

Outre les points associés aux enquêtes des normes professionnelles, le Syndicat présente une proposition afin de régler les problèmes persistants au chapitre des suspensions aux fins d'enquête.

Au cours de la ronde de négociations de 2018, les parties se sont entendues sur l'ajout de l'Appendice H. L'intention derrière ce libellé était de régler le problème de longue date des suspensions sans solde aux fins d'enquête à l'ASFC, puisque l'Employeur suspendait des employés aussi longtemps qu'il le jugeait approprié.

Il va de soi qu'une enquête doit être menée pour déterminer si une mesure disciplinaire est justifiée ou non. Ainsi, cette pratique conduirait essentiellement l'Employeur à imposer ainsi une pénalité financière à la personne salariée avant même de savoir s'il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires, comme le déterminera ensuite l'enquête.

Lors des deux dernières rondes, le Syndicat a soutenu qu'un tel modus operandi est foncièrement injuste et qu'il ne concorde pas avec les principes fondamentaux des mesures disciplinaires progressives. Qui plus est, des personnes salariées qui avaient été suspendues sans salaire à des fins d'enquête pour de longues périodes – des mois, voire des années dans certains cas – n'ont jamais été reconnues coupables de quelconque délit. Le problème était très répandu à l'ASFC. À titre d'exemple, mentionnons que, sur une période de douze (12) mois à l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, cinq (5) personnes salariées ont déposé un grief au sujet de difficultés financières vécues en raison de leur suspension sans salaire à des fins d'enquête imposée par l'Employeur pour de longues périodes de temps à la fois (pièce 29). L'employeur continue à faire fi des dispositions de l'appendice G : il suspend immédiatement nos membres sans salaire en attendant les conclusions d'une enquête. Nous avons reçu des dizaines de griefs à ce sujet depuis la dernière ronde de négociations et le syndicat a lui-même déposé un grief de principe. Pour reprendre un terme de l'arbitre Perreault dans sa décision concernant Karen Grant, de telles suspensions pour fin d'enquête s'apparentent ni plus ni moins à des mesures « punitives » (pièce 30).

Malgré le nouveau libellé et le fait que le Syndicat ait soulevé la question à plusieurs reprises, la question n'est toujours pas résolue puisque l'Employeur fait référence au « code de conduite » mentionné dans le libellé comme échappatoire pour poursuivre ses pratiques. L'Employeur estime qu'il est le seul à pouvoir interpréter les violations du code de conduite, ce qui vide de leur sens les protections négociées par le Syndicat.

Pour régler le problème, le Syndicat propose que les membres FB aient les mêmes protections que celles déjà consenties à leurs homologues du secteur public fédéral et de la communauté d'application de la loi.

Dans la fonction publique, l'Appendice G de la convention collective du Conseil du Trésor, à laquelle sont assujettis les membres de l'unité de négociation CX, précise ce qui suit :

Lorsqu'un employé-e est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire relativement à un incident impliquant un délinquant, l'employé-e peut être affecté à d'autres fonctions avec rémunération ou retiré de son lieu normal de travail avec rémunération en attendant le résultat de l'enquête disciplinaire, à la condition que l'employé-e collabore entièrement à l'enquête en assistant aux entrevues et aux auditions sans délai indu. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délai indu donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée. (pièce 31)

On retrouve ce même type de libellé dans le milieu de l'application de la loi. Par exemple, on peut lire dans la convention collective dont relèvent les agents et agentes de la Sûreté du Québec :

Le membre poursuivi en discipline ou déontologie pour une faute susceptible de compromettre l'exercice des devoirs de ses fonctions peut être relevé de ses fonctions avec plein traitement ou assigné temporairement à d'autres fonctions. (pièce 31)

En Ontario, l'article 89 de la Loi sur les services policiers stipule que le seul motif justifiant la suspension sans rémunération est si l'agent de police a d'abord été reconnu coupable d'une infraction (pièce 32). En ce qui concerne la législation sur la police de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan, la suspension pour fin d'enquête d'un agent ou d'une agente de police est imposée avec rémunération et avantages sociaux pour les 30 premiers jours au moins (pièce 32).

La proposition du Syndicat visant la modification de l'Appendice G ne ferait pas qu'accorder aux membres FB des protections identiques à celles qui sont la norme dans le milieu de l'application de la loi, mais résoudrait un problème permanent et une source importante de désaccord entre les parties.

Il en va de même pour le retrait d'équipement et les autorisations de sécurité, car là encore, l'Employeur se livre à une pratique qui revient à sanctionner des personnes salariées qui

n'ont pourtant jamais été reconnues coupables de quoi que ce soit. Ni l'une ni l'autre de ces mesures n'est considérée comme « disciplinaire » par l'ASFC, ce pour quoi le syndicat propose d'ajouter une section sur les enquêtes « administratives » à l'Appendice G.

En vertu de sa procédure standardisée d'opération relative au retrait d'équipement de défense, la direction de l'ASFC doit :

veiller à ce que les armes à feu et tout autre équipement de défense soient retirés à un agent, un employé ou une recrue qui répond à l'un des motifs suivants :

- a. accusation ou condamnation pour tout délit impliquant la violence ou la menace de violence;
- b. menaces ou comportement violent à l'égard d'autrui, ou menaces de se faire du mal;
- c. abus d'alcool ou d'autres drogues;
- d. découverte d'un trouble médical (trouble physique, trouble psychiatrique grave ou instabilité émotionnelle grave), traité ou non, qui peut influencer négativement la capacité de la personne à posséder, porter ou utiliser un équipement de défense;
- e. l'agent fait l'objet d'une enquête pour une affaire impliquant un recours excessif de la force ou une agression (p. ex., frapper une personne docile);
- f. selon l'Agence, il n'est pas dans son intérêt qu'un agent continue de porter ou de posséder une arme à feu ou de l'équipement de défense de l'Agence.

Le point f) s'est avéré particulièrement problématique, car il stipule que les équipements peuvent être retirés pour une raison quelconque si la direction le décide ainsi.

Le retrait d'équipement de défense et d'une autorisation de sécurité a pour résultat manifeste de renvoyer la personne salariée de son lieu de travail. Dans certains cas, lorsqu'aucune mesure d'adaptation n'est disponible, l'Employeur place des employés en congé sans solde, souvent pendant une longue période.

Ces questions ont donné lieu à un certain nombre de griefs (pièce 88).

Le Syndicat soutient que le retrait d'équipement de défense, en particulier lorsqu'un congé non payé est appliqué, équivaut en fait à une mesure disciplinaire. Il s'agit d'une forme de punition financière. Dans certains cas, des employés se font punir (congé sans solde) sans avoir été reconnus coupables de quelconque délit.

Pour remédier à ce problème persistant, le Syndicat propose une solution simple : que les enquêtes « administratives » soient ajoutées à l'Appendice G, avec les enquêtes « disciplinaires », pour que le retrait d'équipement et des autorisations de sécurité soit traité de la même manière que toute autre procédure administrative, d'enquête ou disciplinaire. Le Syndicat propose aussi que les enquêtes soient menées sans retard indu.

Compte tenu des problèmes actuels, le Syndicat estime que ce libellé est nécessaire pour la protection de ses membres à l'ASFC.

En ce qui concerne l'administration de mesures disciplinaires et le processus d'enquête des normes professionnelles, le Syndicat propose encore une fois un libellé qui accorderait au groupe FB des protections communément offertes dans le milieu de l'application de la loi : les mesures disciplinaires servent uniquement pour des motifs valables; le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur; et les membres du Syndicat peuvent être accompagnés d'un représentant syndical lors de rencontres avec la direction, notamment lors d'enquêtes des normes professionnelles.

Les propositions du Syndicat concernant le motif valable et le fardeau de la preuve – en raison des problèmes répétitifs liés à l'administration des mesures disciplinaires dans les lieux de travail de l'ASFC – visent simplement à garantir que les principes de base du processus officiel soient inclus dans la convention collective. Dans le cas des mesures disciplinaires, le principe de motif valable est ancré dans le milieu des relations de travail, tant et si bien que l'exigence réglementaire se trouve dans le Code canadien du travail et dans de nombreux textes de loi provinciaux, y compris en Colombie-Britannique, au

Manitoba et en Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'un principe fondamental sur lequel repose une importante jurisprudence arbitrale dans le contexte syndical au Canada.

Quant au fardeau de la preuve, pour citer le livre de Mitchnick et Etherington intitulé *Labour Arbitration in Canada* (2006), « [...] tout le monde s'entend pour dire que, dans le cas des mesures disciplinaires, c'est à l'employeur que revient le fardeau de la preuve du motif valable en le fondant sur la prépondérance des probabilités et que ces principes de base concernant le fardeau de la preuve sont expliqués dans la décision souvent citée : *Canadian Broadcasting Corp, et Ass'n of Radio & Television Employees* (1968), 19 L.A.C. 295 (Christie) ».

Lors de négociations antérieures, l'Employeur a plaidé que la jurisprudence fait clairement état de tels principes, et qu'il ne s'avérait donc pas nécessaire de les ajouter dans la convention collective. Compte tenu des problèmes persistants dans tous les lieux de travail de l'ASFC, le Syndicat réclame que les protections accordées au personnel soient enchâssées dans la convention collective afin que les gestionnaires et le personnel puissent connaître leurs droits.

Au sujet de la surveillance, mentionnons que la grande majorité des membres de l'unité de négociation FB est habituée aux caméras et au matériel de surveillance puisqu'il y en a beaucoup dans les milieux où ils travaillent. Tel est le cas, notamment, des agents des services frontaliers affectés aux opérations postales, la plupart du temps dans les mêmes édifices que le personnel de la Société canadienne des postes. Voilà pourquoi le Syndicat propose d'incorporer à la convention des FB les protections de la convention collective du personnel de la Société canadienne des postes concernant le personnel affecté aux établissements de traitement du courrier (pièce 33).

En résumé

Les problèmes liés aux mesures disciplinaires à l'ASFC sont bien documentés. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2021 montre hors de tout doute les préoccupations d'une partie du personnel par rapport à l'intransigeance des gestionnaires. La peur de représailles demeure un thème problématique et dominant pour le groupe FB. En 2021, on

a demandé aux membres s'ils pensaient pouvoir entamer un processus officiel de recours sans crainte de représailles. Le taux de réponse négative est alarmant (40 % à l'ASFC, comparativement à 25 % pour l'ensemble de la fonction publique). De même parmi les personnes qui ont subi du harcèlement, 65 % ont indiqué que la personne responsable était « une supérieure ou un supérieur » (pièce 10). Le Syndicat fait valoir que le très grand nombre de griefs déposés par les membres syndiqués au sujet de mesures disciplinaires ne fait que confirmer le problème.

La proposition du Syndicat relativement à l'article 17 et à l'Appendice G se distingue par sa simplicité : ajout à la convention collective de protections de base en usage dans la communauté d'application de la loi; représentation syndicale active lors des rencontres avec la direction; suspension rémunérée dans les cas d'enquête, sans échappatoire et imposition de mesures disciplinaires uniquement pour des motifs valables. De telles dispositions sont habituelles, d'autant plus que le Conseil du Trésor les a déjà approuvées, en majeure partie, pour son personnel.

Pour ces raisons et à la lumière du mandat du comité de révision nommé conformément à la Loi, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

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.

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 a) 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

Depuis plusieurs années, la notion de harcèlement étant purement sexuel est dépassée. 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 personnes touchées.

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)).

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 son personnel au sujet de ses droits et de ses 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 refléter 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.

En plus de cette harmonisation législative importante, il nous faut plus de contexte sur le climat de travail à l'ASFC. Le vérificateur général du Canada a publié un rapport en 2019 sur le respect en milieu de travail. Ce rapport souligne les résultats d'un sondage mené par le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) entre le 6 juin et le 5 juillet 2018. À l'ASFC, plus d'un tiers (35 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué qu'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant :

« Dans mon milieu de travail, si un employé était victime d'un acte de harcèlement, de discrimination ou de violence commis par un autre employé ou un gestionnaire, il craindrait des représailles s'il signale l'incident. »

De plus, plus de la moitié (55 %) des répondantes et répondants (6 090) ont affirmé que « le manque de courtoisie et de respect est une préoccupation grave ou importante » et environ deux tiers (66 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué que « la culture organisationnelle est une préoccupation grave ou importante ».

Dans le rapport, l'ASFC s'est engagée à mettre en œuvre les dispositions du projet de loi C-65 et a indiqué qu'elle prendrait des mesures liées aux trois recommandations du BVG suivantes à compter de l'automne 2019 :

- L'ASFC devrait élaborer et mettre en œuvre des stratégies exhaustives pour contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail. Elles devraient être fondées sur les risques et appuyées par des plans d'action décrivant des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini dans le but de favoriser l'amélioration continue;

- L'ASFC devrait effectuer les analyses requises pour appuyer leurs décisions et en consigner les résultats en dossier lorsqu'ils traitent les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail;
- L'ASFC devrait systématiquement renseigner les employés sur les processus informels qui sont mis à leur disposition pour régler les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail.⁸⁰

Cependant, ces mesures sont insuffisantes si elles ne sont pas ajoutées à la convention collective.

Notons aussi que les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené par le Conseil du Trésor en 2022 ont brossé un tableau peu flatteur au sujet de l'ASFC. Voici quelques commentaires soulevés par de nombreux répondants et répondantes occupant un poste de première ligne à l'ASFC :

Harcèlement

- Avez-vous subi du harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois?
 - Oui (fonction publique : 11 %; ASFC : 20 %) – Près du double à l'ASFC. ASFC en hausse par rapport à 2020 (16 %).
- Qui vous a harcelé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 59 %; ASFC : 65 %) – Plus forte prévalence à l'ASFC.

Discrimination

- Avez-vous subi de la discrimination au travail au cours des 12 derniers mois?
 - Oui (fonction publique : 8 %; ASFC : 15 %) – Près du double à l'ASFC.
- Qui vous a discriminé(e)? Une supérieure ou un supérieur
 - Oui (fonction publique : 75 %; ASFC : 77 %)

⁸⁰ https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201911_01_f_43530.html

Cadres supérieurs

- Les cadres supérieurs de l'ASFC sont des modèles de comportement éthique.
 - Pour la plupart des questions, le cumul de réponses positives est inférieur à 50 %.
- Je sens que je peux lancer un recours officiel (grief, plainte, appel, etc.) sans avoir à craindre des représailles.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 56 %; ASFC : 42 %)
 - Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 25 %; ASFC : 40 %)
- Je fais confiance aux cadres supérieurs de mon ministère ou de mon organisme.
 - Réponses les plus positives ou les moins négatives (fonction publique : 64 %; ASFC : 40 %)
 - Réponses les moins positives ou les plus négatives (fonction publique : 21 %; ASFC : 44 %)
- Les employé-e-s estiment ne pas recevoir suffisamment de perfectionnement professionnel pour bien accomplir leur travail (fonction publique : 73 %; ASFC : 55 %)
- Leur lieu de travail est nocif pour la santé psychologique (réponses positives – Fonction publique : 68 %; ASFC : moins de 50 %)
- Ils ne sont pas satisfaits de l'agence (pièce 10).

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

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Abroger l'actuel paragraphe 25.09, ajouter ce qui suit et renuméroter en conséquence :

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.30, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement; et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.30 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, **pour le travail de jour, et les dispositions des paragraphes 25.13 et 25.18, pour le travail par poste**, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande, que l'Employeur y consent **et que les besoins opérationnels le permettent**, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- b. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.25 à 25.28.

PROPOSITION DE L'AFPC

- 25.12 (a)** L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.
- (b) Prime d'heures tardives**
L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. ~~La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.~~

Travail par poste

**

- 25.13** Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement, mais que l'Employeur exige que les employé-e-s travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :
- (a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
 - (b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
 - (c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
 - (d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

25.14 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

(a) d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent;

et

(b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

25.15 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'employeur.

25.16 L'employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

**

25.17 Horaire de postes – clause de réouverture

(a) Si l'employeur ouvre un horaire de poste en raison des nécessités du service ou parce qu'une ligne devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employés visés par l'horaire.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

(b) Au moment d'affecter le personnel en fonction d'un nouvel horaire établi, l'employeur demandera à tous les employé-e-s visés par l'horaire à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

(c) Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la durée de l'horaire.

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

25.18 Horaire des postes – Lignes disponibles

- (a) Advenant la disponibilité d'une ligne dans un horaire, elle est d'abord attribuée aux employé-e-s du même site de travail. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- (b) Si aucun employé-e satisfaisant au critère a) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, celle-ci est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la période de travail vacante doit être comblée. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- (c) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères énoncés en a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne vacante, celle-ci est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la même région où cette ligne est disponible. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- (d) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, celle-ci est offerte aux autres employé-e-s de l'unité de négociation. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- (e) L'Employeur affiche, à l'échelle nationale, toutes les lignes disponibles assujetties aux points b), c) et d) ci-dessus sur son système électronique interne (Atlas) à un endroit accessible et visible par tous les employé-e-s.**

25.19 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

- (a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
- ou
- (b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

25.20 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

25.21

- (a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
 - (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- (b) En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.22

- (a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant sur la modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- (b) L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

25.23 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur peut doit :

- (a) autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur;

- and
- (b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

25.23

- ~~(a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

- (a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- (b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- (c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- (d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de

l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.

- (e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.25 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.24 sont stipulées aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.26 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.27

(a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

(b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

**

(i) À moins que les deux (2) parties n'en décident autrement, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

(ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

(c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.
- b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**
L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c. **Échange de postes (paragraphe 25.22)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)**
Des heures supplémentaires sont payées à tarif double (2) et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.
- e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**
 - i. ~~Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
 - ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- f. **Déplacements**
La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.
- g. **Rémunération d'intérim**
La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.
- h. **Congé**
 - i. ~~Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

- ii Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

25.29

Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'employeur tel que mentionné à l'article 28 a droit à un minimum de douze (12) heures de repos avant de retourner au travail. Tous les heures préétablies à l'horaire de l'employé qui tombe à l'intérieur de cette période de douze (12) heures seront considérées comme du temps de travail.

MOTIF

La grande majorité des membres de l'unité de négociation FB travaillent par poste. L'établissement de l'horaire des postes de travail est depuis toujours une source de frustration pour le personnel et de friction entre les parties à tous les plans. Cette situation est attribuable en grande partie au fait que, jusqu'en 2007, les membres du groupe FB représentaient une minorité au sein de l'unité de négociation (PA), unité plus importante surtout composée de travailleurs et travailleuses de jour. Par conséquent, les problèmes liés à l'établissement des horaires de postes de travail n'avaient pour ainsi dire jamais été réglés avant la ronde de négociations de 2007. Quelques améliorations ont été obtenues depuis lors des quatre rondes de négociations précédentes, notamment l'inclusion de l'Appendice B dans la convention collective et la reconnaissance de l'ancienneté de tous les travailleurs par poste. Malgré ces changements, il reste tout de même de graves problèmes à régler dans les lieux de travail, dont ceux apparus pendant la durée de la convention collective actuelle touchant les travailleurs de jour. Les propositions du Syndicat pour l'article 25 visent à redresser la situation pour l'ensemble du personnel (travaillant de jour et par poste) en réclamant notamment une pause-repas payée et une période pour l'entraînement au maniement des armes à feu, ce qui est en fait la norme dans le milieu de l'application de la loi.

Travail par poste

Le Syndicat tient également à régler les problèmes touchant le personnel travaillant par poste qui n'est pas visé par l'entente sur les AHPV et l'attribution des lignes vacantes.

Dans sa formulation actuelle, l'article 25 de la convention collective du groupe FB accorde beaucoup de latitude à l'Employeur en ce qui a trait à l'établissement des horaires et à l'attribution des heures au personnel non visé par les AHPV. Bien que le paragraphe 25.18 stipule que l'horaire normal pour les postes de travail est de 12 h (minuit) à 8 h, de 8 h à 16 h puis de 16 h à 12 h (minuit) ou bien de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h puis de 15 h à 23 h, la convention comporte d'autres clauses (paragraphe 25.13, 25.22 et 25.23) sur l'établissement des horaires reconnaissant que les postes de travail précisés au paragraphe 25.18 sont difficilement réalisables au plan opérationnel à l'ASFC.

Le paragraphe 25.24 porte sur les AHPV, soit des horaires de travail par poste qui diffèrent de ceux précisés au paragraphe 25.18 et qui sont négociés à l'échelle locale par les parties. La vaste majorité des membres FB sont assujettis aux AHPV. En 2017, on en comptait plus de 100 en vigueur un peu partout au Canada. L'Appendice B précise le processus de négociation et de mise en œuvre des AHPV. Ce même appendice et le paragraphe 25.17 définissent par ailleurs le processus reposant sur l'ancienneté en fonction duquel les horaires relevant d'AHPV sont attribués au personnel.

Le paragraphe 25.13 précise que la durée du travail du personnel travaillant par poste doit être établie sur une période maximale de 56 jours civils de sorte que « sur une base hebdomadaire, [les employés] travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours ». Par ailleurs, le paragraphe 25.23 stipule que l'Employeur peut établir des horaires qui diffèrent de ceux précisés au paragraphe 25.17 à la condition que la direction consulte le Syndicat et démontre la nécessité de ces horaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

Ces dispositions ont été interprétées par l'Employeur à plus d'une reprise comme donnant le droit à la direction d'établir les horaires qu'elle juge adéquate en l'absence d'un AHPV négocié. Au cours d'une ronde de négociations précédente, le Syndicat a soulevé les problèmes que peut causer cette situation et pour l'illustrer a présenté deux exemples précis survenus à l'Aéroport de St. John's à Terre-Neuve et à celle de Saskatoon, soit l'Aéroport John G. Diefenbaker. À St. John's, l'horaire de certains employés prévoyait trois heures d'arrivée différentes au cours d'une même semaine, allant de 8 h à 16 h. À

Saskatoon, l'horaire de travail montrait 14 heures d'arrivée différentes et, dans certains cas, l'heure d'arrivée changeait chaque jour, allant de 8 h à 20 h; la durée des postes variait entre 4 heures et 7,5 heures. (pièce 34) Ces horaires n'avaient pas été négociés ni convenus par le Syndicat. La direction les avait imposés unilatéralement au personnel.

La mise en œuvre unilatérale de ces horaires, ou la menace de les mettre en œuvre durant les discussions sur les AHPV, a perturbé considérablement les activités dans de nombreux lieux de travail au pays. D'ailleurs, les répercussions de ces horaires sur les relations de travail à l'échelle locale sont très bien documentées dans une décision arbitrale rendue en 2009 en réponse au grief déposé par le Syndicat portant sur l'interprétation du paragraphe 25.22 à l'Aéroport Lester B. Pearson de Toronto (CRTESPF 569-02-34). On a aussi recensé des problèmes causés par l'imposition d'horaires aux travailleurs à Lansdowne, en Ontario.

Le libellé qui confère à l'Employeur la prérogative d'établir des horaires différents de ce qui est prévu dans la convention collective, et d'agir ainsi sans le consentement du Syndicat, est plutôt inhabituel dans un milieu syndiqué. Par exemple, le personnel du Conseil du Trésor, membre de l'unité de négociation CX, travaille dans un milieu chargé de l'application des lois et selon un horaire 24/7. Or, contrairement aux membres FB, la durée des postes de travail est clairement définie dans la convention collective, et les horaires sont établis par un comité mixte spécial (pièce 35). Le modèle inclus dans la convention collective CX s'apparente à la proposition formulée par le Syndicat au cours de la présente ronde de négociations pour le groupe FB.

La situation est la même pour d'autres groupes qui travaillent dans des milieux opérationnels où les horaires ressemblent à ceux de l'ASFC. Par exemple, bien que le personnel de l'administration des ponts et de l'Administration canadienne de la sûreté du transport (ACST) n'exécute pas les mêmes fonctions et n'a pas les mêmes responsabilités que les membres FB, les heures de travail sont généralement établies selon les besoins opérationnels dictés par les débits de circulation. Les durées fixes des postes et des heures de travail par semaine constituent la norme dans les conventions collectives auxquelles

sont assujettis les travailleurs par poste de l'administration des ponts et de l'ACST (pièce 36).

Le Syndicat propose d'appliquer le même concept pour les membres FB travaillant par poste et non visés par un AHPV. En vertu de la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 25.13, ces personnes devraient travailler cinq (5) jours consécutifs par semaine, avec deux jours de repos consécutifs, comme cela est la norme dans la plupart des milieux de travail syndiqués (et non syndiqués). Si cette formule ne convient pas sur le plan pratique, l'Employeur pourrait entamer des discussions avec le Syndicat à l'échelle locale pour établir des horaires conformes au processus énoncé dans l'Appendice B de la convention collective.

Comme il a déjà été souligné, plus de 100 AHPV sont en vigueur d'un bout à l'autre du pays, de Halifax à Victoria, dans divers lieux de travail : petits points d'entrée terrestres dotés de trois agents, aéroports, milieux maritimes et bien d'autres. De toute évidence, les parties sont capables de négocier des ententes mutuellement convenables. La proposition du Syndicat garantirait qu'il y aurait des paramètres précis quant à la durée et l'établissement des postes de travail en l'absence d'un AHPV. Ainsi, l'Employeur ne pourrait pas imposer des horaires de postes de travail susceptibles de perturber considérablement le lieu de travail et la vie du personnel. La proposition du Syndicat ferait aussi en sorte que les problèmes vécus dans de nombreux lieux de travail en raison de l'imposition d'horaires insensés par l'Employeur ne se reproduiraient plus. De surcroît, elle permettrait d'harmoniser les conditions de travail des membres FB à celles des personnes salariées travaillant par poste dans des lieux de travail assujettis à des pressions similaires pour ce qui est de l'établissement des horaires.

En outre, à certaines installations de l'ASFC, les employé-e-s suivent un horaire régulier, à l'exception de quatre fois par année, où ils doivent travailler la fin de semaine. On considère donc qu'il s'agit de travail par poste, même si ces personnes ont généralement un horaire de jour. Dans ces endroits, le Syndicat a approché les gestionnaires pour discuter de la mise en place de modalités d'horaire variable, puisque l'horaire de jour régulier fait en sorte que ce type d'arrangement ne nuit pas aux besoins opérationnels. L'ASFC a refusé

d'envisager cette possibilité puisqu'en vertu de la convention entre les parties, les horaires variables ne s'appliquent pas aux travailleurs par poste. Le Syndicat propose une modification pour que ces modalités soient aussi offertes dans les environnements de travail par quart où les besoins opérationnels le permettent.

Années de service

L'autre facteur commun ressortant des conventions collectives visant les personnes salariées qui travaillent par poste dans des milieux assujettis à des pressions similaires est celui de la reconnaissance de l'ancienneté aux fins de l'établissement des horaires. C'est ce que vise le Syndicat dans sa proposition pour l'article 25. La reconnaissance de l'ancienneté constitue un enjeu de taille pour le Syndicat au cours de la présente ronde de négociations.

Ainsi, le Syndicat propose d'appliquer de façon plus large l'ancienneté, c'est-à-dire, à d'autres personnes salariées que celles ayant un horaire particulier ou visées par un AHPV. En vertu de la proposition du Syndicat pour le paragraphe 25.22, une ligne vacante serait offerte tout d'abord au personnel visé par l'horaire là où se trouve la ligne vacante, ce qui est conforme à la convention collective en vigueur. Si personne ne se porte volontaire, l'Employeur offrirait alors la ligne vacante au personnel du même lieu de travail, puis du même district puis, enfin, de la même région. Dans tous les cas, la ligne serait attribuée à la personne salariée compétence comptant le plus d'ancienneté et ayant exprimé son intérêt. Le Syndicat propose ce système afin de garantir la mise en place d'un processus juste et transparent lorsque des membres du personnel changent d'horaire. À l'heure actuelle, le passage d'un horaire à un autre s'effectue entièrement à la discrétion de l'Employeur.

À titre d'exemple, l'Employeur a indiqué à plusieurs reprises au personnel de l'installation de l'ASFC de Coutts (Alberta) la nécessité de faire temporairement des quarts de travail au centre de Chief Mountain (Alberta). Chaque fois, de nombreux employés ont exprimé leur intérêt et à maintes occasions l'Employeur les a informés que ces quarts de travail seraient assignés aux nouveaux employés. Des situations du même genre se sont produites dans

d'autres régions. Au Nouveau-Brunswick, des employés saisonniers et compétents, comptant de nombreuses années de service, ont été écartés alors que des postes de travail vacants avaient été offerts à de nouvelles recrues. Même situation dans la région de Halifax, où le personnel était appelé par le passé à se déplacer entre quatre bureaux différents, situés dans certains cas à plus de 30 km sans que l'on tienne compte de l'ancienneté et sans appel à volontaires. À l'Aéroport de Winnipeg, des membres du personnel avaient fait part de leur intérêt pour travailler un poste de travail vacant au bureau des échanges commerciaux – à cinq minutes de l'aéroport. Or, l'Employeur a attribué le quart à une nouvelle recrue. La proposition du Syndicat assurerait la transparence et l'équité dans l'établissement des horaires, et garantirait aussi que le personnel se voit offrir des possibilités qu'il n'a pas actuellement.

Le Syndicat ne propose pas que le nombre d'employés devant travailler à un endroit donné ou à un moment donné soit régi par la convention collective. Il ne propose pas non plus un libellé dictant comment le travail doit être fait par le personnel de l'ASFC.

Repos entre les postes

À certaines occasions, le personnel est tenu de travailler des heures supplémentaires, notamment dans les cas de renvoi sous escorte de détenus vers leur pays d'origine, d'arrestation ou de saisie. . À certaines occasions, le personnel ne peut terminer son poste à l'heure prévue en raison de la tâche à exécuter. Par exemple, si un employé doit procéder à une importante saisie, il devra consacrer plusieurs heures à la tenue de l'enquête, au traitement de documents et des personnes concernées. Il n'est donc pas rare qu'il soit obligé de travailler des heures supplémentaires s'il doit procéder à une saisie ou à une arrestation à la fin de son quart de travail.

La proposition du Syndicat pour le paragraphe 25.29 garantirait que le personnel tenu de travailler des heures supplémentaires ait droit à une période de repos entre ses quarts de travail et ne subisse aucune perte de rémunération en conséquence. En raison des dispositions prévues à l'alinéa 25.14 a), les parties ont déjà admis que les employés ont droit à une période de repos entre des quarts de travail. La proposition du Syndicat inciterait

l'Employeur à déployer tous les efforts nécessaires, peu importe les circonstances, pour que le personnel ait droit à un repos d'au moins huit (8) heures sans avoir à subir de pertes financières. Le Syndicat soutient qu'une telle garantie revêt une grande importance, étant donné la nature du travail des membres FB, et qu'elle est dans l'intérêt non seulement du personnel, mais aussi de l'Employeur et de l'ensemble de la population canadienne.

Travail de jour

Le Syndicat propose de modifier le paragraphe 25.12 pour accorder les mêmes protections, prévues dans la convention collective en vigueur, au personnel travaillant de jour semblables à celles accordées au personnel travaillant par poste. Le Syndicat estime que rien ne justifie la pratique actuelle de deux poids deux mesures que l'on retrouve dans la convention collective. Il est d'avis que le personnel de jour devrait avoir droit à un préavis de sept jours lorsque son horaire est modifié, ou à une rémunération supplémentaire, tout comme le personnel travaillant par poste.

En résumé

La question de l'établissement des horaires continue d'être la source de longues discussions tendues entre les parties au niveau local, régional et national. D'où viennent ces tensions? Selon le paragraphe 25.15 « La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'Employeur », ce qui n'est pas contesté par le Syndicat. La convention collective précise par ailleurs que les horaires assujettis à des AHPV doivent être « conformes aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur », ce qui n'est pas non plus contesté par le Syndicat. Selon le Syndicat, il manque toutefois des paramètres bien précis lorsqu'il n'y a pas d'AHPV et lorsque les heures de travail sont attribuées à certains membres du personnel visés par un AHPV et à ceux qui ne sont pas assujettis à un AHPV. Il faut également que les droits d'ancienneté d'un employé soient limités à son propre horaire de travail, autrement cela n'a pas de sens dans le contexte opérationnel de l'ASFC.

Pour ces raisons et aussi pour les autres arguments formulés dans le présent mémoire, le Syndicat demande respectueusement l'inclusion de ses propositions pour l'article 25 dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 60 INDEMNITÉS

Tenue civile

- 60.03** L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions. **60.04**
- 60.04** L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe 60.03 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

MOTIF

Certains membres de l'unité de négociation FB doivent porter une tenue civile dans l'exercice de leurs fonctions. À l'heure actuelle, ils doivent payer ces vêtements civils de leur poche. Cette pratique est très inhabituelle dans le secteur de l'application de la loi au Canada, car tous les grands organismes de ce secteur accordent une indemnité au personnel qui doit porter une tenue civile dans l'exercice de ses fonctions.

Les agents du renseignement et les enquêteurs, par exemple, mènent souvent des opérations de surveillance sur le terrain (pièce 37). L'ASFC commence à former des agents d'application de la loi pour services intérieurs qui seront chargés de mener des activités de surveillance. Or, pour pouvoir mener à bien ces opérations de surveillance, le personnel doit porter une tenue civile particulière, des vêtements qu'il faut acheter. Ce type de travail exige en effet que le personnel se fonde dans le décor pour pouvoir appréhender un suspect ou pour observer une activité potentiellement illégale. En outre, ce personnel est souvent tenu d'acheter des vêtements amples pour pouvoir camoufler de l'équipement, comme un gilet pare-balles ou une arme à feu. Ces vêtements n'ont rien à voir avec le style vestimentaire usuel.

Les agents du renseignement et les enquêteurs doivent également fournir des témoignages d'experts devant les tribunaux judiciaires ou administratifs, ce qui exige le port du complet. Or, contrairement aux effectifs des autres grands organismes d'application de la loi au Canada, les membres FB doivent payer ces vêtements de leur poche, sans aucune indemnisation de la part de l'employeur.

Le tableau qui suit (**tableau 9**) donne des exemples d'indemnité vestimentaire – tenues civiles accordée par les autres grandes agences d'exécution de la loi au Canada. Soulignons que les services de police, notamment ceux de la SQ, d'Edmonton, de la ville de Montréal, de la région métropolitaine de Toronto, de Peel, de Charlottetown et de Winnipeg (indemnité indexée sur l'IPC) ont récemment augmenté cette indemnité.

Tableau 9 : Tenue civile

Organismes	Tenue civile
Service correctionnel Canada (groupe CX)	600 \$ par an
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	1 200 \$ par an avec reçus
Service de police de Saint John (N.-B.)	1 500 \$ par an avec reçus, y compris frais de nettoyage à sec de 5,77 \$ par jour
Service de police d'Ottawa	1 025 \$ par an
Police provinciale de l'Ontario	1 250 \$ par an avec reçus, y compris frais de nettoyage à sec
Sûreté du Québec	7,30 \$ par jour de travail en tenue civile à la demande de l'employeur
Service de police d'Edmonton	1 285 \$ par an
Service de police de Halifax	1 600 \$ par an

Service de police de Montréal	2,5 % du salaire de sergent-détective, avec reçus (2 414 \$ selon le salaire en vigueur au 31 décembre 2021)
Service de police de Toronto	1 225 \$ par an avec reçus – avec report à l'année suivante des sommes non utilisées
Région de Peel	1 350 \$ par an avec reçus
Service de police de Calgary	1 000 \$ par année
Service de police de Saskatoon	1 050 \$ par an
Service de police de Vancouver	1 070 \$ par an ou 4,05 \$ par jour
Service de police de Winnipeg	1 157,03 \$ par an, indemnité indexée sur l'IPC
Service de police de Charlottetown	1 350 \$ par an

(pièce 38)

L'indemnité vestimentaire – tenues civiles proposée par le syndicat est tirée telle quelle de la convention collective des agents de la Police provinciale de l'Ontario (pièce 39).

Signalons aussi que l'administration publique fédérale accorde une indemnité vestimentaire aux constables de la Chambre des communes (pièce 40). D'autres employeurs fournissent à leur personnel des tenues civiles ou des indemnités vestimentaires pour l'achat de vêtements exigés dans l'exercice de ses fonctions notamment le Sénat, Postes Canada et le Centre national des Arts (pièce 41).

En janvier 2021, une demande d'accès à l'information (entre 2017 et 2020) sur le remboursement de vêtements (pas d'uniformes) réclamé par des gestionnaires et des superviseurs de l'ASFC, ou en leur nom, a révélé de nombreux remboursements versés à des personnes salariées (à l'exception des agentes et agents des services frontaliers).

Dans les Prairies, des milliers de dollars ont été remboursés à des personnes qui occupent des postes de gestion (superviseurs, chefs, directeurs adjoints et directeurs) (pièce 42).

Le syndicat estime qu'il n'est ni raisonnable ni juste d'exiger que les agents en civil achètent les vêtements requis pour l'exercice de leurs fonctions. Tous les autres organismes d'application de la loi au Canada versent cette indemnité à leur personnel. L'ASFC fournit des uniformes à ses agents. Aussi devrait-elle accorder une indemnité aux agents en civil pour couvrir l'achat de vêtements servant à exercer leur métier.

Aussi, les résultats de la demande d'accès à l'information ont révélé que l'ASFC semblait appliquer un système de deux poids, deux mesures : l'Agence couvre les frais d'achat de vêtements de gestionnaires et de superviseurs, mais pas des agentes et agents.

Le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition à ses recommandations, étant donné que l'ASFC a créé un précédent en fournissant des uniformes aux agents qui doivent en porter, que les indemnités vestimentaires – tenues civiles – sont la norme dans le secteur de l'application de la loi et que la fonction publique fédérale elle-même a déjà créé un précédent à ce sujet.

Indemnité pour nettoyage à sec

60.05 L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des vêtements nécessaires à la réalisation des tâches de l'employé-e jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars (350 \$) par année civile, sur présentation des reçus pertinents.

MOTIF

La plupart des membres FB doivent porter un uniforme durant leurs heures de travail. Or, les uniformes doivent être nettoyés à sec. Le problème, c'est que l'ASFC ne rembourse pas ces frais.

Le syndicat propose d'inclure le libellé utilisé dans la convention collective conclue entre l'Ontario Provincial Police Association et la Province de l'Ontario dans la prochaine convention collective du groupe FB (pièce 43). À l'instar des policiers ontariens, les agents des services frontaliers doivent porter un uniforme pendant leur service et le faire nettoyer à sec. Le syndicat estime que, si l'un des plus importants organismes d'application de la loi au pays rembourse les frais de nettoyage à sec des uniformes de son effectif, rien ne justifie que le personnel de l'ASFC soit obligé de payer de sa poche ce nettoyage.

Le montant proposé correspond à celui que réclame le syndicat pour les agents qui travaillent en tenue civile, ce qui correspond aussi à la pratique courante de la Police provinciale de l'Ontario. Le syndicat tient à signaler également que les cinq services de police suivants accordent déjà à leurs agents de police une indemnité de nettoyage à sec : Edmonton, Toronto, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

Étant donné que le type remboursement des frais de nettoyage à sec est pratique courante pour les personnes salariées exerçant des emplois semblables dans le secteur public en général, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

Prime pour renvoi sous escorte

60.06 L'employé-e tenu d'escorter un contrevenant à l'extérieur du Canada touche une prime de sept dollars (7 \$) pour chaque heure consacrée à une telle affectation si l'affectation nécessite plus de 7,5 heures de travail continu. Aux fins de l'application du présent article, « l'affectation » inclut la durée du déplacement pour escorter la personne à l'extérieur du Canada et la durée du trajet de retour jusqu'à la zone d'affectation de l'employé-e.

MOTIF

En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, l'ASFC peut renvoyer du Canada toute personne qui fait l'objet d'une mesure de renvoi pour avoir enfreint la *Loi*. Les mesures de renvoi sont émises après la corroboration des éléments de preuve. Il revient soit à un commissaire de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR), soit à un agent de l'ASFC de produire la mesure de renvoi selon le type qui convient le mieux à la transgression.

Les mesures de renvoi à l'extérieur du Canada visent les individus qui présentent un risque pour la sécurité du pays. Cela inclut notamment ceux qui ont enfreint la loi; ceux qui sont membres actifs du crime organisé; ceux qui ont commis un crime contre l'humanité; ceux dont la demande d'asile a été rejetée ou ceux qui sont autrement inadmissibles à l'entrée au Canada (p. ex., visa expiré, fausse identité dans les affaires de mariage de complaisance ou faux documents).

L'ASFC désigne un agent d'escorte lorsqu'elle craint que l'individu visé par le renvoi ne s'y conforme pas ou lorsqu'elle juge qu'une escorte facilitera le renvoi. Si l'état de santé de l'individu visé pose problème, un médecin peut aider l'agent d'escorte à raccompagner l'individu en question à l'extérieur du pays.

Les membres de l'unité de négociation, notamment les agents des bureaux intérieurs, s'occupent des détentions et des renvois. Il arrive à l'occasion que des médecins leur prêtent main-forte.

Ces tâches exigent que le personnel travaille parfois de très longues heures consécutives. Voici un exemple : un agent doit escorter un individu de Vancouver (Colombie-Britannique) jusqu'à Johannesburg, en Afrique du Sud. Un tel aller-retour prend plus de 24 heures. Pourtant, le personnel d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs ne travaille pas par quart puisque son horaire de travail est établi en fonction des modalités énoncées dans le paragraphe 25.06 de la convention collective. Il n'a pas droit non plus à la prime d'heures tardives prévue à l'alinéa 25.12 b). En somme, il ne touche aucune rémunération additionnelle, sauf pour les heures supplémentaires, s'il doit effectuer un renvoi sous escorte.

Escorter une personne à l'extérieur du pays est une tâche éprouvante. Il faut travailler de très longues heures et, dans certains cas, passer de longues périodes de temps à l'extérieur du Canada, plusieurs jours d'affilée dans certains cas (pièce 83). Parfois, les agents d'escorte doivent se rendre dans des pays très instables, mais comme il est interdit de transporter à bord des avions des outils ou des armes, ils sont sans défense. Or, très souvent, ils accompagnent des criminels dangereux.

Le syndicat soutient que les agentes et agents d'escorte ont droit à une rémunération additionnelle. Il propose ainsi que le personnel affecté aux renvois internationaux touche une prime de 7 \$ l'heure pour toutes les heures passées à escorter un individu. Une prime de 7 \$ l'heure coïnciderait avec celle qu'ont obtenue d'autres personnes salariées qui travaillent suivant un horaire de jour et qui doivent continuer de travailler après 18 heures, mais pas plus tard que 21 heures. Si ces dernières peuvent toucher la prime, alors le personnel appelé à travailler parfois 24 heures ou plus après 18 h devrait y avoir droit aussi. Il s'agit d'une prime tout à fait juste et raisonnable compte tenu des conditions entourant les renvois sous escorte à l'extérieur du Canada.

Ainsi, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la Commission.

Indemnité de santé et mieux-être

60.07 L'Employeur s'engage à verser à tous les membres du personnel une indemnité mensuelle de 50 \$ pour couvrir les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, sauf lorsqu'il fournit déjà l'accès à des installations adéquates.

MOTIF

Parce qu'ils font partie du personnel d'application de la loi, la plupart des membres de l'unité de négociation FB doivent se conformer à une exigence d'aptitude physique pour occuper leur poste (pièce 44). Cette exigence s'applique aux agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs et du renseignement. Au moment du processus de sélection des nouvelles recrues, les postulants doivent se soumettre à un test d'aptitudes physiques rigoureux. Tous les trois ans à partir de leur date d'embauche, les membres du personnel doivent suivre la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense et réussir à démontrer leur capacité à exécuter toutes les techniques de recours à la force nécessaires à leurs fonctions.

Outre l'exigence d'aptitude physique à remplir, le personnel de première ligne de l'ASFC doit renouveler annuellement son certificat de port d'armes à feu. Voici la position de l'ASFC : le certificat de port d'armes à feu et la réussite de la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense sont des conditions essentielles à l'exécution des tâches du personnel.

Reconnaissant l'importance pour son personnel d'être en bonne forme physique, l'ASFC a aménagé des salles de conditionnement physique dans certains de ses bureaux, dont les points d'entrée de Coutts (Alberta) et d'Osoyoos (Colombie-Britannique). L'ASFC a également négocié un rabais de groupe sur l'abonnement aux centres de conditionnement physique GoodLife. Il ne fait aucun doute que l'employeur reconnaît l'utilité d'un entraînement physique périodique pour que son personnel de première ligne puisse satisfaire aux exigences en la matière. Il n'empêche que les initiatives de l'ASFC ne sont que des demi-mesures et qu'elles ne sont pas offertes partout au Canada.

Comme indiqué précédemment, certains points d'entrée sont dotés de salles de conditionnement et d'autres ne le sont pas. Ainsi, le personnel au bureau d'Osoyoos a accès à une telle salle, mais pas celui du bureau du tunnel Windsor-Détroit.

En ce qui a trait à l'abonnement aux centres de conditionnement GoodLife, le personnel doit déboursier un montant de sa poche malgré le rabais offert. En outre, il n'y a pas nécessairement un centre de conditionnement GoodLife à proximité de tous les points d'entrée de l'ASFC. La proposition du syndicat est simple : que l'accès aux installations de conditionnement physique soit le même pour tous les points d'entrée du pays, et que l'employeur mette à la disposition du personnel de l'équipement de conditionnement physique ou bien qu'il offre une indemnité d'abonnement dans un centre de conditionnement physique.

Le syndicat fait observer qu'un tel arrangement est courant dans le milieu de l'exécution de la loi, notamment dans le cadre du recrutement des cadets et de régimes d'avantages sociaux. Par exemple, les corps de police d'Edmonton, d'Ottawa, de Toronto, de Saskatoon, de Calgary, de Winnipeg, de York, de Vancouver et de Peel offrent tous aux policiers des installations de conditionnement physique dans leurs propres bureaux et postes de police. La GRC offre des installations de conditionnement physique à plusieurs endroits, tandis que la police provinciale de l'Ontario offre une indemnité de 90 \$ par année en plus d'avoir aménagé sur place une salle de conditionnement physique dans plusieurs de ses bureaux et postes de police. La proposition du syndicat reflète ainsi donc la pratique courante dans le milieu d'application de la loi.

Service de police	Indemnités de santé et mieux-être
Ottawa	Accès à des centres de santé et de conditionnement physique ⁸¹
Calgary	Compte Mieux-être : 400 \$; des centres de conditionnement au siège social et dans tous les bureaux du district ⁸²

⁸¹ <https://www.ottawapolice.ca/en/careers-and-opportunities/sworn-salary-and-benefits.aspx>

⁸² <https://www.calgary.ca/cps/working-for-calgary-police/civilian-careers/before-you-apply-to-the-calgary-police-service.html>

Toronto	Centres de conditionnement sur place (tels qu'indiqué dans les politiques du conseil en annexe de la convention collective) ⁸³
Saskatoon	Centres de conditionnement sur place ⁸⁴
Winnipeg	Programme de mieux-être du personnel, y compris l'accès à des centres de conditionnement ⁸⁵
Police régionale de York	Le personnel du bureau central de York peut se tenir en forme en utilisant les centres de conditionnement 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ⁸⁶
Edmonton	Plusieurs centres de conditionnement répartis dans la ville (selon l'endroit, les centres comprennent un gymnase, une salle de musculation, un terrain de racquetball et une piste de course) ⁸⁷
Région de Peel	Régime d'avantages sociaux comprenant un programme de mieux-être pour la famille, l'accès à des centres de conditionnement et à divers autres programmes. Le personnel est admissible à ces avantages six mois après l'embauche ⁸⁸
PPO	Centre de conditionnement physique dans plusieurs bureaux et postes de police.
Vancouver	Accès à des centres de conditionnement ⁸⁹
RNC	Les rénovations du bureau central de la RNC (p. 26) comprennent un nouveau centre de conditionnement et de mieux-être sur place ⁹⁰
GRC	Depuis 2012, la GRC donne accès à son personnel à des centres de conditionnement et de loisirs, mais pas dans tous les bureaux (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC) ⁹¹
Montréal	Depuis 2012, le personnel policier y a accès dans seulement 4 postes de police (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC).

⁸³ http://www.torontopolice.on.ca/careers/uni_benefits.php

⁸⁴ <https://saskatoonpolice.ca/recruiting/salary/>

⁸⁵ <https://www.winnipeg.ca/police/policerectruiting/benefits.stm>

⁸⁶ <https://www.blueline.ca/york-regional-police-one-of-canadas-top-employers-for-young-people-for-2020/>

⁸⁷ <https://www.edmontonpolice.ca/JoinEPS/WorkingAsACivilian/BenefitsofEPS>

⁸⁸ https://www.peelpolice.ca/en/work-with-us/become-an-officer.aspx?_mid_=8781

⁸⁹ <https://joinvpd.ca/special-municipal-constable/>

⁹⁰ <https://www.rnc.gov.nl.ca/wp-content/uploads/2017/03/RNC-Activities-Report-2014-2015-FINAL-WEB.pdf>

⁹¹ Rapport annuel sur la rémunération de la GRC de 2012, p.98 (pièce 46).

Halifax	Depuis 2012, les policiers ont accès à des centres de conditionnement et de loisirs (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC).
---------	---

(pièce 45)

L'ASFC a mis en place des exigences rigoureuses en matière d'aptitude physique pour le personnel de première ligne. L'ASFC a compris que celui-ci doit régulièrement prévoir des périodes d'entraînement pour continuer à remplir ces exigences. Voilà pourquoi l'employeur a négocié un abonnement de groupe dans les centres de conditionnement physique GoodLife, aménagé des salles de conditionnement physique dans ses lieux de travail et, par le passé, a remboursé les frais liés aux séances d'entraînement au maniement des armes à feu. La proposition du syndicat ne va donc pas à l'encontre des priorités de l'employeur. Il manque seulement une application juste et conséquente et l'ajout d'une garantie dans la convention en vigueur pour élargir les pratiques (ou les réinstaurer dans le cas des séances d'entraînement au maniement des armes à feu) et en faciliter l'accès. Enfin, cette proposition ne créera pas un précédent puisque l'accès à des centres de conditionnement physique fait habituellement partie intégrante des conventions collectives des effectifs chargés de l'application de la loi.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées à la recommandation de la Commission.

Indemnité pour encadrement sur le terrain

60.0X Les employé-e-s qui fournissent à des employé-e-s un encadrement sur le terrain touchent une indemnité équivalant à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de leur taux de rémunération actuel pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour calculer le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations parentales ou de maternité, ou d'autres indemnités.

60.0X Le droit est limité à une (1) indemnité pour encadrement sur le terrain pour une période donnée.

MOTIF

Le syndicat propose une nouvelle indemnité d'encadrement sur le terrain inspirée de l'indemnité accordée aux moniteurs sur le terrain de la GRC (groupe RM, qui fait partie de l'administration publique centrale). On demande souvent aux agentes et agents des services frontaliers de faire de l'encadrement sur le terrain (accompagnement et mentorat, mais sans évaluation), étant donné qu'il ne peut pas toujours y avoir d'instructrice ou d'instructeur (FB-4) aux points d'entrée pour former les stagiaires.

Il ne fait donc aucun doute que cette indemnité a lieu d'être, étant donné que l'encadrement sur son terrain entraîne des risques :

- 1) L'encadrement et le mentorat constituent une forme de jumelage pour l'observation sans rétroaction structurée, puisque le moniteur de terrain n'agit pas à titre d'instructeur, mais est tout de même responsable des erreurs du stagiaire.
- 2) Comme il n'y a pas de programme officiel de formation des stagiaires, cela se produit à tous les niveaux lors des changements de poste à l'interne. Par exemple, même les

enquêteurs et les agents du renseignement ont besoin d'un certain degré de formation sur le terrain.

En ce qui concerne la relativité externe, les conventions collectives des services de l'ordre proposent des indemnités ou des congés pour l'encadrement.

Service de police	Indemnité ou avantage pour l'encadrement
GRC	3,5 % du taux de rémunération actuel ⁹²
Police régionale de York	6 % du taux de rémunération actuel
Police provinciale de l'Ontario	2 % du taux de rémunération actuel
Toronto	4 % du taux de rémunération actuel
Saint John	Congé équivalent
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	Congé équivalent
Calgary	2 \$/h
Ottawa	50 \$/jour

(pièce 84)

De l'avis du syndicat, ce n'est pas logique que nos membres n'aient pas droit à une indemnité pour ce genre de travail pourtant accordée à d'autres agents de la loi, dont certains qui relèvent du fédéral. C'est injuste. Le syndicat demande donc d'ajouter cette proposition à la recommandation de la Commission.

⁹² <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=28>

Indemnité aux utilisateurs de chiens

60.02 Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de ~~un (1 \$) dollar~~ **deux (2 \$) dollars** l'heure travaillée.

MOTIF

Le Service de chiens détecteurs (SCD) de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a été établi en 1978 pour faciliter les inspections en première ligne. L'ASFC a présentement 72 équipes maître-chien réparties dans l'ensemble du Canada au service des voyageurs et du secteur commercial. Les chiens sont entraînés pour détecter la présence de stupéfiants, d'armes à feu, de devises et de produits agricoles qui entrent au pays et pour aider l'ASFC à s'acquitter de son mandat en matière de protection de la frontière.

Les équipes maître-chien reçoivent une formation intensive au Centre d'apprentissage de l'ASFC à Rigaud, au Québec. Pendant la formation de base de dix (10) semaines, le maître-chien apprend à s'occuper de son chien et à l'entraîner. Après cette formation initiale, le maître-chien doit suivre un calendrier de formation qui permettra au chien de travailler de manière optimale.

Les maîtres-chiens doivent parfois être disponibles jour et nuit et disposés à se déplacer à court préavis. Ils doivent aussi avoir à cœur le bien-être du chien qui leur est confié, au travail et dans leurs temps libres. En effet, les maîtres-chiens se voient assigner un chien qui leur est propre.

Les maîtres-chiens sont des agents des services frontaliers à part entière. L'ASFC assigne en effet à chaque maître-chien un chien qui lui est propre, et il peut arriver que le chien, lorsqu'il n'est pas en service, vive chez son maître. Bien que l'ASFC assume les dépenses associées aux soins des chiens, les maîtres-chiens ne reçoivent pas une indemnité suffisante pour couvrir les frais liés aux soins prodigués à leur animal jour et nuit.

Le tableau (tableau 10) suivant donne des exemples des indemnités que touchent les maîtres-chiens des plus importants organismes d'application de la loi au Canada.

Tableau 10 : Indemnité de maître-chien (pièce 47).

Organismes	Indemnité de maître-chien
Service correctionnel Canada (groupe CX)	(4,00 \$) pour chaque période pendant laquelle la personne salariée utilise un chien pendant un minimum d'une (1) heure pour chaque tranche de quatre (4) heures d'un poste de travail [43.01]
Service de police d'Ottawa	1 000 \$ par année
Sûreté du Québec	À compter du 1 ^{er} avril 2021 : 233 \$ par mois + 50 % de l'indemnité mensuelle pour un 2 ^e chien
Service de police de Toronto	75 \$ par mois
Saskatoon	1 100 \$ par année
Service de police de Vancouver	Indemnité de maître-chien 4 % du taux salarial mensuel d'un agent de première classe
Service de police de Winnipeg	600 \$ par an
Police régionale de York	2 % du salaire pour les agents de première classe comptant de 6 à 12 mois de service dans cette unité; 6,75 % du salaire pour les agents de première classe qui comptent 12 mois et plus de service dans cette unité.
Service de police de Calgary	650 \$ par année
Police provinciale de l'Ontario	Un agent de première classe, un sergent ou un sergent d'état-major affecté à une unité, un service ou un poste à compter du 1 ^{er} juillet 2012 touche une indemnité annuelle de 2 % de son salaire de base et de 4 % après avoir complété 12 mois de service dans ce poste, et ce, à compter du 1 ^{er} janvier 2013.
Police régionale de Peel	Le personnel des opérations de l'escouade d'intervention tactique et canine touche une indemnité de spécialisation correspondant à 5 % du salaire des agents de première classe pour la période de l'affectation à cette unité.

Le taux d'indemnité proposé au cours de la dernière ronde de négociations ne correspond pas à la norme dans le secteur de l'application de la loi. Par conséquent, le syndicat propose une modeste augmentation d'un dollar l'heure. Les maîtres-chiens se passionnent pour leur travail et tirent une grande fierté de leur rôle au sein de l'ASFC. Ils reçoivent une formation particulière et ont des responsabilités qui vont au-delà des tâches ordinaires des agents et agentes des services frontaliers.

Ils doivent être équitablement rémunérés pour leur travail et les services essentiels qu'ils fournissent à la population canadienne. Dans la communauté de l'application de la loi au Canada, une indemnité aux maîtres-chiens est chose courante, et le Conseil du Trésor a déjà accordé une telle indemnité à d'autres personnes salariées. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée aux recommandations de la Commission.

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE SERVICES FRONTALIERS (FB) QUI TRAVAILLENT À TITRE D'AGENTES ET AGENTS D'AUDIENCE

Le syndicat propose une nouvelle indemnité annuelle ouvrant droit à pension de 3 000 \$ pour les d'agentes et agents d'audience.

MOTIF

L'ASFC veut recruter des avocates et des avocats formés, qualifiés et agréés pour pourvoir les postes d'agente ou d'agent d'audience. Les besoins en recrutement et en rétention sont clairement démontrés par l'ajout de la mention « membre en règle d'un barreau provincial ou territorial » à *certaines* offres d'emploi (pièce 48 et 48A). En effet, en décembre 2018, l'évaluation du Programme des audiences de l'ASFC réalisée par la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes a montré que :

certains aspects manquaient de clarté pour ces intervenants internes, notamment les fonctions nuancées du Programme des audiences, les exigences importantes à l'égard du personnel du Programme et les exigences de rendement au travail. Par exemple, dans la RGT, la perte de mémoire organisationnelle attribuable au roulement du personnel et au manque d'expérience en immigration chez les gestionnaires peut avoir influé sur la compréhension du Programme des audiences et sur les exigences professionnelles particulières des employés⁹³.

Qui plus est, l'ASFC a demandé à des agents d'audience d'agir à titre de responsable de stage pour des stagiaires, ce qui est réservé aux avocats agréés, sans payer les cotisations de barreau.

Le syndicat propose une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ pour les agentes et agents d'audience afin de faciliter le recrutement et la rétention et d'améliorer les conditions

⁹³ Évaluation du Programme des audiences de l'ASFC (déc. 2018), p. 27. [PS38-101-2018-fra.pdf \(publications.gc.ca\)](#).
En anglais : Evaluation of the CBSA Hearings Program (déc. 2018), p. 24. [PS38-101-2018-eng.pdf \(publications.gc.ca\)](#)

actuelles. Sans cette indemnité, la situation ne va que s'empirer. Il est logique de bonifier la rémunération.

Le Profil de risque de la région du Pacifique 2023-2024 (mis à jour en juillet 2023) ciblait le recrutement et la rétention parmi les risques pour la région, qui pourrait se retrouver en pénurie de personnel. Voici ce que ce document énonce au sujet des facteurs de risque :

- Le bassin de personnel du niveau FB-03 portant une arme de service constitue la principale source de recrutement pour les détachements, les affectations et les promotions des officiers des Échanges commerciaux, des Programmes et de la DOREL (analyste du renseignement, agentes ou agents d'audience, conseillères ou conseillers d'audience et agentes ou agent de liaison communautaire), et les points d'entrée doivent faire leur part. En outre, la nouvelle convention du groupe FB ne prévoit aucun incitatif financier pour les postes FB-04.
- La complexité des dossiers d'audience rend ces postes moins intéressants que les autres postes FB-05 de l'Agence, et en plus, il n'y a pas d'indemnité de repas (pièce 14).

L'ASFC se préoccupe du recrutement et de la rétention des agentes ou agents d'audience; si une région y voit déjà un risque, d'autres pourraient aussi le voir bientôt. Le syndicat demande d'ajouter cette proposition à la recommandation de la Commission.

NOUVEL ARTICLE

PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU

- xx.01** L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- xx.02** Tous les frais associés à la période de pratique pour le maniement d'armes à feu, conformément au paragraphe XX.01 ci-dessus, sont assumés par l'Employeur.
- xx.03** Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

NOUVEL ARTICLE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TIR

Sur réception d'un reçu, l'Employeur rembourse au personnel tous les frais engagés pour l'utilisation des champs de tir et l'entreposage des armes à feu.

MOTIF

Avec ces deux propositions, le syndicat vise à obtenir des changements pour refléter les dispositions qui constituent la norme pour les agentes et agents chargés de l'application de la loi de l'ensemble du pays et qui prévoient le renouvellement des compétences pour la grande majorité des membres FB.

Du fait qu'ils sont chargés de l'application de la loi, la plupart des membres FB doivent renouveler, chaque année, leur certificat de port d'armes à feu. Cette exigence s'applique aux agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, d'enquête et du renseignement.

Voici la position de l'ASFC : le certificat de port d'armes à feu est une condition essentielle à l'exécution des tâches du personnel.

L'ASFC a remboursé jusqu'en 2013 deux séances d'entraînement sur le maniement d'armes à feu par année civile. À l'époque, l'ASFC avait justifié sa décision en évoquant les compressions imposées par le gouvernement Harper. Le syndicat n'avait pas pu déposer un grief sur ce revirement de situation, parce que les séances d'entraînement ne faisaient pas partie de la convention collective. Le syndicat propose de réinstaurer les séances d'entraînement payées, anciennement une pratique de l'Agence, et de les enchâsser dans la convention collective étant donné qu'à l'heure actuelle les pratiques et les politiques de l'employeur exigent que les membres se conforment aux normes établies par l'ASFC, mais en dehors des heures de travail et à leurs propres frais.

Actuellement, les séances d'entraînement sur le maniement d'armes à feu permettent aux membres de pratiquer le tir en dehors des heures de travail. Comme condition d'emploi, chaque année, les agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, d'enquête et du renseignement doivent renouveler leur certificat de port d'armes. C'est-à-dire, les membres de l'ASFC doivent savoir manier une arme à feu de façon compétente et faire preuve de cette compétence régulièrement.

Malgré ces exigences de l'employeur, les agents ne sont pas remboursés pour les frais liés à l'abonnement et autres dépenses liées à la pratique du tir. L'employeur fournit aux membres FB des cibles-silhouettes et 1 000 cartouches de munition par année, soit 200 cartouches par période de pratique. Dans plusieurs cas, les membres FB sont même tenus de suivre une formation sur le maniement des armes à feu en dehors des heures de travail qui dure habituellement une demi-journée ou une journée entière. De plus, les champs de tir ne sont pas situés à proximité du lieu de travail des membres où ils doivent obtenir leur munition et leur matériel. Selon la politique actuelle, les agentes et agents ne sont pas remboursés pour les séances d'entraînement sur le maniement des armes à feu en dehors des heures de travail, notamment pour leurs frais de déplacement et autres frais connexes. La proposition du syndicat qui vise à obtenir le remboursement des frais liés à l'utilisation de champ de tir est une question d'équité dans les régions et entre les régions (pièce 49). Il serait tout aussi équitable que l'employeur accorde du temps et rembourse les frais encourus par les membres FB pour qu'ils puissent renouveler leurs compétences liées aux nécessités du service.

Conformément au sous-alinéa 2.3.23(a) des procédures normales d'exploitation de la formation sur les tactiques de défense, seulement les champs de tir approuvés par l'ASFC peuvent être utilisés par les membres qui souhaitent s'exercer au tir. L'ASFC a dressé d'ailleurs une liste des champs de tir approuvés.

Voici quelques points que nous avons relevés dans cette liste :

- 132 champs de tir approuvés;

- 3 champs de tir (2 dans la région de l'Atlantique, 1 dans la région des Prairies) déterminent les frais selon un protocole d'entente non dévoilé;
- 7,6 % des champs n'imposent pas de frais;
- Au moins un champ annonce que le tir est gratuit pour les personnes salariées de l'ASFC, mais impose d'autres frais;
- Certains champs de tir imposent des frais annuels (en plus d'autres frais connexes). Ces frais varient d'une région à l'autre. Certains champs de tir n'annoncent pas leurs tarifs (soit parce qu'il faut communiquer directement avec eux, qu'il n'y a pas de frais ou qu'il y a un protocole d'entente en vigueur à ce sujet). Les champs de tir qui ont les frais annuels les plus élevés, soit de 262 \$⁹⁴, sont dans la région métropolitaine de Toronto. Les frais dans les autres sont, en ordre décroissant, de 182 \$ dans la région du nord de l'Ontario, de 171 \$ dans le sud de l'Ontario, de 139 \$ au Québec, de 99 \$ dans les Maritimes, de 85 \$ en Colombie-Britannique et de 81 \$ dans les Prairies.
- En plus de ces frais d'adhésion annuels, de nombreux champs de tir exigent d'autres frais connexes, soit des frais d'initiation, de cours de sécurité sur les armes de poing et les étuis et d'abonnement à un club de tir sportif.
- Certains champs de tir imposent des frais journaliers, en plus des frais annuels. Ces frais varient beaucoup d'un champ de tir à un autre; Le tarif quotidien moyen est d'environ 271 \$ (pièce 50).

Les tarifs des champs de tir varient énormément au sein d'une même région et d'une région à l'autre, y compris dans les régions où les armes à feu sont interdites. Cependant, l'endroit où vivent les membres ne devrait pas déterminer les frais qu'ils doivent payer pour pratiquer le tir, surtout lorsque ce programme a été créé pour donner aux membres la possibilité de se préparer au renouvellement de leur certificat d'arme à feu.

Quant à la durée de ces séances d'entraînement, les conventions collectives de deux organismes chargés de l'application de la loi, notamment deux des plus importants services policiers (à l'exception de l'ASFC et la GRC) donnent des exemples clairs à ce sujet :

⁹⁴ Montants arrondis au dollar près.

Police provinciale de l'Ontario

5.05 Prime de poste

- (b) Une prime de poste est versée seulement au personnel qui travaille par quart rotatif ou quart fixe. Elle ne s'applique pas au personnel qui travaille de jour et qui doit faire des heures supplémentaires. De plus, le personnel qui travaille par quart rotatif ou fixe a droit à une prime de poste dans le cadre d'une formation modulaire ou d'une formation sur le maniement des armes à feu.

Sûreté du Québec

5.11 Session régulière de maniement des armes

- a) Une session régulière de maniement des armes de plus d'une journée constitue une activité de formation et de développement.
- b) Une session régulière de maniement des armes d'une durée de moins d'une (1) journée ne constitue pas une activité de formation et de développement.

Service de police d'Ottawa

12.2 Heures de travail

Formation modulaire :

- Les formations modulaires ont lieu durant les heures de travail normales des membres, conformément à l'annexe n° 2.
- Les membres doivent suivre trois (3) jours de formation modulaire par année d'une durée de dix heures et quarante-cinq minutes (10 hres 45 min) chacune. La formation a lieu le lundi, le mardi et le mercredi suivant le quart rotatif.
- La journée de la formation sur les techniques de désescalade est établie par l'employeur par l'intermédiaire du centre de perfectionnement professionnel.
- Les pauses-repas durant les journées de formation sont d'une (1) heure (pièce 51).

Le syndicat estime que le statu quo est manifestement injuste. Les membres FB entreprennent ces activités dans leur temps libre et à leurs propres frais, malgré le fait que l'ASFC exige le maniement des armes à feu comme compétence nécessaire à l'exécution des tâches de la majorité des membres FB.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que les propositions liées au champ de tir et aux séances d'entraînement soient intégrées à la recommandation de la Commission.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

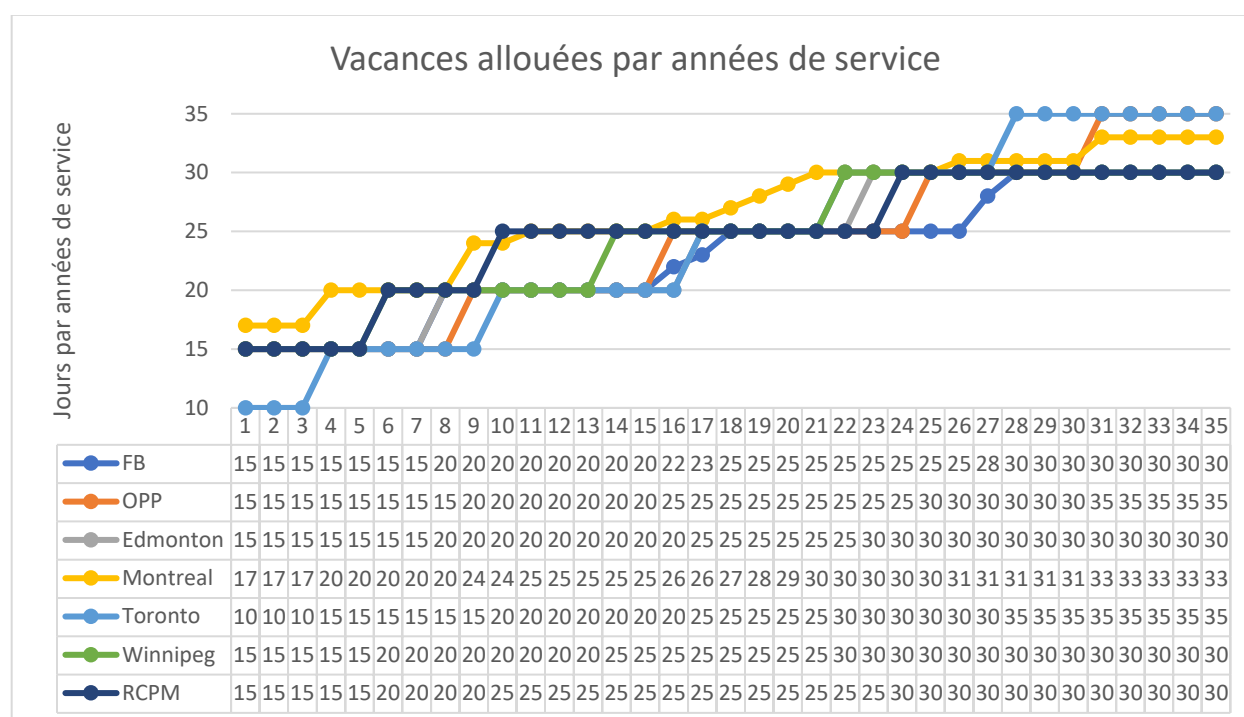
34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- (a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ **1 1/4 jour** jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- (b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1 2/3 jours** à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- (c) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures~~ à partir du mois où survient son ~~seizième (16^e)~~ anniversaire de service;
- (d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures~~ à partir du mois où survient son ~~dix-septième (17^e)~~ anniversaire de service;
- (c) ~~e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2 (1/12) jours** à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- (f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures~~ à partir du mois où survient son ~~vingt-septième (27^e)~~ anniversaire de service;
- (d) ~~(g) dix huit virgule soixante quinze (18,75) heures~~ **2 1/2 jours** à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
- (e) ~~(g)~~ **2 2/3 jours** à partir du mois où survient son ~~trentième (30^e)~~ **anniversaire de service;**
- (f) **2 11/12 jours** à partir du mois où survient son ~~trente-cinquième (35^e)~~ **anniversaire de service.**

MOTIF

Les propositions du syndicat en ce qui a trait à l'article 34 comprennent deux éléments clés. Tout d'abord, le syndicat propose de hausser les crédits de congés annuels à hauteur de ceux qui sont actuellement accordés au personnel de la Gendarmerie royale du Canada. Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, les crédits de congés annuels du personnel de l'unité de négociation FB sont moindres que ceux des personnes salariées des autres organismes d'application de la loi.

Tableau 11 : Vacances allouées par années de service



Source des données : Conventions collectives des groupes chargés de l'application de la loi (pièce 52).

Le tableau ci-dessus indique que, dans l'ensemble, le nombre de congés annuels accordés aux membres FB est inférieur à celui accordé au personnel des autres organismes d'application de la loi dans la fonction publique⁹⁵. La proposition du syndicat cherche à

⁹⁵. La Sûreté du Québec et le service de police de Halifax ont été exclus du tableau étant donné que le nombre de congés payés est calculé en fonction du nombre de quarts de travail. À la SQ, le quart de travail est de 9 heures et au service de police de Halifax, il est de 12 heures.

comblent cet écart et à obtenir un système de comptabilisation des congés annuels semblable à celui en vigueur pour les membres réguliers de la GRC

Tableau 12 : Comparaison entre les congés annuels payés à la GRC et à l'ASFC

Années	Égal ou inférieur à la GRC ⁹⁶	Jours nets actuels	Jours nets proposés
1-5	Égal	0	0
6-7	5 jours en moins	10	0
8-10	Égal	0	0
11-15	5 jours en moins	25	0
16	3 jours en moins	3	0
17	2 jours en moins	2	0
18-23	Égal	0	0
24-26	5 jours en moins	15	0
27	2 jours en moins	2	0
28	Égal	0	0
Total		57	0

Comme le révèle le tableau (**tableau 12**) ci-dessus, un membre FB aurait droit à 11,4 semaines (57 jours) de congés annuels durant sa carrière de moins qu'une personne salariée régulière de la GRC. Là encore, le syndicat souligne que le personnel de la GRC et les membres FB relèvent du même ministère.

À l'instar des personnes salariées de la GRC, une grande majorité des membres FB travaillent par quart. Et les répercussions de ce type d'horaire sur la santé du personnel sont bien établies, comme on l'a mentionné précédemment (voir les propositions du syndicat pour l'article 25). Par ailleurs, comme on l'a déjà dit, les fonctions exécutées par une grande majorité des membres de l'unité de négociation entraînent une exposition périodique à des dangers. Le syndicat estime que l'employeur doit tenir compte de ces facteurs dans le nombre de crédits de congé annuel accordé. Le gouvernement a, de toute évidence, tenu compte de ces facteurs lorsqu'il a élaboré sa politique sur les congés annuels pour le personnel de la GRC. Pourquoi n'en ferait-il pas autant pour les membres du groupe FB? Comme la GRC et l'ASFC relèvent toutes deux du ministère de la Sécurité Publique et constituent les deux plus grands groupes d'application de la loi au pays, le

⁹⁶ GRC – Salaire et avantages sociaux : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/salaire-et-avantages-sociaux>.

groupe RM est le meilleur point de comparaison pour le groupe FB, surtout qu'il est maintenant syndiqué (comme le groupe FB).

Les crédits de congés annuels des membres FB sont non seulement inférieurs à ceux offerts dans les autres organismes d'application de la loi, mais aussi à ceux accordés par Postes Canada. Le tableau ci-dessous montre un total de 70 jours (14 semaines) de moins pour les membres FB au cours de leur carrière (pièce 53).

Tableau 13 : Comparaison entre les congés annuels payés à Postes Canada et à l'ASFC

Années	Égal ou inférieur à Postes Canada	Jours nets actuels
1-7	Égal (3 semaines)	0
8-14	Égal (4 semaines)	0
15	5 jours en moins	5
16	3 jours en moins	3
17	2 jours en moins	2
18-21	Égal (5 semaines)	0
22-26	5 jours en moins	25
27	2 jours en moins	2
28	Égal (6 semaines)	0
29-35	5 jours en moins	35
Total		70

Or, des centaines d'agents des services frontaliers travaillent exclusivement dans les services postaux de l'ASFC répartis dans l'ensemble du pays. Ils travaillent tous dans des immeubles adjacents ou *dans le même immeuble*, comme à l'installation de Mississauga, où travaillent les personnes salariées syndiqués des postes. Le syndicat soutient que si Postes Canada peut obtenir ces dispositions liées au congé, l'ASFC peut obtenir la même chose pour le personnel de l'application de la loi dans ces centres postaux. Le syndicat estime que sa proposition sur le nombre de congés annuels après 30 et 35 ans de services est modeste par rapport au nombre accordé par Postes Canada et les autres grands organismes d'application de la loi (comme la PPO et le service de police de Toronto). Selon cette proposition, les membres FB obtiendront le même nombre de congés annuels que leurs collègues des autres organismes qu'après 35 ans de service.

Pour ces raisons et du fait que le gouvernement fédéral accorde déjà les mêmes crédits de congés annuels à d'autres membres du personnel du milieu de l'application de la loi, et qui travaillent en fait pour le même ministère, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 34 soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), **l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche (y compris l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche du conjoint de fait)**, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu**, les grands-parents de l'employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **le parent envers qui l'employé-e a une obligation de diligence, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, et la personne qui remplace un parent pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

MOTIF

Afin de mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les personnes salariées à divers liens familiaux, et par souci de cohérence entre les dispositions de la convention collective, le syndicat souhaite modifier la définition de la famille à l'article 2 pour inclure les liens de type familial et non familial qui n'y sont pas reflétés.

La convention collective actuelle reconnaît plusieurs liens par alliance ou union de fait (gendre, bru, belle-mère, beau-père) ainsi que les liens de la personne salariée avec les membres de sa famille élargie (grands-parents). Le syndicat est d'avis qu'il est arbitraire d'exclure des liens familiaux semblables, dont le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle et les grands-parents par alliance ou union de fait, et qu'il faut rectifier la situation.

L'exclusion du beau-frère, de la belle-sœur, de la tante et de l'oncle de la personne salariée ainsi que des grands-parents par alliance ou union de fait de la définition de famille à l'article 2 a des effets réels sur les personnes salariées parce qu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés pour des liens familiaux du même type. C'est le cas, entre autres, du congé de deuil, qui se limite à un seul jour payé pour le beau-frère ou la belle-sœur, tandis que la personne salariée jouit de sept jours de congé payé en cas de décès de son

gendre, de sa bru, de son beau-père ou de sa belle-mère. La convention collective ne prévoit aucun congé payé lorsqu'il s'agit des tantes, des oncles ou des grands-parents par alliance ou union de fait.

Enfin, la proposition du syndicat visant à ajouter « 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 » à la définition de « famille » de l'article 2 est une mesure d'uniformité dans la convention collective, puisque ce type de relation est déjà reconnu aux articles 41, 43 et 46. Le syndicat tient à harmoniser la définition de la famille en reconnaissant cette relation à l'article 2.

ARTICLE 7

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

À DÉTERMINER (prime au bilinguisme)

7.XX À l'exception des employé-e-s qui bénéficient de la prime de bilinguisme, aucun employé-e n'est tenu de fournir à l'Employeur des services d'interprétation ou de traduction.

MOTIF

Le syndicat propose simplement les mêmes dispositions que celles consenties par le Conseil du Trésor à d'autres unités de négociation. La prime de bilinguisme du Conseil national mixte s'applique aux services frontaliers de la même manière qu'elle s'applique aux autres groupes.

Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (à intégrer au protocole d'entente) :

En ce qui concerne la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (CNM) :

1. L'employeur s'engage à ne pas proposer l'élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme actuelle établie dans la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM pendant la durée de la présente convention collective.
2. L'employeur s'engage également à recommander l'inclusion de la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM dans la révision périodique de 2023-2024.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

13.02 ~~L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.~~

13.032 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04-3

- a) Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.054 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation ~~actuels~~.

13.xx **L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer :**

- i) **des griefs;**
- et**

- ii) **toute réunion ou activité à laquelle l'employé-e peut être représenté par l'Alliance en vertu du présent article ou des articles 17 et 18.**

MOTIF

Les propositions du Syndicat concernant l'article 13 visent à régler bien des situations, notamment : l'ingérence de l'Employeur dans l'établissement de l'aire de compétence des représentants syndicaux, le temps fourni aux déléguées et délégués syndicaux pour examiner les plaintes et résoudre les problèmes sur un lieu de travail et la cohérence du programme d'orientation destiné aux recrues.

La proposition du Syndicat a pour but d'assurer que le libellé actuel de l'article 13 ne puisse être interprété par l'ASFC comme lui permettant d'usurper les droits conférés par la *Loi* au personnel et à l'agent négociateur. Le paragraphe 5 de la *Loi* énonce clairement les droits du personnel en matière d'activité syndicale :

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

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

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

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

Le Syndicat soutient que, dans la mesure où l'ASFC se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation énoncé ci-dessus ou à restreindre la participation des membres du personnel à des activités syndicales légitimes, il n'a d'autre choix que de revendiquer un libellé à caractère déclaratoire. Non seulement la proposition du Syndicat réaffirme-t-elle l'important principe de libre participation à des activités syndicales légitimes, mais elle envoie un signal éloquent et concret à l'ensemble du personnel de l'unité de négociation affirmant que l'Employeur respectera le principe de libre participation.

Le but du Syndicat est le suivant : insérer ce libellé dans la convention collective de sorte que toutes les parties comprennent bien les protections légales dont il bénéficie en matière de communications avec son effectif.

La *Loi* stipule clairement que l'Employeur ne dispose d'aucune prérogative ni d'aucun droit « de participer [...] à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des employés par une telle organisation [...] ». Les décisions relatives à la compétence des délégués et déléguées syndicaux ainsi qu'aux autres représentants et représentantes du Syndicat sont directement liées à l'administration du Syndicat sur le lieu de travail. Le libellé actuel de la convention collective contrevient aux protections dont bénéficie le Syndicat en vertu de la loi, et c'est pourquoi le Syndicat demande sa suppression.

En ce qui a trait aux modifications proposées au paragraphe 13.03, il y a eu des manquements dans certains lieux de travail en ce qui concerne l'autorisation des représentants syndicaux de quitter leur poste de travail pour régler des problèmes. Encore une fois, le Syndicat propose un libellé à caractère déclaratoire propre à assurer que l'Employeur ne puisse nuire à la capacité d'un représentant syndical de remplir ses fonctions sur son lieu de travail.

La nouvelle clause proposée vise à combler une lacune de la convention collective. Selon l'article 14, tout membre du personnel peut prendre un congé payé pour assister à une réunion avec l'Employeur au sujet d'un grief. Le paragraphe 18.07 reconnaît l'utilité des discussions informelles pour résoudre les problèmes (sans avoir à recourir à un grief

officiel) et les encourage. Il est couramment admis que la procédure de grief ne constitue pas seulement un recours pour les membres du personnel, mais aussi un mécanisme par lequel il est possible de résoudre des problèmes par le dialogue. Le paragraphe 1.02 réitère d'ailleurs la volonté des deux parties d'établir des relations de travail efficaces.

Pour qu'ils puissent parvenir à résoudre efficacement les problèmes par la discussion informelle ou la procédure de grief, les représentantes et représentants syndicaux doivent disposer du temps nécessaire pour rencontrer le personnel et les gestionnaires concernés. On relève des cas où les membres de l'unité de négociation se sont vus forcés de prendre un congé payé, voire un congé non payé, pour accomplir des tâches découlant du paragraphe 18.07 et se préparer aux réunions. Le Syndicat soutient que cette façon de procéder ne respecte pas les engagements pris par les parties dans les paragraphes 1.02 et 18.07. Notre proposition vise à ce que les employés qui agissent à titre de représentant de l'Alliance n'aient pas à subir de perte de salaire pour participer à des activités admises, sinon prévues, dans la convention collective entre les parties.

Le Syndicat fait valoir qu'il est dans l'intérêt des deux parties d'accorder aux employés qui représentent l'Alliance un congé payé lorsqu'ils sont appelés à résoudre des problèmes sur les lieux de travail. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que cette proposition soit intégrée dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 14

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

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

- 14.07** Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~
- 14.08** Sous réserve des nécessités du service,
- (a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé et du statut « présent au travail »; ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
 - (b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé; ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
 - (c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~
- 14.14** Les **congés non payés** accordés à l'employé-e en vertu **du présent** article, à **l'exception du paragraphe 14.15**, ~~les paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13~~ seront payés **et** 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 à l'appendice J.

14.15 Présidents de succursale

L'Employeur accordera un congé payé aux employé-e-s exerçant à titre de président de succursale ou de représentant national du SDI, sauf à titre de président national, au nom de l'Alliance de manière que cesdits employé-e-s puissent accomplir les tâches rattachées à leur fonction.

14.16 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 et sans perte d'années de service pour la durée de ce congé, 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.

14.17 L'employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

MOTIF

Les propositions du syndicat relativement à l'article 14 visent à régler les problèmes sur les lieux de travail et à assurer que les personnes salariées agissant à titre de représentantes ou de représentants de l'AFPC disposent du temps nécessaire pour s'acquitter de leurs responsabilités.

Pour les paragraphes 14.07 et 14.08, le syndicat propose de supprimer le libellé « dans sa [leur] zone d'affectation ». Souvent, les représentantes et représentants syndicaux travaillent dans des régions qui ne correspondent pas à une « zone d'affectation », un concept qui, à la connaissance du syndicat, n'a jamais été défini. Bref, le libellé actuel permet à l'employeur d'invoquer des facteurs subjectifs et flous pour refuser un congé payé aux personnes salariées et aux représentantes et représentants syndicaux dans le contexte de l'article 14.

En outre, il arrive souvent que les discussions relatives aux griefs et aux plaintes se fassent par téléphone parce que l'ASFC et le SDI-AFPC ont tous deux des représentants dans les régions. Compte tenu de la nature des activités de l'ASFC et du nombre de ports d'entrée

au Canada, il est très souvent impossible de tenir des réunions en personne. Par conséquent, dans sa forme actuelle, le libellé discrimine les représentants de l'AFPC qui couvrent de grands territoires géographiques, contrairement à ceux qui œuvrent dans des régions où les effectifs du syndicat sont très élevés.

Finalement, les modifications au paragraphe 14.14 visent simplement à reconnaître qu'un système unique s'applique à toutes les formes de congés pour affaires syndicales (à l'exception du paragraphe 14.15) qui sont payés et dont l'employeur facturera les frais à l'Alliance.

En ce qui a trait à sa proposition concernant les présidents de succursale, le syndicat vise à réinstaurer une ancienne pratique révoquée unilatéralement par l'ASFC au cours de la dernière ronde de négociations. Cette révocation avait fait l'objet d'une plainte pour violation de la disposition sur le gel déposée par l'AFPC en 2012. Dans sa décision rendue en 2013 dans cette affaire, la Commission a déclaré que l'employeur avait enfreint la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique en révoquant unilatéralement le congé payé pour activités syndicales pour cinq (5) vice-présidents nationaux du SDI et onze (11) présidents de succursale du SDI (pièce 55).

L'élimination de cette ancienne pratique – accorder un congé payé pour les affaires de l'Alliance – a considérablement perturbé le fonctionnement du milieu de travail et des relations syndicales patronales à l'ASFC. Puisqu'il existe encore des arrangements similaires dans d'autres ministères, le syndicat est d'avis que le changement en question constitue un exemple de plus du climat antisyndical à l'ASFC. L'ASFC ferait un geste concret pour démontrer sa volonté d'améliorer les relations de travail en réinstaurant cette pratique longtemps observée.

Les propositions concernant l'article 14 visent à régler les problèmes récurrents et à réinstaurer une pratique de longue date qui a été révoquée unilatéralement (et illégalement) par l'employeur au cours de la dernière ronde de négociations. Puisque la proposition du syndicat au sujet des présidents de succursale porte sur ce qui existait déjà depuis longtemps – plus de 25 ans dans le cas de la succursale de Montréal – et vu les réalités

géographiques et fonctionnelles de l'ASFC relativement au traitement des griefs, le syndicat soutient que ses propositions sont absolument raisonnables et réclame leur inclusion dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 et 3 : paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

18.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on l'employé-e s'estimant lésé et l'Alliance, le cas échéant, peuvent supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.

MOTIF

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant l'article 18.11.

En ce qui a trait à l'article 18.23, comme il a déjà été mentionné, il y a encore aujourd'hui un très grand nombre de griefs en suspens entre le Syndicat et l'Employeur. La proposition du Syndicat vise à expédier le processus et à répondre à un changement dans la façon dont la partie patronale rend ses décisions en matière de griefs.

La procédure de règlement des griefs vise à fournir aux parties l'occasion de discuter de leur différend et de trouver un terrain d'entente. Elle comporte plus d'une étape afin de

donner la possibilité aux représentants syndicaux et patronaux de divers échelons de se rencontrer et de résoudre le différend.

On a vu se dessiner une nouvelle tendance au cours des dernières années à l'ASFC : la centralisation à Ottawa du processus décisionnel concernant les griefs et les relations syndicales patronales. C'est ainsi que des représentants patronaux plaident souvent auprès des représentants syndicaux locaux et régionaux qu'ils ont les mains liées relativement à leur pouvoir de résoudre les griefs et que c'est « Ottawa qui dit non ».

Le Syndicat fait valoir que, si on ne donne pas aux cadres de direction à l'échelle locale et régionale le pouvoir ou l'autorité de trouver la cause des problèmes et de les résoudre en concertation avec leurs homologues syndicaux, les différents paliers prévus dans le processus perdent tout leur sens. Il n'y aurait donc plus vraiment nécessité d'avoir plus de deux paliers – le premier et le dernier – si le bureau des relations syndicales patronales de l'ASFC à Ottawa décide de diriger tout le processus.

Le plus frustrant pour le Syndicat et le personnel est le fait que la direction insiste souvent pour suivre successivement chacun des paliers, même si elle n'a pas le pouvoir de régler les griefs en suivant chacune de ces étapes.

Les paliers prévus dans la procédure de règlement des griefs en vigueur sont fondés sur l'idée que la gestion à différents niveaux de l'organisation de l'Employeur a la capacité et le pouvoir de régler les différends. Si cela n'est pas le cas, il n'y a plus vraiment nécessité de suivre successivement chacun des paliers. Se réunir quand l'une des parties n'a pas le pouvoir de régler le différend est une perte de temps et de ressources, tant pour la partie syndicale que la partie patronale.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition au sujet de l'article 18 soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

ARTICLE 19
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant l'article 19.

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dispositions exclues

28.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

28.02 Généralités

- a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou es conforme aux consignes d'exploitation normales; et
 - ii. quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.
- e. **Il est convenu que les employé-e-s effectuent des heures supplémentaires uniquement sur une base volontaire.**

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) ~~L'employé-e est rémunéré 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.~~

- b) Si on avise l'employé-e, pendant sa journée de travail, qu'il ou elle effectuera des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal trois (3) heures au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable, ou le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées au tarif applicable.

- (c) L'employé-e qui est rappelé au travail après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures supplémentaires de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

 - (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 610.05 ou 610.06.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- (a) ~~L'employé-e tenu de travailler~~ qui travaille un jour de repos est rémunéré ~~au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2)~~ **pour toutes les heures effectuées** par la suite.
- (b) ~~L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~
- b)e) L'employé-e qui ~~est tenu de se présenter au travail~~ un jour de repos et qui ~~s'y présente~~ touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) **heures supplémentaires** de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
- ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- c)d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 610.05.

28.06 Paiement ou rémunération sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à un paiement 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 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 horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification

indiquée dans le certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

28.07 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

MOTIF

La nouvelle proposition du Syndicat pour l'**alinéa 28.02e)** est une réponse aux pénuries de main-d'œuvre et aux postes qui demeurent vacants. Pour tout dire, il faut plus de personnel de première ligne. Partout dans l'Agence, on a recours aux heures supplémentaires pour respecter les normes de service, ce qui n'est pas tenable. Une telle stratégie n'aurait pas lieu d'être s'il n'y avait pas de problème de recrutement, de rétention ou de postes vacants. Qui plus est, cette stratégie exacerbe le roulement, les refus de congés, la fatigue et les épuisements professionnels et nuit à la productivité, au moral et à la conciliation travail-vie personnelle, ce qui prouve qu'elle n'est pas viable.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la

rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou néglige carrément de les calculer. Les propositions pour les **alinéas 28.04a), 28.05a) et l'abrogation de l'ancien alinéa 28.05b)** visent à simplifier la saisie des heures supplémentaires pour la paye. Actuellement, les heures supplémentaires sont payées à 1,5 fois, 1,75 fois ou 2 fois le taux de base, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. La revendication du Syndicat tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées.

Quant aux modifications apportées au nouvel **alinéa 28.05b)**, le Syndicat propose pour le personnel qui travaille un jour de repos ou qui est rappelé au travail la même indemnité que celle prévue pour le rappel au travail. Qu'un employé « se rende au travail » est immatériel, car c'est pour son travail qu'un employé est rémunéré; il y a en fait des employés qui remplissent des fonctions depuis leur domicile. L'objectif de la proposition du Syndicat est simple : si une personne salariée doit travailler durant son jour de repos ou doit rentrer au travail, elle a droit à une indemnité.

En vertu des modifications proposées au **sous-alinéa 28.04c)(i)** et du **nouveau sous-alinéa 28.05b)(i)**, le personnel à temps partiel aurait droit, lui aussi, à une rémunération pour les heures supplémentaires travaillées un jour de travail ou un jour de repos. Actuellement, le Syndicat et l'Employeur ne s'entendent pas sur l'indemnité à accorder dans les cas de rentrée au travail. L'Employeur estime que cette indemnité devrait être calculée selon le tarif normal, jusqu'à concurrence de huit heures, sans égard au nombre de rappels au travail – et ce, même si la clause précise au « tarif des heures supplémentaires applicable ». Le personnel de nombreux lieux de travail a en effet déposé des griefs à ce sujet (pièce 78). Ce qui est intéressant, c'est que ce problème a été résolu dans la région de Montréal. Le Syndicat réclame un libellé clair dans la convention collective afin que le personnel soit rémunéré adéquatement.

L'Alliance propose ensuite une modification au **paragraphe 28.06**. Si elle admet que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, elle estime toutefois que le mode de

rémunération des heures supplémentaires travaillées ne doit pas être laissée à la discrétion de l'employeur. Ce sont les personnes salariées qui doivent pouvoir décider du mode de rémunération.

Enfin, au **paragraphe 28.07**, le Syndicat propose d'arrimer l'indemnité aux taux indiqués dans la Directive sur les voyages du CNM. Douze dollars, c'est nettement insuffisant pour un repas. L'Employeur examine la Directive sur les voyages et y contribue avec des agents négociateurs, dont l'AFPC. Le CNM et ses comités révisent les taux régulièrement. Le Syndicat fait valoir qu'il est raisonnable et bon pour l'uniformité interne d'arrimer l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires au taux du CNM, étant donné que l'Employeur juge que cette directive, qui s'applique ailleurs dans la fonction publique fédérale, reflète le véritable coût d'un repas. Le Syndicat exhorte la présidence à intégrer cette proposition à ses recommandations.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

- (a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e) la Journée nationale des peuples autochtones;**
- ~~f) e)~~ la fête du Canada;
- g) f)** la fête du Travail;
- ~~h) g)~~ Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- ~~i) h)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour le jour du Souvenir;
- ~~j) i)~~ le jour du Souvenir;
- ~~k) j)~~ le jour de Noël;
- ~~l) k)~~ l'après-Noël;
- m) l)** ~~un~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, ~~est~~ **sont reconnus** comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, **le troisième (3^e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août;**
- ~~n) m)~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.07

- (a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré **au tarif double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou
- b) sur demande, ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, l'employé-e peut bénéficier :

~~(i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;~~

~~et~~

(ii) d'une rémunération calculée à raison **du double (2) du** ~~d'une fois et demie (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures; ou l'équivalent en congé;~~

(ii) Lorsque l'employé-e fait le choix d'utiliser les heures en congé tel que définies au sous-alinéa ii) ici-haut, l'employeur accordera ce congé au moment à un moment opportun pour l'employé-e et l'Employeur. L'employé-e peut choisir de se faire rémunérer les heures de congé accumulées à tout moment.

~~—et~~

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

(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 28.05b), 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 (2) fois 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.

(i) 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.

(ii) 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.

30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

a) Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'employeur demande s'il y a des volontaires parmi eux qui souhaiteraient

avoir la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, ~~tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

- b) S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'employeur tel que mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'années de services ~~tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur doit s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d) Si l'employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé, il doit d'abord offrir **les heures le quart** de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 : heures supplémentaires.

Pour plus de précisions, les quarts prévus à l'horaire seront maintenus selon le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant, en conséquence de l'application de ce paragraphe.

MOTIF

Le Syndicat propose pour l'article 30 des jours fériés payés additionnels. L'Alliance propose d'ajouter à l'alinéa (e) du paragraphe 30 (1) la Journée nationale des peuples autochtones, célébrée le 21 juin. Le 21 juin coïncide avec le solstice d'été, un important événement à caractère culturel. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux peuples et collectivités autochtones ont choisi cette date pour célébrer leur patrimoine.

Le Syndicat est d'avis qu'en ajoutant cette journée comme un jour férié payé dans la convention collective, l'Employeur aurait ainsi l'occasion de démontrer son engagement à l'égard du processus de réconciliation. Il permettrait également aux membres de son personnel, aux institutions et aux collectivités de célébrer et de rendre hommage à la population autochtone et de souligner leur histoire et leur culture communes.

Si l'Alliance propose d'ajouter le jour de la Famille à la liste des jours fériés, c'est que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces où ce jour férié payé a bel et bien été établi, mais elle n'y a pas droit. Le jour de la Famille, célébré

le 3e lundi de février, est jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3e lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine). Au Québec, le 2 janvier est un jour férié pour les fonctionnaires provinciaux et municipaux. La fermeture des écoles, des garderies et d'autres services a un effet direct sur les membres, qui doivent se débrouiller pour faire des arrangements de garde d'enfants ou, la plupart du temps, prendre un jour de congé. C'est pourquoi l'Alliance propose d'accorder aux membres de l'unité de négociation FB un jour férié payé auquel ont déjà droit des millions d'autres de personnes salariées au pays. Ainsi, les membres FB ne seraient plus obligés de prendre une journée de congé ce jour-là en raison de leurs obligations familiales.

Les organismes d'application de la loi sondés en AB, en C.-B., au N.-B., en ON et en SK ont inséré le jour de la Famille dans leurs conventions collectives respectives. Le MB, la N.-É. et l'Î.-P.-É. reconnaissent aussi un jour férié payé en février. En plus de reconnaître le 3e lundi de février, les corps policiers autochtones en Ontario représentés par l'AFPC, notamment le Service de police Nishnawbe Aski, le service de police du Grand conseil du Traité no 3 et le Service de police d'Anishinabek, reconnaissent comme jour férié et événement culturel important en juin, la Journée nationale des peuples autochtones (pièce 56).

Pour ce qui a trait aux propositions suggérant que les heures supplémentaires soient automatiquement payées à temps double, voir le motif pour l'article 28 – Heures supplémentaires.

Quant au paragraphe 30.09, certains membres de l'unité de négociation – principalement des agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs et des agents du renseignement – sont considérés comme étant des travailleurs de jours, mais ils doivent travailler lors des jours fériés payés. Comme pour les personnes qui travaillent par poste, les affectations, les mises en disponibilité et les congés pour les jours fériés ont été

problématiques à l'ASFC. Lorsqu'il y a des travailleurs de jours, l'ASFC estime que le paragraphe 30.09 ne s'applique pas. Le Syndicat vise à corriger ce problème.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 30 soient incluses dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **un jour** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.

- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.

- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).

- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

32.xx Un employé-e qui ne peut :

- i) **quitter son lieu de travail pour des raisons hors de son contrôle**
ou
- ii) **retourner à son domicile pendant un déplacement lié au travail,**

est rémunéré pour la totalité du temps passé à son lieu de travail dans le cas de i), et pour la totalité du temps mobilisé et le temps de déplacement pour le retour à son domicile dans le cas de ii).

MOTIF

Il arrive souvent que l'employeur demande aux membres de l'unité de négociation de se déplacer pour le travail. De manière générale, le personnel de première ligne doit se déplacer durant de longues périodes pour la mise à jour de sa formation sur les tactiques de maîtrise et de défense. En règle générale, il doit aussi se déplacer pour le renouvellement de son certificat de port d'armes à feu.

Il ne fait aucun doute que les membres de l'unité de négociation qui passent le plus de temps en déplacement sont les agentes et agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs. Une de leurs tâches principales, en effet, est d'escorter les personnes détenues dans leur pays d'origine.

Les membres du groupe Services techniques (TC), et particulièrement ceux du groupe Inspection technique (TI) à l'emploi de Mesures Canada, passent beaucoup de temps en déplacement, comme leurs homologues du groupe FB. Mais contrairement à ces derniers, ils ont de bien meilleurs avantages en matière de congés de déplacement. Pourtant, ils font partie du même syndicat, travaillent pour le même employeur et doivent se déplacer tout comme le personnel du groupe FB.

L'employeur n'a fourni aucune explication logique au cours des négociations pour justifier l'existence d'une pratique de deux poids, deux mesures. La proposition du syndicat pour combler l'écart est simple : appliquer les mêmes normes de congé de déplacement en vigueur pour les membres du groupe FB que celles en vigueur pour les membres au sein du groupe TC (pièce 57).

Quant à la proposition du syndicat concernant l'alinéa 32.XXi), soulignons qu'il est arrivé que les membres de l'unité de négociation travaillant dans des points d'entrée isolés ne puissent pas quitter leur lieu de travail en raison du mauvais temps ou d'autres facteurs tels des fermetures de routes. Ce genre de situation survient surtout dans les points d'entrée situés dans les Prairies et dans l'intérieur de la Colombie-Britannique. Jusqu'à maintenant, l'employeur a refusé de rémunérer les personnes salariées incapables de quitter leur lieu de travail dans ces situations. La proposition du syndicat est simple : si une personne

salariée ne peut quitter son lieu de travail à la fin de son quart pour des raisons indépendantes de sa volonté, elle a droit à une indemnité.

Dans la même veine, la proposition du syndicat pour l'alinéa 32.XXi) concerne les agentes et agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs, d'enquête et du renseignement qui se retrouvent parfois en temps mobilisé pendant leurs déplacements. Il est arrivé, par exemple, que des membres aient à passer deux jours à l'aéroport pour un renvoi sous escorte, aient eu des problèmes de visa ou se soient fait confisquer leur passeport pendant trois jours. Ces membres ne peuvent pas mettre fin à un déplacement professionnel pour des raisons hors de leur contrôle.

Le syndicat soutient qu'il s'agit là d'une question d'équité, car les personnes salariées concernées n'ont aucun pouvoir sur la situation et se trouvaient sur le lieu de travail pour accomplir leurs tâches pour le compte de l'employeur conformément à leur horaire de travail.

Les propositions du syndicat pour l'article 32 se veulent à la fois équitables et raisonnables. Le paragraphe 32.08 reflète quant à lui pratiquement mot pour mot ce qu'a consenti l'employeur à d'autres fonctionnaires. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incluses dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 33 CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

33.01

- ~~a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- ~~b) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- ae)** Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.
- bd)** Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, le **congé pour service militaire ou le congé pour prendre soin de la famille**, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

33.xx Un employé peut, à sa discrétion, transférer à un-e autre employé-e toute portion de ses crédits de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, selon le nombre et le moment de son choix.

Contre-proposition de l'AFPC pour le paragraphe 33.03 (24 mai 2023)

33.03 Tout employé-e doit pouvoir consulter son solde de crédits de congé annuel en tout temps.

MOTIF

Pour le motif des propositions de l'ordre « un jour est un jour » au paragraphe 33.01, voir la page 278.

La proposition du syndicat relative au paragraphe **33.02** garantirait que les membres du personnel ne subiraient pas d'interruption de leur service continu lorsqu'ils sont tenus de prendre un congé pour le service militaire ou un congé pour prendre soin de la famille. La nature du travail à l'ASFC est telle qu'il y a un très grand nombre de réservistes dans l'unité de négociation. L'article 32 de la convention en vigueur précise que lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'emploi continu. Prenons, à titre d'exemple, ces réservistes qui ont été envoyés outre-mer par l'armée pendant au moins un an. La période qu'ils ont consacrée au service militaire a été déduite de leur emploi continu. Le syndicat estime que les employés qui sont appelés par le gouvernement fédéral pour exécuter des fonctions et servir l'État en dehors de l'administration publique centrale ne devraient pas subir d'interruption de leur service continu. Le syndicat estime que cette même pratique s'applique aux congés pour prendre soin de la famille et au congé pour service militaire.

En ce qui a trait au nouveau paragraphe 33.xx, le syndicat propose un mécanisme permettant aux personnes salariées de se transférer leurs crédits de congé annuel. Cela pourrait permettre, par exemple, à une personne malade qui a épuisé ses congés avant la fin de la période d'attente pour l'invalidité à long terme, de demander à ses collègues de lui donner des crédits de congés.

Enfin, à l'égard de la contre-proposition pour le paragraphe 33.03, le syndicat comprend que les travailleuses et travailleurs ont accès à leur solde actuellement. En effet, la proposition reflète le statu quo. L'objectif est de permettre aux membres en détachement, par exemple, de consulter leurs soldes de congés, étant donné que l'ASFC n'utilise pas le même système de gestion des RH que les autres ministères. Cette proposition ne crée aucun fardeau administratif pour l'employeur.

Le syndicat demande que ses propositions fassent partie de la recommandation de la Commission.

ARTICLE 36

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique

36.01 Une période ~~raisonnable~~ nécessaire de temps libre payé pendant ~~au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures~~ ou **jusqu'à une demi-journée** de congé payé sera accordée aux employés-e-s pour leur permettre d'aller à des rendez-vous médicaux **liés à la grossesse ou à un problème de santé chronique, ou pour accompagner un ou une partenaire à de tels rendez-vous.**

~~**36.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

MOTIF

Au paragraphe 36.01, en plus des modifications de type « un jour est un jour » (voir le motif de la page 278), le Syndicat propose d'élargir la portée de ce crédit de congé pour couvrir :

- 1) les problèmes de santé chroniques en plus de la grossesse (voir le changement du titre);
- et 2) l'accompagnement du ou de la partenaire de l'employé-e à de tels rendez-vous.

L'employé-e doit pouvoir prendre du temps pour assister aux rendez-vous médicaux concernant la grossesse ou la maladie chronique de son ou sa partenaire.

En ce qui a trait à l'abrogation du paragraphe 36.02, le Syndicat est d'avis que ce paragraphe annule le paragraphe 36.01, car les personnes qui ont des problèmes récurrents de santé nécessitant des rendez-vous médicaux supplémentaires doivent utiliser des congés de maladie pour ces rendez-vous. Il soutient en outre que le libellé du paragraphe 36.01 devrait s'appliquer à toutes les personnes enceintes ou qui souffrent d'un

problème de santé chronique et ne pas exclure de facto les personnes qui ont besoin de soins supplémentaires. La distinction créée par le libellé actuel est manifestement injuste.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour la réaffectation liée à la maternité et pour l'article 36 soient incluses dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 37

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'employeur~~ **par une commission des accidents du travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

(a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

MOTIF

Selon les dispositions de la convention collective en vigueur, la personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident de travail « d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur » lorsqu'une réclamation a été approuvée par une commission des accidents du travail compétente. Ce libellé laisse supposer que, peu importe la période de congé jugée nécessaire par la commission des accidents du travail (CAT) pour que la personne salariée récupère à la suite d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur détermine la durée du congé qui lui sera accordée. Le syndicat propose de modifier le libellé pour que la personne salariée blessée dans l'exercice de ses fonctions

se voie accorder la période de congé jugée appropriée par la commission des accidents du travail.

Selon le libellé actuel, même s'il appartient à la commission des accidents du travail de la province ou du territoire où réside une personne salariée de fixer la durée de la période de rétablissement, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre fin aux prestations versées dans le cadre d'un congé pour blessures subies dans l'exercice de ses fonctions. En d'autres termes, la personne salariée est transféré au « régime de prestations directes » de la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale et indemnisé en fonction de son barème. Le résultat? Au lieu de recevoir l'équivalent de son plein salaire, il touchera entre 75 % et 90 % de son revenu net selon la province ou le territoire⁹⁷.

Le libellé actuel n'est ni équitable ni raisonnable et porte préjudice aux membres pour un certain nombre de raisons :

1. Les personnes salariées sont traitées différemment puisque les pratiques concernant les décisions relatives au congé payé pour accident de travail peuvent varier énormément selon les lieux de travail, les régions et les provinces. Il n'y a aucune norme uniforme concernant la période raisonnable dans le cas du congé pour accident du travail.
2. Il n'est pas possible de contester la décision de l'employeur de transférer la personne salariée au régime des prestations directes ni d'en appeler, peu importe si cette décision semble totalement déraisonnable.
3. La décision de l'employeur peut être influencée par sa relation avec la personne qui a subi l'accident. Si les commissions des accidents du travail ont été créées à l'origine, c'est en raison des abus commis par les employeurs et d'autres problèmes découlant de leur pouvoir discrétionnaire absolu dans le contexte des accidents du travail.

⁹⁷ Sauf au Yukon, où les prestations correspondent à 75 % du salaire brut.

4. La nature de l'accident ou de la maladie peut également être un facteur dans la décision de l'employeur de transférer une personne salariée au régime de prestations directes. Souvent, les personnes salariées qui souffrent de troubles musculo-squelettiques dus à une activité répétée sont rapidement transférées des prestations relatives au congé pour accidents de travail au régime des prestations directes.
5. Les pratiques de gestion budgétaire de l'Agence posent souvent problème. Le salaire normal versé en vertu des dispositions sur le congé payé pour accident de travail provient habituellement du budget de l'Agence. Les indemnités directes pour accident du travail proviennent habituellement du budget central des ressources humaines.

Ce facteur peut exercer des pressions sur l'Agence et l'inciter à transférer le plus rapidement possible au régime de prestations directes une personne salariée blessée dans le but de la remplacer par une autre personne salariée « apte au travail ». Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder une personne salariée blessée en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail.

6. La personne touchée subit un préjudice financier. Elle doit non seulement composer avec une réduction de salaire tandis qu'elle touche des prestations directes, mais elle doit aussi rembourser à l'employeur sa quote-part des retenues au titre du Régime de retraite, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime des prestations supplémentaires de décès et du Régime d'assurance-invalidité.

Par ailleurs, une personne salariée absente pendant plus de 10 jours perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. De plus, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées en ce qui a trait au rajustement du traitement, aux augmentations salariales, aux dates d'augmentation et à l'emploi continu, ce qui occasionne des répercussions financières à long terme pour la personne salariée.

Les modifications proposées assureraient le respect de la période de rétablissement jugée nécessaire par une tierce partie neutre autorisée par la loi.

Les problèmes décrits ci-haut perdurent depuis un certain temps et ce n'est pas la première fois que le syndicat tente d'y remédier. Il est important de noter que, lorsque ce problème a été présenté en 2004 par le groupe TC à un bureau de conciliation, ce dernier était d'avis, comme le syndicat, qu'il fallait retirer de la convention collective la possibilité que l'employeur fixe la période de congé payé. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée en ces termes :

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée [...] par une commission des accidents du travail [...] qui certifie que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions [...]

Au palier fédéral, l'AFPC a négocié des dispositions assurant la rémunération et les avantages sociaux intégraux aux travailleuses et travailleurs blessés ou malades pour toute la période de congé jugée nécessaire par la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale. Aussi, l'AFPC a récemment négocié des dispositions dans plusieurs conventions collectives d'autres employeurs fédéraux, dont la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Service de protection parlementaire, le Centre de recherches pour le développement international, entre autres, qui précisent que la durée du congé pour accident de travail est déterminée par une commission des accidents du travail et non par l'employeur (pièce 58).

Enfin, signalons que de par la nature de leur travail, les membres du groupe FB sont particulièrement enclins à subir des blessures au travail. À titre d'agents de la loi, ils doivent régulièrement subir des examens de conditionnement physique et de renouvellement de certification, et la possibilité d'interagir avec des personnes dangereuses et violentes fait partie de la description de tâche de la majorité de l'effectif.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement que la Commission ajoute ses propositions au sujet de l'article 37 dans sa recommandation.

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 **est acceptée immédiatement et** doit être accompagnée d'un certificat médical, ou celui-ci doit être soumis aussitôt que possible, lequel fait état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

NOUVEAU

39.07 À la demande d'une employée qui allaite ou qui tire son lait, elle devra bénéficier d'un congé raisonnable payé pour allaiter ou tirer son lait pendant les heures de travail. De plus, l'employeur doit fournir un espace privé raisonnable pour le faire. Pour plus de clarté, cet espace ne doit pas être une salle de bain publique ou privée.

MOTIF

Le syndicat présente quatre propositions concernant les personnes salariées enceintes ou allaitantes.

Premièrement, le syndicat propose deux modifications au paragraphe 39.02. L'ajout de « est acceptée immédiatement et » répond au besoin d'obtenir une réponse rapide des membres qui soumettent un certificat médical pour des mesures d'adaptation les protégeant des risques potentiels et leur évitant les activités ou conditions qui engendrent ces risques. Les mesures d'adaptation seront accordées immédiatement sans aucun délai,

y compris, mais sans s'y limiter, pour que l'employeur demande un avis médical indépendant.

Deuxièmement, le syndicat propose des modifications au paragraphe 39.05. La convention collective actuelle du groupe FB exige que l'employeur modifie les tâches des travailleuses enceintes et allaitantes ou qu'il les réaffecte, dans la mesure du possible, s'il leur est impossible d'accomplir leurs fonctions habituelles sans danger. Néanmoins, l'article ne prévoit qu'un congé *non* payé si une réaffectation « est difficilement réalisable ». Pourtant, de nombreuses travailleuses canadiennes sont protégées par des lois ou par des conventions collectives prévoyant que les personnes salariées enceintes et allaitantes peuvent obtenir un congé payé s'il est impossible de les réaffecter à d'autres tâches; les travailleuses de la fonction publique fédérale ne méritent rien de moins.

Le syndicat estime qu'il est possible pour l'employeur de trouver d'autres tâches sécuritaires pour les membres du groupe FB. À son avis, aucune personne salariée ne devrait être forcée à prendre un congé non payé lorsqu'elle a besoin d'une mesure d'adaptation de ce genre.

La convention collective devrait renfermer une disposition précisant qu'une personne enceinte ou allaitante a droit à un congé payé si l'employeur ne peut pas la réaffecter. Cela encouragerait l'employeur à lui trouver d'autres tâches qu'elle pourrait faire en toute sécurité.

La réaffectation ou le congé liés à la maternité pour les travailleuses enceintes ou allaitantes ont d'abord été négociés par l'AFPC pour les membres de l'ancienne Table 4 – Agentes de correction (CX) en novembre 2000 :

45.07 Nonobstant le paragraphe 45.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois,

ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

Ces dispositions étaient nécessaires pour les agentes correctionnelles (CX) en raison d'incidents regrettables. En effet, par suite d'infections causées par des microbes en suspension dans les établissements, des enfants sont mort-nés ou nés avec des incapacités permanentes.

Même si on a pu réaffecter certaines personnes salariées CX, l'employeur a constaté que le congé payé demeurerait la seule option pour les travailleuses ne pouvant être réaffectées, étant donné que la modification des fonctions des CX n'est pas vraiment une option. Les coûts minimes engagés par l'employeur seraient compensés par les vies sauvées. Le syndicat estime qu'à la lumière du travail d'application de la loi exécuté par la majorité des membres FB, les mêmes conditions s'appliquent ici.

Cet enjeu n'est pas moins important pour les membres du groupe FB. La majorité de ces membres travaillent dans des milieux qui peuvent poser un risque pour une personne enceinte ou son fœtus ou compromettre la qualité du lait d'une mère allaitante. La majorité des personnes salariées des FB sont quotidiennement exposées à des dangers, à un stress aigu et à la possibilité de blessures. Une menace physique et psychologique pèse constamment sur elles. Bien que la réaffectation soit très souvent une solution valable, cela n'est pas toujours possible.

Le principe du congé payé pour les personnes salariées qui ne peuvent bénéficier de mesures d'adaptation, comme une modification de leurs tâches ou une réaffectation, existe seulement au Québec. Le programme « Pour une maternité sans danger » est issu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, le paragraphe 132.5 du *Code canadien du travail* (partie II – Santé et sécurité au travail), prévoit un congé payé lorsqu'une personne salariée demande à l'employeur de

modifier ses fonctions ou de la réaffecter et que l'employeur cherche à lui accorder une telle mesure d'adaptation. Le paragraphe 132.5 se lit comme suit :

Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

Compte tenu des dispositions adoptées au Québec et au fédéral et de nos réalisations pour les membres de l'ancienne Table 4, la réaffectation ou le congé liés à la maternité ont été incorporés à bon nombre de conventions collectives de l'AFPC. Nous voulons étendre cet avantage à toutes les membres dont l'emploi ne peut être rendu sécuritaire ou qui ne peuvent être réaffectées.

Bien des raisons motivent ce point de vue :

- Les travailleuses enceintes ou allaitantes ne devraient pas être obligées de prendre un congé non payé lorsque l'employeur ne peut ni les réaffecter ni rendre leurs tâches plus sécuritaires. L'employeur a l'obligation de fournir un environnement de travail sécuritaire comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. Si l'employeur ne peut fournir un environnement de travail sécuritaire, il serait tout simplement logique qu'il continue à verser à la personne salariée sa rémunération pendant la période de congé.
- Si l'employeur essaie véritablement de modifier les fonctions d'une personne enceinte ou qui allaite ou de la réaffecter à un emploi sécuritaire, le coût réel d'un congé payé devrait être minime. Il est dans l'intérêt de l'employeur de respecter les étapes décrites dans la convention collective et d'essayer d'accommoder les personnes salariées; elles seront alors moins nombreuses à prendre un congé payé.
- Tôt ou tard, la question du congé non payé pourrait faire l'objet d'un grief ou d'une plainte pour discrimination sexuelle. Il est aussi possible qu'une travailleuse poursuive son employeur en justice si, parce qu'elle a été exposée à une toxine à un danger pendant sa grossesse, son enfant souffre de problèmes.

L'employeur pourrait éviter ces problèmes en accordant le congé payé prévu au paragraphe 39.05.

Enfin, avec sa proposition au paragraphe 39.07, le syndicat vise à introduire une clause qui : 1) donne droit à un congé raisonnable payé pour allaiter ou tirer son lait pendant les heures de travail; 2) demande à l'employeur de fournir un espace privé raisonnable pour ce faire. Les membres du groupe FB qui doivent allaiter ou tirer leur lait au travail se sont fait dire par la direction d'utiliser une salle de bain, ce qui est inacceptable.

Le syndicat estime que cette revendication repose non seulement sur les bienfaits reconnus pour les enfants et les mères, mais aussi sur la recommandation d'innombrables organisations canadiennes et internationales du travail, de la santé et des droits de la personne. Elle aussi en phase avec la nouvelle loi fédérale qui prévoit des pauses illimitées pour l'allaitement maternel comme norme minimale. En omettant d'inclure ces dispositions dans la convention collective à ce stade-ci, les membres du groupe FB auraient des mesures d'accommodement au travail inférieures à celles offertes aux personnes salariées syndiquées assujetties au Code canadien du travail. Cela pourrait aussi être un motif de discrimination fondée sur le genre et la situation familiale.

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

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR PROCHE AIDANT

- 42.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de ~~prestations~~ pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- 42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- 42.04 ~~Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- 42.04 L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- 42.05 Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**
- 42.056 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.

MOTIF

Aux paragraphes 42.04 et 42.05, le syndicat propose des prestations complémentaires équivalentes à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées pour une période maximale de huit semaines comprenant le délai de carence. S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, grièvement blessé ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut grandement contribuer à atténuer ces difficultés. Même lorsqu'une personne salariée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le fait de prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade peut compromettre sa stabilité financière et celle de sa famille. En effet, la perspective de se retrouver sans salaire viable pour s'occuper d'un membre de sa famille peut en dissuader plusieurs de prendre un tel congé, surtout si le ménage ne compte que sur un seul salaire.

Le régime de prestations supplémentaires de chômage a été créé en 1956 dans le but de subventionner les personnes salariées qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elles sont temporairement en congé sans solde. Puisque l'assurance-emploi ne couvre que 55 % des gains antérieurs, ces prestations supplémentaires aideraient à réduire davantage la perte nette de salaire. Il est présumé que le taux de remplacement du revenu à 93 %, alliant prestations de l'assurance-emploi et supplément, équivaut au salaire complet habituel en raison des impôts et des autres avantages. Les employeurs profiteront d'un tel programme, qui incitera les fonctionnaires à retourner chez le même employeur, ce qui favorisera le maintien en poste des personnes expérimentées tout en réduisant le recyclage et les nouvelles embauches. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses personnes salariées. Le syndicat est d'avis que le versement de prestations complémentaires dans le cas des congés de compassion et pour proches aidants inciterait grandement les personnes salariées à retourner au travail après une période difficile et à demeurer avec le même employeur.

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants (**pièce 59**).

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

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 :

~~**43.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, l'enfant en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e, 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.~~

43.012 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures **dix (10) jours** au cours d'une année financière. **Ces congés peuvent être fractionnés en journées ou en heures.**

43.023 Sous réserve du paragraphe 43.012, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire **un membre de la famille** à un rendez-vous ~~un membre de la famille 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 imprévue de l'école ou de la garderie;
- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- h. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

43.034 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 43.03b) 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. **Les employé-e-s ne sont pas tenus de fournir un certificat médical pour un membre de la famille.**

MOTIF

Pour l'abrogation du paragraphe 43.01, voir le motif de l'élargissement de la définition de « famille » à l'article 2 (p. 159).

Le Syndicat souhaite aussi bonifier les congés pour obligation familiale, de 37,5 heures à 10 jours par année, en introduisant la possibilité de prendre des jours complets ou fractionnels.

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. Les revendications de nos membres révèlent que ceux-ci accordent toujours une grande priorité à la bonification des congés pour obligations familiales. Les employé-e-s de l'Agence du revenu du Canada et du SCRS, aussi membres de l'AFPC, ont quant à eux droit à au moins 6 jours par année de congé payé pour obligations familiales. Cela équivaut à un jour de plus par année, soit 20 % de plus que les membres du groupe FB représentés par l'AFPC (pièce 60). Nous demandons

respectueusement à la Commission de recommander une bonification du congé pour obligations familiales offert aux membres du groupe FB afin qu'ils aient droit au même traitement que leurs anciens collègues de l'ARC (le groupe FB et l'ARC ayant longtemps fait partie de la même unité de négociation).

À l'alinéa 43.02c), 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 handicapé 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.

À l'alinéa 43.02f), 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.

À l'alinéa 43.02g), nous estimons que la limite d'un jour est arbitraire et a un impact négatif et disproportionné sur les membres qui doivent s'occuper d'obligations personnelles d'ordre juridique, financé ou d'autres questions de nature professionnelle. 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 sa proposition.

À l'alinéa 43.02h), 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 ».

Enfin, au paragraphe 43.03, le Syndicat propose que les employé-e-s ne soient pas tenus de fournir un certificat médical pour un membre de la famille. Il s'agit là d'un fardeau administratif supplémentaire tant pour le réseau de santé que pour la personne qui veut s'occuper d'un proche.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses revendications soient incluses dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

~~une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

46.02

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq trois (53)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période ou en deux (2) périodes.
- c. 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 du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5) trois (3)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

NOUVEAU

46.04 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 47.02 s'il ou si elle, la personne avec qui il ou elle prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.

NOUVEAU

46.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé si une personne est décédée alors que l'employé-e était en congé pour s'occuper de cette personne en vertu du paragraphe 42.01. Ce congé de deuil, déterminé par l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

46.046 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

46.057 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

MOTIF

Le Syndicat propose, dans les paragraphes 46.01 et 46.03, des changements qui permettraient de concilier avec la définition de « famille » à l'article 2 les relations auxquelles s'applique le congé de deuil.

Le Syndicat propose également une augmentation du nombre de jours de congé payé pour les déplacements qu'occasionne un décès. En effet, le Syndicat propose d'accorder cinq jours plutôt que les trois prévus actuellement afin de répondre aux besoins de tout le monde à cet égard.

Ensuite, le Syndicat propose deux nouvelles clauses au paragraphe 46.04 pour permettre à toute personne salariée d'avoir droit à un congé de deuil dans le cas où elle ou la personne avec qui elle attendait un enfant a fait une fausse couche. **(pièce 54)** Le Syndicat propose cette mesure notamment en raison de la grande perte que peut représenter une fausse couche pour les personnes qui espèrent avoir un enfant; il est arrivé qu'on refuse

un de congé de deuil demandé pour une mortinaissance. Ainsi, le Syndicat propose qu'un congé de deuil de cinq jours soit accordé aux personnes salariées dans cette situation.

Enfin, au paragraphe 49.05, le Syndicat propose que le congé de deuil payé s'applique à toute personne pour laquelle l'employé-e est en congé en vertu de l'article 42.01 (congé pour proches aidants), et que les modalités du congé soient plus souples, compte tenu des particularités de la personne dont prend soin l'employé-e. Soigner un être cher témoigne habituellement d'un lien étroit entre cette personne et le proche aidant. Le Syndicat estime donc que cette relation doit être respectée et reconnue dans l'article sur le congé de deuil.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **2 jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être fractionné ~~en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures~~ **en journées uniques ou en demi-journées. Les demi-journées de congé ne totalisent pas plus de deux journées.**

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

52.xx Congé avec étalement du revenu

- a) **La directive sur les congés avec étalement du revenu de l'Employeur, en vigueur le 30 novembre 2018, fait partie intégrante de la convention collective.**
- b) **Une demande de congé avec étalement du revenu ne doit pas être refusée par l'Employeur sans motif raisonnable.**
- c) **Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service.**

52.XX Congé payé pour premier répondant bénévole

À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé payé pour l'exécution de fonctions de premier répondant bénévole

MOTIF

Les propositions du syndicat au paragraphe 52.02 sont reliées aux autres propositions « un jour est un jour » (voir le motif à la page 278). En ce qui concerne les deux nouvelles propositions, la première (sur l'étalement du revenu) veut établir l'égalité avec d'autres conventions collectives dans la fonction publique fédérale, tandis que la deuxième veut établir un nouveau congé pour les premiers répondants.

La proposition du syndicat concernant le congé avec étalement du revenu vise trois objectifs. D'abord, ce congé découle d'une directive en vigueur depuis plus de deux décennies dans la fonction publique fédérale. Il s'agit toutefois d'une directive, alors elle est sujette à des changements exempts de tout consentement explicite de la part de l'AFPC. Ensuite, le droit au congé en vertu de la directive est à la discrétion de la direction, qui, souvent, rejette les demandes sans fournir d'explication ou selon un processus injuste lorsqu'il y en a trop.

La proposition du syndicat pour ce congé remédie à la situation puisque la directive ferait partie intégrante de la convention collective.

L'employeur ne pourrait plus refuser une demande de congé sans motif valable et devrait tenir compte de l'ancienneté lorsqu'il y a trop de demandes. L'employeur n'a fourni aucune explication logique pour contester la faisabilité de la proposition du syndicat.

Le syndicat propose, finalement, d'augmenter le nombre de congés personnels pour qu'il soit égal aux autres employeurs régis par la LRTSPF, notamment l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Service canadien de renseignement et de sécurité (SCRS). Dans le cas de l'ARC, le syndicat rappelle à la Commission que, pendant bien longtemps, les membres du groupe FB faisaient partie de la même unité de négociation que les personnes salariées de l'ARC. Depuis ce temps, l'ARC a accepté d'accorder deux jours de congé personnel à son personnel pour mieux aider la conciliation travail-vie personnelle. Le SCRS, institution fédérale qui assure la sécurité de la population canadienne, a aussi négocié des dispositions semblables avec le syndicat (pièce 61). Comme indiqué plus tôt,

la conciliation travail-vie personnelle est un enjeu essentiel pour le syndicat dans cette ronde de négociations. Pour atteindre ces objectifs, les propositions du syndicat concernant le congé avec étalement du revenu et le congé personnel sont indispensables.

En ce qui a trait au nouveau congé payé pour les premiers répondants, de par sa nature, l'unité de négociation de l'ASFC compte de nombreux membres qui sont des premiers répondants bénévoles (p. ex., pompiers et ambulanciers). Comme de nombreux membres du groupe FB travaillent et vivent en milieu éloigné ou isolé, ils s'acquittent de ce devoir essentiel dans leurs temps libres. Le syndicat propose un congé pour leur permettre de continuer à protéger leur communauté.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement aux articles 33 et 52 soient incluses dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 58 DROITS D'INSCRIPTION

58.01 L'Employeur rembourse à un membre de l'unité de négociation les droits d'adhésion ou d'inscription à une organisation ou à une instance dirigeante lorsque le paiement de ces droits est lié à la poursuite de l'exercice des fonctions du poste du membre.

MOTIF

Le syndicat veut modifier le seuil d'admissibilité au remboursement des droits d'inscription en changeant le libellé de « lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions » à « lorsque le paiement de ces droits est lié à la poursuite de l'exercice des fonctions ». En tant que deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada, l'ASFC veut recruter et fidéliser des professionnels qualifiés, dont des avocats et des comptables.

Par exemple, l'ASFC recrute de plus en plus de comptables pour l'observation des échanges, et dans certaines de ces offres d'emploi, il est mentionné qu'être « membre en règle d'un barreau provincial ou territorial » constitue un atout. L'ASFC veut recruter des avocats qualifiés pour pouvoir des postes, mais ne pense pas à rembourser les cotisations aux barreaux chargés d'attester de leur qualification. Le 21 mars 2023, l'employeur a suggéré que bien qu'il y ait des avocats à l'ASFC, ces derniers ne sont pas forcément tenus d'être membre d'un barreau. Il s'agit là d'une diversion pour faire oublier que l'ASFC ne paie pas les cotisations des professionnels qu'elle veut recruter.

L'examen de 31 conventions collectives de l'administration publique centrale montre que 22 d'entre elles, dont celle du groupe FB, contiennent des articles portant sur les droits d'inscription. Certains libellés ressemblent à celui du groupe FB, mais il y a beaucoup de variations. À titre d'exemple (voir le tableau 14), le syndicat rappelle que pour les groupes SH, RE et AV, le paiement des droits d'adhésion à un organisme de réglementation n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste du fonctionnaire.

À noter que le libellé ne dit pas « essentiel », mais bien « pour la poursuite de l'exercice des fonctions ». L'ASFC doit payer les cotisations des agentes et agents d'audience membres d'un barreau. Qui plus est, comme il a été mentionné dans la proposition sur l'indemnité pour les agentes et agents d'audience, l'ASFC a demandé à des agents d'audience d'agir à titre de responsable de stage pour des stagiaires, ce qui est réservé aux avocats agréés, sans payer les cotisations de barreau.

Embaucher ces professionnels sans payer leurs droits de cotisation, conformément au libellé actuel, conduira certainement à des problèmes de recrutement et de rétention.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement d'incorporer cette proposition dans les recommandations de la Commission.

Tableau 14 : Articles portant sur les droits d'inscription dans l'administration publique centrale

Groupe	Libellé
SP	<p>Article 21 : Droits d'inscription</p> <p>21.01 L'employeur rembourse à la personne salariée les cotisations ou les droits d'inscription qu'elle a versés à un organisme ou à un ordre professionnel lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de la personne salariée.</p> <p>21.02 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un ordre professionnel n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'une personne salariée :</p> <p>L'employeur peut rembourser certains coûts liés aux cotisations d'une personne salariée à une association professionnelle ou scientifique se rapportant au domaine d'expertise de la personne salariée lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés par l'employeur pour la personne salariée pour des frais liés à des activités de développement de carrière et de développement professionnel autorisées sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.</p> <p>Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour une ou un non-membre et les frais pour une ou un membre en lien avec une association professionnelle ou scientifique, que l'employeur aurait pu réaliser des économies financières, la personne salariée peut avoir droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq-cents dollars (1 500 \$) :</p> <p>a. le coût annuel des cotisations;ou</p>

	les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de la personne salariée ⁹⁸ .
RE	<p>Article 22 : droits d'inscription</p> <p>22.02 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il ou elle a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.</p> <p>22.03 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :</p> <p>L'employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à une société scientifique ou professionnelle se rapportant au domaine d'expertise de cette personne ou à la recherche effectuée par celle-ci dans le cadre de son travail, et lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par la Couronne pour des frais liés à des activités scientifiques et professionnelles pertinentes, comme des frais d'inscription à des conférences, de publication, ou de formation, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.</p> <p>Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour une ou un non-membre et les frais pour une ou un membre en lien avec une association professionnelle ou scientifique, que l'employeur aurait pu réaliser des économies financières, la personne salariée peut avoir droit au remboursement du moins élevé des montants suivants, sans toutefois dépasser la somme de mille cinq-cents dollars (1 500 \$) :</p> <p style="padding-left: 40px;">b. le coût annuel des cotisations; ou</p> <p>les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de la personne salariée⁹⁹.</p>
AV	<p>**Article 21 : droits d'inscription</p> <p>21.01 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription versés par cet employé à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de son emploi.</p> <p>Les paragraphes 21.02, 21.03 et 21.04 s'appliquent aux employés classifiés AU et CO du groupe Vérification, commerce et achat.</p> <p>21.02 L'employeur remboursera au fonctionnaire les frais d'inscription annuels qu'il a payés à Comptable professionnel agréé (CPA) lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.</p>

⁹⁸ [Sciences appliquées et examen des brevets \(SP\) – Canada.ca /Applied Science & Patent Examination \(SP\) – Canada.ca](#)

⁹⁹ [Recherche \(RE\) – Canada.ca/Research \(RE\) – Canada.ca](#)

21.03 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 21.05 ci-dessous, le remboursement des frais de cotisation annuelle fait référence au paiement annuel exigé par CPA pour maintenir en vigueur un titre professionnel et une qualité de membre.

21.04 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste du fonctionnaire, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par CPA constitue une qualification au sens des normes de qualification du groupe Vérification ou du groupe Commerce, l'employeur rembourse au fonctionnaire les frais d'inscription annuels qu'il a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 21.02, jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$).

21.05 Certains frais de nature administrative ne sont pas remboursables sous cet article, tels que : les frais de services liés au mode de paiement des cotisations par acomptes ou par chèques postdatés, les frais de paiement en retard ou pénalité pour des cotisations payées au-delà de la date limite, les frais d'initiation imputés aux nouveaux membres d'une association de comptables, les frais de réintégration exigés pour maintenir une qualité de membre, ou des arriérés de cotisations d'années antérieures exigés par une association comptables pour être réadmis en ses rangs.

21.06 À la réception d'une preuve de paiement, le remboursement commencera avec les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.

21.07 Lorsque le versement de cotisations ou de droits d'inscription à un organisme ou à un conseil d'administration n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions d'un employé :

L'employeur remboursera certains coûts liés aux cotisations d'un employé à un ordre ou à une association professionnelle lié au domaine d'expertise de cette personne et lorsque l'employeur est convaincu que les coûts engagés pour l'employé par l'employeur pour des frais liés à des activités de carrière et de développement professionnel pertinentes pour l'employé, sont moins élevés que ceux qui seraient autrement engagés en lien avec ces cotisations.

Lorsque des pièces justificatives sont fournies et que l'employeur est convaincu, à la lumière de la différence entre les frais pour un non-membre et les frais pour un membre en lien avec l'ordre ou l'association professionnelle aurait pu réaliser des économies financières pour l'employeur, l'employé-e sera remboursé :

- a. le coût annuel des cotisations;ou
- b. les économies qui auraient été réalisées grâce aux cotisations de l'employé-e,

le montant moins élevé, sans toutefois dépasser la somme de mille dollars (1 000 \$)¹⁰⁰.

¹⁰⁰ [Vérification, commerce et achat \(AV\) – Canada.ca/Audit, Commerce and Purchasing \(AV\) – Canada.ca](http://Canada.ca/Audit, Commerce and Purchasing (AV) – Canada.ca)

ARTICLE 59

TEMPS POUR METTRE ET ENLEVER SON ÉQUIPEMENT

Remplacer par le libellé suivant :

- 59.01** a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents portant l'équipement de défense pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e. Ces périodes incluent également l'entretien des outils.
- b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'employé-e peut prendre le temps de se laver avant la fin de sa journée de travail, temps pour lequel elle ou il sera rémunéré.

MOTIF

Selon le libellé proposé par le syndicat, les personnes salariées seraient rémunérées pour toutes les tâches effectuées et associées à leur emploi.

En ce qui a trait à l'alinéa 59.01a) : la majorité des membres de l'unité de négociation doivent avoir « l'équipement » nécessaire pour accomplir leurs tâches. Par exemple, l'agent des services frontaliers travaillant dans un point d'entrée terrestre doit porter une ceinture, des bottes, un bâton, une veste pare-balle, une arme de service (chargée et munie de deux chargeurs additionnels), des menottes et un vaporisateur de gaz poivré en tout temps lorsqu'il est en fonction. La politique de l'ASFC veut en outre que tous les agents entreposent leur arme à feu sur place dans des endroits sécurisés à cette fin à la fin de leur quart de travail. À l'heure actuelle, l'employeur estime que le temps nécessaire à la personne salariée pour enfiler son uniforme et son équipement réglementaires durant le service – et pour les enlever à la fin de son quart de travail – est du temps non rémunéré.

Le syndicat soutient qu'il s'agit là d'une injustice. Si la personne salariée doit porter un uniforme et de l'équipement pour exercer ses fonctions, y compris des articles qui, conformément à la politique de l'employeur, ne doivent pas quitter le point d'entrée (une arme à feu, par exemple), puis les enlever et les entreposer à la fin de son quart de travail, alors ce temps devrait être rémunéré. Étant donné que l'employeur soutient qu'il n'y a rien à cet effet dans la convention collective en vigueur, le syndicat estime qu'il est grand temps

de rectifier la situation. Le syndicat propose donc d'ajouter une disposition qui prévoit la rémunération du temps consacré à enfiler et retirer l'uniforme et l'équipement. Prétendre le contraire – comme le fait actuellement l'employeur – revient à suggérer que les personnes salariées sont tenues d'accomplir certaines tâches pour l'employeur sans être rémunérées. La présente ronde de négociations doit servir à remédier à la situation.

En qui a trait à l'alinéa 58.01b) : le syndicat propose une fois de plus d'en modifier le libellé qui confère actuellement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire à ce sujet qu'il est trop souvent porté à appliquer de façon injuste et déraisonnable.

Les tâches exécutées par le personnel de première ligne sont telles qu'il est souvent justifié de lui accorder du temps pour se laver. Les agentes et agents des services frontaliers terrestres doivent fréquemment fouiller des automobiles, des camions, des véhicules utilitaires et des conteneurs. Le personnel affecté aux points d'entrée maritimes doit quant à lui effectuer des inspections de toutes sortes, depuis les citernes de ballast jusqu'aux cales à marchandise en passant par les navires au large des côtes. Il va sans dire qu'il faut se laver à la fin d'une journée de travail de ce genre.

Là où le bât blesse, c'est que l'employeur a souvent refusé d'accorder au personnel le temps nécessaire pour se laver, même lorsque le syndicat et ses membres lui en avaient démontré la légitimité. L'employeur se justifie en invoquant le libellé de la convention en vigueur qui stipule : « [L]orsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail [...] ». Pour remédier à la situation, le syndicat propose de modifier le libellé pour accorder un recours au syndicat et à ses membres si l'employeur refuse d'accorder à ces derniers le temps nécessaire pour se laver durant les heures de travail. La situation actuelle fait en sorte qu'à maintes occasions, devant le refus de la direction, le personnel a été obligé de prendre ce temps pour se laver après ses heures de travail. La proposition du syndicat éliminerait ce genre de situation.

La rémunération de ce genre de tâche n'est pas sans précédent; elle figure, par exemple, à la convention collective des constables du Service de protection parlementaire.

1. Il est reconnu que les employé-e-s du syndicat sont tenu-e-s d'enfiler leur uniforme, de récupérer leur matériel, dont leur arme à feu, et de se trouver à leur poste de travail avant le début de leur quart de travail. Il est en outre admis qu'ils et elles doivent quitter leur poste, retirer leur arme à feu, leur matériel et leur uniforme et les ranger de manière sécuritaire après leur quart de travail.

2. Pour compenser le temps nécessaire au respect des exigences décrites au paragraphe 1, l'employeur convient de verser aux employé-e-s une prime mensuelle de trois cents dollars (300 \$) pour chaque mois civil pendant lequel ceux/celles-ci touchent une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures.

Ces constables sont des agents de la loi qui travaillent pour la fonction publique fédérale.

En résumé, les propositions du syndicat pour l'article 59 garantiraient au personnel une rémunération pour le temps consacré à des tâches se rattachant à l'exercice de ses fonctions. La rémunération du temps travaillé constitue un principe de base fondamental dans le monde des relations de travail et dans la législation en matière d'emploi. Les propositions du syndicat concordent en tous points avec ce principe. Pour ces raisons, et à la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 59 soient ajoutées dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 61
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Modifications conséquentes si nécessaire.

ARTICLE 63

ADMINISTRATION DE LA PAYE

63.07

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

63.XX

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b. **Afin de déterminer le moment où l'employé est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

MOTIF

Le syndicat veut régler deux problèmes à l'article 63.

Le premier concerne la rémunération des postes occupés par intérim. La proposition du syndicat au paragraphe 63.07 est simple : lorsqu'une personne exécute les tâches d'un niveau supérieur pour au moins une journée, elle doit être rémunérée en conséquence. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre chronique à l'ASFC, il arrive souvent que nos membres occupent des postes par intérim. En vertu du libellé actuel, les personnes salariées peuvent remplir les tâches d'un niveau supérieur pendant deux jours, voire deux jours et demi, sans rémunération conséquente. Le syndicat soutient qu'il s'agit là d'une

injustice flagrante. Il n'y a aucune raison logique pour permettre à l'employeur de faire travailler nos membres au rabais. Le syndicat tient aussi à souligner qu'il n'y a pas de seuil de trois jours dans bon nombre d'autres conventions de l'AFPC, dont celles avec la Chambre des communes, le Sénat et Postes Canada (pièce 62).

Le deuxième problème concerne une faille dans la convention en vigueur : rien ne permet d'établir clairement si la durée des affectations intérimaires compte pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes salariées occupent souvent leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes. Par conséquent, le syndicat propose un libellé qui garantirait que la durée de l'affectation entre en ligne de compte dans l'augmentation d'échelon du poste concerné. (pièce 63) La proposition du syndicat cherche à combler cet écart et à obtenir un système de comptabilisation des congés annuels semblable à celui en vigueur pour les membres réguliers de la GRC. Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas à ceux travaillant à l'ASFC.

Étant donné que la proposition du syndicat pour le paragraphe 63. XX reflète ce qui a été négocié pour d'autres groupes du secteur public fédéral, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 63 soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

NOUVEL ARTICLE NOUVELLES AGENTES, NOUVEAUX AGENTS ET RECRUES

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux employés sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB-03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation de poste dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

Tout employé-e qui participe au Programme de formation de base pour les agents a droit à un congé payé pour la durée de sa participation au Programme. Ce congé comprend les déplacements vers et depuis le lieu où est donnée la formation.

MOTIF

La proposition du syndicat relativement au taux de rémunération approprié pour les personnes salariées ayant suivi la formation au Collège de Rigaud vise à résoudre un problème qui perdure depuis 2013. En juin 2013, l'ASFC annonçait que les agents des services frontaliers (ASF) diplômés du Collège de Rigaud accéderaient au niveau de classification FB-02 à leur première année d'affectation. Les personnes salariées diplômées obtenaient jusqu'à ce moment le niveau de classification FB-03 et le taux de rémunération correspondant. Avant d'instaurer ce changement, l'ASFC n'a jamais consulté l'AFPC, qui a tôt fait d'exprimer son désaccord vu la pratique antérieure et le fait que tous les agents des services frontaliers ont les mêmes responsabilités. Le syndicat avait alors souligné, comme il le fait aujourd'hui, qu'il y avait un lien de cause à effet entre la création de ce nouveau poste d'ASF de niveau FB-02 et les compressions instaurées par l'ASFC dans la foulée des coupes budgétaires du gouvernement Harper.

Depuis 2015, par exemple, les membres de l'AFPC qui travaillent à l'ASFC ont déposé plusieurs centaines de griefs au sujet de ces nouveaux postes. Les griefs portent, en grande majorité, sur trois motifs : la classification, la rémunération d'intérim (pièce 79) et le fait que les ASF de niveau FB-02 exécutent les mêmes tâches que ceux de niveau FB-03. Fait à noter, la plupart des griefs ont été déposés par des personnes salariées en cours de stage (pièce 80).

Le dossier de la classification des FB-02 est actuellement devant la Commission.

La position de l'employeur est la suivante : les ASF de niveau FB-02 sont en réalité « en formation » et, par conséquent, n'exécutent pas les mêmes tâches que les ASF de niveau FB-03. Cet argument n'a aucun sens, selon le syndicat. Et le nombre même de griefs déposés en témoigne largement. Les personnes concernées sont des agentes et agents des services frontaliers portant une arme de service et travaillant à divers points d'entrée de l'ASFC.

Leur rémunération devrait donc être conséquente. Ces personnes salariées de niveau FB-02 sont sous-payées. L'employeur a effectué ces changements sans le consentement du syndicat. Il s'agit d'une violation des dispositions de la convention collective relativement aux divers lieux de travail de l'ASFC au pays.

Pour ce qui est de la deuxième partie de la proposition – que les membres de l'unité de négociation qui prennent part au Programme de formation de base pour les agents (PFBA) aient droit à un congé payé et à un remboursement des frais de déplacement –, le syndicat a été ravi d'entendre l'employeur souligner, le 1^{er} février 2023, qu'il était question, à l'échelle locale, de payer les membres qui vont au Collège de Rigaud. Sachant que l'ASFC subit une importante pénurie de personnel, cette mesure pourrait contribuer à hausser les taux de réussite du PFBA; en effet, le taux ciblé est de 70 %, et les dernières cohortes ont atteint un taux de 84 %. L'Agence a besoin d'agents; les mécanismes permettant les promotions internes sont probablement le moyen le plus raisonnable de gonfler ses rangs.

C'est pourquoi le syndicat demande respectueusement que ses propositions fassent partie des recommandations de la Commission.

NOUVEL ARTICLE JOURNÉE DU MIEUX-ÊTRE

XX.01 Tout Membre a droit à huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons personnelles.

XX.02 L'approbation sera assujettie aux exigences opérationnelles, comme le détermine l'employeur, et sur présentation d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

XX.03 Le congé doit être pris à une date qui convient à la fois au Membre et à l'employeur. L'employeur fera toutefois de son mieux pour accepter la demande de congé.

MOTIF

L'ASFC est le deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada, devancé seulement par la GRC. La nouvelle convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et la GRC (groupe RM) comprend un article sur les congés de bien-être personnel. Pour le syndicat et ses membres, il est urgent d'atteindre l'égalité avec le nouveau syndicat du groupe RF de la GRC en ce qui a trait aux dispositions affectant les agents de la loi, puisque celles-ci reflètent souvent ce qui a cours ailleurs dans le domaine. Le syndicat a aussi clairement indiqué à l'employeur qu'en matière de relativité interne dans l'administration publique centrale, la GRC est un comparateur direct pour de nombreuses propositions, dont la rémunération concurrentielle, les congés annuels et les régimes de retraite, puisqu'il s'agit d'agents de la loi qui relèvent du même ministère et qui font aussi partie de l'administration publique centrale. Nos membres méritent le même traitement.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement d'incorporer cette proposition dans les recommandations de la Commission.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Congé pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade

XX.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est défini par l'article 2.

XX.02 L'employeur accorde au Membre jusqu'à dix (10) jours de congé payé (incluant le temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de sa famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin.

XX.03 Ce genre de congé ne sera accordé qu'une (1) seule fois pour chaque occurrence.

Congé pour déplacements pour des traitements

XX.04 L'employeur accorde jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par exercice lorsqu'un Membre, qui travaille à un endroit où ne sont pas offerts de services médicaux ou dentaires spécialisés, doit se rendre à un lieu éloigné pour l'obtention d'un traitement, pour lui-même ou pour une personne de sa famille.

XX.05 Ce genre de congé permet au Membre de se rendre à un lieu éloigné et d'en revenir, et inclut une période raisonnable pour organiser la prestation des services.

MOTIF

L'ASFC est le deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada, devancé seulement par la GRC. La nouvelle convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et la GRC (groupe RM) comprend un article sur les congés pour raisons familiales. Pour le syndicat et ses membres, il est urgent d'atteindre l'égalité avec le nouveau syndicat du groupe RF de la GRC en ce qui a trait aux dispositions affectant les agents de la loi, puisque celles-ci reflètent souvent ce qui a cours ailleurs dans le domaine. Le syndicat a aussi clairement indiqué à l'employeur qu'en matière de relativité interne dans l'administration publique centrale, la GRC est un comparateur direct pour de nombreuses propositions, dont la rémunération concurrentielle, les congés annuels et les régimes de retraite. Le syndicat réitère qu'il n'y a pas de raison logique pour que les membres du groupe FB n'aient pas droit au même traitement que celui qui est accordé à d'autres agents de la loi au sein de l'administration publique centrale.

Le syndicat demande d'incorporer cette proposition dans les recommandations de la Commission.

NOUVEL ARTICLE TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

NOUVEAU

- XX.01 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.
- XX.02 L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

MOTIF

La formulation proposée par le syndicat met sur la glace temporairement toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Cette proposition a été mise de l'avant lors des consultations prébudgétaires de 2024 sur la fonction publique dans le but de rejeter toute tentative de sous-traitance des nouveaux emplois¹⁰¹. 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.

En ce qui a trait au paragraphe 175c) de la LRTSPF – qui traite de 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 –, le Conseil du Trésor a négocié des dispositions sur la sous-traitance et le travail de l'unité dans 20 des 31 (64,5 %) conventions collectives de l'administration publique centrale.

¹⁰¹ [PublicServiceAllianceOfCanada-10791474-f.pdf \(ourcommons.ca\)](#) / [PublicServiceAllianceOfCanada-e.pdf \(ourcommons.ca\)](#)

La convention signée par le Conseil du Trésor et l'IPFPC pour le groupe IT, la plus récente à contenir une telle disposition, énonce ce qui suit :

Article 30 : sous-traitance

30.01 L'employeur doit faire un effort raisonnable pour utiliser les personnes salariées en poste ou embaucher de nouvelles personnes salariées nommées pour une période indéterminée ou déterminée, selon le cas, avant de recourir à la sous-traitance pour des fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition du groupe. Toutefois, selon les besoins opérationnels, les gestionnaires de la fonction publique peuvent décider de passer des marchés de services professionnels dans certaines circonstances au lieu d'effectuer une nomination en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Comme nous l'avons déjà souligné dans notre mémoire, les membres du groupe FB exercent des fonctions essentielles à la sécurité des Canadiennes et Canadiens. Les agentes et agents de cette unité de négociation sont des professionnels compétents qui doivent se soumettre à des exigences de renouvellement de leur certification rigoureuses en ce qui concerne la formation aux tactiques de contrôle et de défense ainsi que le maniement des armes à feu de service. Le gouvernement et l'ASFC ont reconnu ce fait à plusieurs reprises.

Malgré cela, l'ASFC s'est engagée dans des pratiques qui minent ce travail important en sous-traitant des tâches qui ont toujours été effectuées par les membres du groupe FB, en particulier les agentes et agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs. Les descriptions de travail de ces agents décrivent et mentionnent à maintes reprises leurs principales activités, devoirs et responsabilités en matière d'accompagnement, de détention et de renvoi. Dans le cas des agents des services frontaliers, les descriptions de travail décrivent également des responsabilités liées à la détention, l'arrestation, l'imposition de conditions d'entrée aux personnes, le renvoi et le refus (pièces 64 et 65). Cet examen des descriptions de travail revêt une grande importance afin de clairement démontrer à la Commission que ces tâches relevant du travail des FB sont effectivement confiées à la sous-traitance.

Un aperçu des occasions de marché sur AchatsCanada.ca montre que l'ASFC a de plus en plus recours à la sous-traitance, accordant notamment des contrats à G4S Secure Solutions (Canada) Ltd en 2019 – renouvelés en mars 2022 – pour des services de sécurité commerciaux et services connexes ainsi que pour des services de contrôle et sécurité de la population. Ces contrats se chiffrent à plusieurs millions de dollars¹⁰². Par exemple, dans le cadre d'un contrat ontarien évalué à plus de quinze millions de dollars, une demande de proposition de 2019 et renouvelée en mars 2022 décrit le type de travail que l'ASFC a confié à la sous-traitance :

1.2.1 L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a besoin des services de gardiennage pour fournir les services suivants :

- a. assurer la garde et la surveillance de tous les clients ainsi que de leurs bagages et effets personnels (argent, bijoux, etc.) et veiller à leur sécurité par des activités régulières d'observation, de surveillance, de mobilisation et d'intervention, en temps utile et aux lieux indiqués;
- b. transporter les clients et leurs bagages et effets personnels, ainsi que tout document requis, à destination et en provenance de divers endroits dans la région et partout au Canada;
- c. confirmer le départ du Canada des clients visés par une mesure de renvoi ou qui ont retiré une demande d'entrée au Canada et à qui on a délivré un document « Autorisation de quitter le Canada » en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) du Canada. Cela comprend les clients qui font l'objet d'une ordonnance de détention, les clients qui sont libérés dans la collectivité et qui se présentent de façon indépendante pour le renvoi, ainsi que les clients détenus à l'aéroport en attente de leur vol vers leur pays d'origine. **(pièce 66)**

Ces pratiques de l'employeur ont de graves répercussions.

Par exemple, en 2014, une personne détenue au centre de détention de l'immigration de l'Aéroport international de Vancouver s'est suicidée (pièce 67). L'incident s'est produit alors que la personne était sous la supervision d'employés contractuels de la Genesis Security Agency. Le syndicat a affirmé à l'époque (et continue de le faire depuis) que cette tragédie aurait pu être évitée si l'ASFC avait eu recours à des agents compétents formés pour

¹⁰² G4S Secure Solutions (Canada) Ltd., Services de sécurité commerciaux-ASFC – RGT. Numéro de sollicitation : 47419-199331/A. Source : [Gardien de sécurité Services-CBSA - RGT - Avis d'appel d'offres | AchatsCanada](#)

surveiller la personne détenue. Il soutient que ce n'est qu'une question de temps avant que d'autres incidents de ce genre ne se produisent si l'employeur ne met pas fin à sa pratique de sous-traitance.

En effet, les conclusions de l'enquête du coroner sur cet incident sont claires :

En vertu de l'article 38 de la Loi sur les coroners, les recommandations suivantes sont transmises au coroner en chef de la province de la Colombie-Britannique pour qu'il les distribue à l'organisme approprié :

RECOMMANDATIONS DU JURY :

Destinataire : Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

1. Créer un centre dédié aux immigrants détenus :
 - Ce centre devrait être doté d'employés de l'ASFC. (pièce 68)

Une fois de plus, le syndicat soutient que ces tâches relèvent des membres FB. Sa proposition au sujet de la sous-traitance permettrait de régler cette situation.

Le libellé proposé par le syndicat sert à protéger l'intégrité de la fonction publique. La fonction publique est aussi un pilier de l'économie. Selon une nouvelle étude, l'embauche d'un plus grand nombre de personnes salariées dans le secteur public fédéral serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien d'une classe moyenne forte et diversifiée¹⁰³. C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose que la convention collective soit formulée pour appuyer cette conclusion. Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils offrent à la population canadienne. Ils connaissent parfaitement les rouages de leur milieu de travail, ce qui contribue au bon fonctionnement des programmes existants et à l'idéation de nouveaux projets. Pour rester au sommet du palmarès mondial des fonctions publiques, nous devons veiller à ce que la convention collective reflète cette réalité.

¹⁰³ La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne. Septembre 2019. https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf.

L'ASFC a de plus en plus tendance à embaucher des travailleurs occasionnels – dont des personnes retraitées – pour des contrats de 90 jours. Le problème fondamental avec cette pratique, c'est que ces personnes ne sont pas des personnes salariées au terme de la Loi; elles ne sont donc pas sujettes à la convention collective et ne payent pas de cotisations. Il s'agit d'une solution de fortune au problème de pénurie de main-d'œuvre à l'ASFC. Le syndicat estime que les personnes qui effectuent le travail de l'unité de négociation devraient cotiser et être couvertes par la convention collective. Ces protections sont la norme dans le monde syndical.

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.

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

- XX.01** L'Alliance et l'employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires.
- XX.06** L'employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.07** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

MOTIF

Le 6 mars 2023, lors d'une audience du Comité des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, la présidente de l'ASFC Erin O'Gorman a réfuté l'estimation du SDI selon laquelle il y avait un déficit de 2 000 à 3 000 personnes salariées de première ligne, nuançant la situation :

Je ferais respectueusement remarquer que nous ne sommes pas d'accord avec ce chiffre, mais nous avons en commun avec nos partenaires et collègues syndiqués

le désir de faire en sorte que l'Agence dispose d'un effectif suffisant à l'échelle du pays. Nous prenons des mesures en ce sens en prévision de la saison estivale, qui est fort occupée.

J'ajouterais que nos étudiants en services frontaliers deviennent, en bonne partie, notre main-d'œuvre permanente. Ils sont absolument essentiels pour l'ASFC¹⁰⁴.

En mars 2023, le Comité permanent du commerce international (CIIT) de la Chambre des communes a publié un rapport intitulé *L'application ArriveCan : répercussions sur certains secteurs canadiens*. Le SDI a témoigné en juin et en septembre 2022. La recommandation n° 4 du rapport se lit :

Que le gouvernement du Canada améliore la sécurité, réduise les délais et les arriérés et accélère les délais de traitement aux points d'entrée au Canada en envisageant de **recruter un nombre accru d'agents des services frontaliers** à déployer aux ponts internationaux, dans les ports maritimes, aux aéroports et aux autres points d'entrée¹⁰⁵.

Le gouvernement a fait savoir, par la voix du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, qu'il était d'accord avec cette recommandation. Pour citer le ministère :

Compte tenu de l'augmentation de la demande en matière de voyages après la pandémie, l'ASFC a priorisé le recrutement de nouveaux ASF pour combler les lacunes causées par l'attrition, pour répondre à l'augmentation de la demande et pour remédier à d'autres nouveaux problèmes. Elle a également mis sur pied un programme de recrutement complet afin de recruter, de former et de perfectionner les futurs ASF en mettant l'accent sur les lacunes dans l'effectif, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les candidats bilingues et la promotion d'un effectif diversifié et inclusif.

De plus, l'ASFC embauche activement des agents étudiants des services frontaliers (AESF)¹⁰⁶ qui travaillent aux côtés des ASF pendant les périodes de pointe pour répondre aux volumes accrus aux aéroports internationaux, aux centres de

¹⁰⁴ [Témoignages – OGGO \(44-1\) – n° 54 – Chambre des communes du Canada \(noscommunes.ca\) / Evidence – OGGO \(44-1\) – No. 54 – House of Commons of Canada \(ourcommons.ca\)](#)

¹⁰⁵ <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/CIIT/Reports/RP12286497/ciitrp06/ciitrp06-f.pdf>

¹⁰⁶ [Agent étudiant des services frontaliers \(cbsa-asfc.gc.ca\) / Student border services officer \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#)

traitement du courrier et des [sic] centres de déclaration par téléphone à l'échelle du pays¹⁰⁷.

Il y a moins d'un an, l'ASFC énonçait clairement que les agents étudiants font partie de sa « main-d'œuvre permanente » et qu'ils « travaillent aux côtés des ASF pendant les périodes de pointe » pour gérer la charge de travail.

Or, ces étudiants ne sont pas formés comme les agents. Ils n'ont ni l'équipement ni les outils défensifs des agents. Le syndicat estime que le travail des ASF doit être laissé aux ASF. Pas aux étudiants. Pas aux amateurs.

Qui plus est, ce que l'ASFC décrit va complètement à l'encontre du mandat du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) tel qu'il est défini dans la Directive sur l'embauche des étudiants :

3.3 Le résultat attendu précis de la présente directive est que les organisations procurent aux étudiants canadiens des possibilités d'emploi qui :

- 3.3.1 enrichissent leurs programmes d'études;
- 3.3.2 leur permettent de perfectionner leurs compétences et d'améliorer leur employabilité;
- 3.3.3 offrent une perspective de futures options de carrière possibles au sein de la fonction publique fédérale¹⁰⁸.

Toujours en vertu de la Directive, les gestionnaires de l'ASFC sont tenus de :

- 4.1.8 mettre au point un plan d'apprentissage structuré qui établit les objectifs d'apprentissage de l'étudiant au cours de son affectation;

¹⁰⁷ Réponse du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile au rapport de mars 2023 du Comité permanent du commerce international.

https://www.ourcommons.ca/content/Committee/441/CIIT/GovResponse/RP12568297/441_CIIIT_Rpt06_GR/DepartmentofPublicSafetyandEmergencyPreparedness-f.pdf

¹⁰⁸ **Directive sur l'embauche des étudiants.** La présente directive entre en vigueur le 1^{er} avril 2021. [Directive sur l'embauche des étudiants – Canada.ca](https://www.ourcommons.ca/content/Committee/441/CIIT/GovResponse/RP12568297/441_CIIIT_Rpt06_GR/DepartmentofPublicSafetyandEmergencyPreparedness-f.pdf).

4.1.9 évaluer le progrès de l'étudiant au cours de son affectation¹⁰⁹.

Selon la politique du gouvernement, les étudiants ne constituent pas un bassin de main-d'œuvre à rabais permanente permettant de remplacer les ASF. Pourtant, de l'aveu de l'ASFC, c'est ce qui se passe.

Lors des négociations, le syndicat a souligné que certains étudiants travaillent régulièrement sans supervision (p. ex., à une borne d'inspection primaire, ou pour trier les passagers en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*). Le syndicat estime qu'il y a des manquements aux obligations de confidentialité et de sécurité. Les étudiants ne sont pas aussi bien formés que les ASF, mais on leur demande de remplacer les ASF, ce qui est inacceptable.

Ce genre de pratique pour pallier le manque d'effectif n'a pas cours dans les autres organismes d'application de la loi. Et lorsque le syndicat a soulevé cet enjeu à l'échelle locale, les gestionnaires de l'ASFC ont souvent répondu que « si ce n'était pas des étudiants, on ne pourrait approuver aucun congé ». Le syndicat estime qu'un ASF en vacances ne devrait pas être remplacé par un étudiant. C'est une pratique irréfléchie, contraire à la Directive du gouvernement et qui compromet la sécurité de la population canadienne.

L'emploi étudiant est une source de tension continue entre les parties depuis la création de l'unité de négociation en 2007. Durant les négociations pour établir la première convention collective du groupe FB, le syndicat avait soulevé la question de l'emploi étudiant. Celle-ci s'était finalement réglée quand l'ASFC avait confirmé par écrit qu'elle diminuait l'embauche d'étudiants et supprimait progressivement son programme dans les points d'entrée terrestres. L'ASFC continue néanmoins d'employer du personnel étudiant dans ses installations aéroportuaires, où les problèmes persistent.

¹⁰⁹ **Directive sur l'embauche des étudiants.** La présente directive entre en vigueur le 1^{er} avril 2021. [Directive sur l'embauche des étudiants – Canada.ca](#).

Le syndicat ne s'oppose pas à ce que l'employeur embauche des étudiants. Un bon nombre de ses membres ont d'ailleurs commencé leur carrière dans le cadre du programme étudiant. Là où le bât blesse, c'est que le personnel étudiant sert en réalité de main-d'œuvre bon marché et non pas aux fins prévues dans le PFETE (pièce 69).

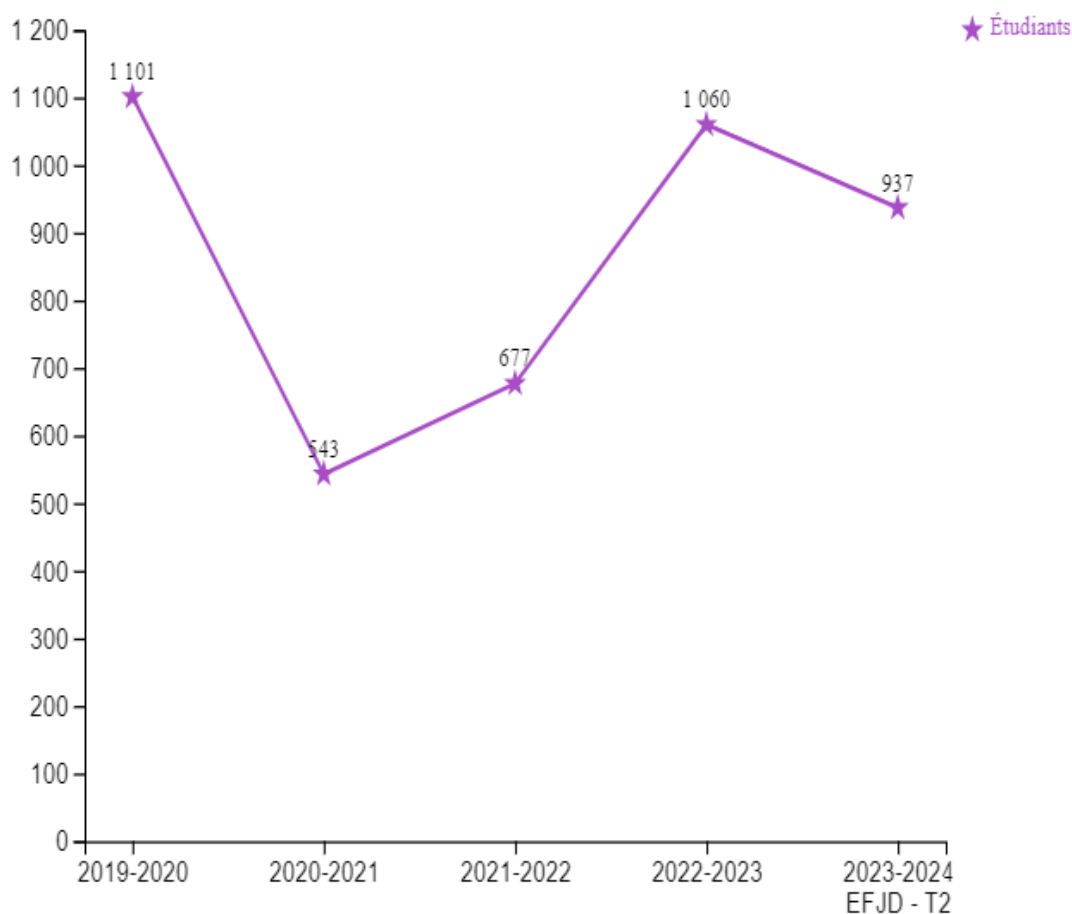
Les personnes salariées étudiantes qui travaillent dans les aéroports ou les ports maritimes se voient souvent demander d'accomplir la totalité des tâches réservées aux agents des services frontaliers. Elles n'ont toutefois pas suivi la panoplie de cours intensifs que doivent suivre les agents. En tant que professionnels de l'exécution de la loi, les agents des services frontaliers suivent en effet des mois de formation avant d'obtenir une affectation dans un point d'entrée. Ils doivent en outre satisfaire à l'exigence d'aptitude physique. Le personnel étudiant n'a aucune exigence de ce genre à remplir. Il sape le travail de l'unité de négociation. Pire encore, il met la sécurité publique – voire sa propre sécurité – en danger, soutient le syndicat.

Dans certains lieux de travail, la présence d'étudiants a aussi causé des frictions. En effet, l'ASFC a parfois refusé à des membres du syndicat des occasions de travailler ou de faire des heures supplémentaires pour les attribuer ensuite à des étudiants, ce qui a entraîné des griefs dans plusieurs lieux de travail (pièce 70), dont près de 300 rien qu'en Colombie-Britannique. Le syndicat a aussi déposé deux plaintes de pratique déloyale de travail à l'été 2020 lorsque l'ASFC a tenté de remplacer des membres de l'unité de négociation par des étudiants dans ses centres de traitement du courrier international de Mississauga et de Vancouver. Le différend à Mississauga a été réglé, mais celui au centre de Vancouver devrait être présenté devant la Commission des relations du travail (pièce 71).

Il importe également de noter que l'embauche d'étudiants a augmenté chaque année à l'ASFC depuis l'entrée en vigueur de la dernière convention collective. Selon le Tableau de bord de la dotation de la Commission de la fonction publique, l'ASFC a accueilli 1 060 étudiants pendant l'exercice 2022-2023. C'est près du double du nombre d'étudiants deux ans auparavant, et cela se rapproche des chiffres qu'on voyait avant la pandémie. Cette tendance ne sert ni l'intérêt du syndicat et de ses membres ni celui de la population canadienne.

Arrivées pour Agence des services frontaliers du Canada, nombre

Source: Tableau de bord de la dotation de la Commission de la fonction publique. Image prise le 2024-02-15



L'ASFC est une agence d'exécution de la loi. La majorité du personnel de l'unité de négociation FB a suivi une formation spécialisée en la matière. Tenter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation avec du personnel étudiant est irresponsable.

Les propositions du syndicat concernant l'embauche de personnel étudiant visent à remédier à la situation. Pour le paragraphe xx.01, le syndicat réaffirme, de concert avec l'employeur, sa croyance en l'importance des programmes d'emploi étudiant en vertu des objectifs énoncés dans le PFETE. Les paragraphes xx.02 et xx.03 visent quant à eux à fournir une définition précise de ce qui constitue une « personne salariée étudiante » et des « programmes légitimes ».

La proposition du syndicat pour le paragraphe xx.04 découle de sa volonté de protéger le travail de l'unité de négociation et d'empêcher le remplacement de postes de spécialistes de l'exécution de la loi exigeant des compétences et des qualifications précises par des emplois étudiants.

La proposition du syndicat pour le paragraphe xx.05 vise à clarifier les droits conférés au personnel en vertu de l'article 28, Heures supplémentaires, c'est-à-dire l'obligation d'offrir les heures supplémentaires au personnel qualifié avant de l'offrir au personnel étudiant. La proposition du syndicat pour le paragraphe xx.06 vise à garantir que les personnes salariées étudiantes suivent une formation appropriée, soient bien encadrées et aient des droits en vertu du *Code canadien du travail*.

Le syndicat propose en dernier lieu, pour le paragraphe xx.07, que l'employeur soit obligé d'obtenir l'approbation du syndicat avant d'attribuer un poste de l'unité de négociation à une personne salariée étudiante. Compte tenu de l'accroissement rapide des emplois étudiants et des griefs déposés dans plusieurs lieux de travail à ce sujet, le syndicat réclame des garanties dans la convention collective, tant pour les personnes salariées que les étudiants.

L'ASFC multiplie le nombre d'emplois étudiants au moment même où elle fait des coupes budgétaires. Certains membres du personnel ont déposé un grief au sujet du recours au personnel étudiant. Les personnes salariées étudiantes sont monnaie courante dans les points d'entrée non terrestres. Le syndicat appelle à la nécessité de remédier à un problème d'une telle envergure dans la convention collective. Il soutient de surcroît que ses propositions servent non seulement l'intérêt de ses membres, mais aussi celui des personnes salariées étudiantes et de la population.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions concernant l'emploi étudiant soient incluses dans la recommandation de la Commission.

NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

XX.01 Un congé payé sera accordé aux employé-e-s pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou dentaires.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02a).

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu-e de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

MOTIF

Le libellé proposé à l'article 35 vise à rectifier deux problèmes : l'accès aux congés pour rendez-vous médicaux, et l'obligation de fournir un certificat médical.

Pour ce qui est du premier, les congés pour rendez-vous médicaux ne sont pas enchâssés dans la convention collective. Ils sont régis par le libellé suivant de la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor :

2.2.3 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

En règle générale dans l'administration publique centrale, l'employeur permet à la personne de s'absenter pendant au plus une demi-journée pour aller chez le médecin ou le dentiste, sans imputer cette absence aux crédits de congés de la personne dans le cas d'un rendez-vous périodique ou un bilan de santé. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

Il y a là deux problèmes. Le premier, c'est qu'il s'agit d'une directive de l'employeur et non d'une clause de la convention collective et qu'elle pourrait être modifiée sans l'aval du syndicat. Contrairement à beaucoup d'autres directives, celle-ci n'est pas couverte par les directives du CNM et n'est donc pas explicitement protégée par la convention collective.

Le deuxième, c'est que cette directive ne s'applique qu'aux rendez-vous périodiques et aux bilans de santé. La personne salariée qui est gravement malade et nécessite un traitement continu ne peut pas se prévaloir du congé.

La revendication du syndicat n'est pas sans précédent : le libellé proposé s'inspire de ce que l'AFPC a négocié pour ses membres qui travaillent au Parlement. En effet, le libellé suivant a été accordé en arbitrage des différends pour les spécialistes de la détection de la Chambre des communes, et depuis, il a été repris pour d'autres membres du personnel du Parlement :

Un employé ou une employée a droit à un congé payé de trois (3) heures pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. L'employeur peut, à sa discrétion, déduire les heures de congé dépassant les trois (3) heures permises de la banque de congés de maladie de l'employé ou l'employée. (2013 CRTFP 36).

La version intégrale de ce libellé est encore en vigueur.

En ce qui concerne les certificats médicaux, le libellé de l'article 35 de l'actuelle convention collective accorde à l'employeur une souplesse excessive qui n'a pas de raison d'être. Par exemple, en raison de l'alinéa 35.02a), certains gestionnaires à l'ASFC 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 le « médecin de l'entreprise » (Santé Canada) pour obtenir une seconde opinion.

Le Conseil du Trésor a accepté le libellé qui protège les personnes salariées des abus que pourrait commettre l'employeur dans ce domaine. Par exemple, l'entente entre le Conseil du Trésor et le personnel de Corrections Canada précise ce qui suit :

Une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a). Cependant, l'employeur peut demander un certificat médical à l'employé pour qui il a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie. (pièce 72)

Le Conseil du Trésor a intégré de telles protections à la Norme d'évaluation de santé professionnelle. Ainsi, lorsqu'une personne salariée décide de consulter son médecin, Santé Canada doit agir en fonction des résultats des examens effectués par ce dernier (pièce 73). La proposition du syndicat reprend ce qui figure déjà dans la politique de l'employeur. Il ne fait aucun doute que si l'avis du médecin d'une personne salariée suffit pour déterminer que cette dernière répond aux critères fixés dans la Norme de santé professionnelle du Conseil du Trésor, un certificat d'un médecin de la personne en cause devrait être plus que suffisant pour répondre aux exigences de la direction de l'ASFC.

La proposition sur le remboursement des frais engagés pour obtenir un certificat médical traduit la nécessité de garantir un traitement équitable en ce qui a trait à la prise en charge de frais supplémentaires associés à l'obtention de tels certificats. Lorsque l'employeur exige un certificat médical, la pratique veut que la personne salariée en paie les frais. Bref, la personne se voit imposer une sanction financière à cause de sa maladie. La nouvelle clause proposée par le syndicat garantirait que la personne salariée tenue de présenter un certificat n'ait pas à subir de préjudice parce qu'elle est malade ou qu'on lui demande un certificat. Le libellé agirait comme un élément dissuasif en cas de demande arbitraire de certificat pour un congé de maladie de courte durée. Le syndicat soutient qu'il est illogique d'obliger une personne salariée absente pendant un jour ou deux en raison d'une grippe de prendre rendez-vous chez un médecin pour demander un certificat alors que le système de santé est déjà surchargé.

Un libellé semblable se trouve dans de nombreuses conventions collectives que l'AFPC a négociées avec d'autres employeurs fédéraux, notamment la Chambre des communes, le Sénat, le Service de protection parlementaire, le Centre de recherches pour le développement international, les Opérations des enquêtes statistiques, le Musée canadien de l'histoire et le Musée canadien pour les droits de la personne. La CRTESPF a déjà, à

plusieurs reprises, accordé cette disposition lors d'arbitrage de différends (CRTESPF 485-HC-45). Le remboursement des frais d'un certificat médical est une pratique fréquente par ailleurs dans le milieu de l'exécution de la loi.

En ce qui concerne l'obligation de produire un certificat médical, la proposition du syndicat reprend non seulement ce que l'employeur a déjà consenti à d'autres travailleurs du milieu de l'application de la loi, mais aussi la politique du Conseil du Trésor en ce qui a trait aux normes en santé et sécurité au travail. Quant au remboursement des frais de certificats médicaux, le syndicat propose d'adopter ce qui existe déjà à l'administration publique centrale et ce qui a été accordé par la CRTFP il y a à peine deux ans. En matière de congés pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, le syndicat ne fait que proposer ce qui a déjà été accordé par la Commission et enchâsser les politiques qui sont déjà en vigueur.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la Commission inclue dans sa recommandation ses propositions relatives aux congés pour rendez-vous médicaux.

APPENDICE C

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-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

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 si le télétravail n'est pas une option et que la réinstallation occasionnerait une contrainte excessive à l'employé-e et à sa famille en raison de l'incapacité de l'employé-e de déménager à l'endroit en question.**

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 recyclable, mobile **et prêt à travailler à distance**. 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)

Déplacement géographique 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 de lieu de travail actuel.**

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, **soit à plus de 40 km de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.**

Entente de télétravail

Entente devant être mise en place quand l'employé-e accepte de travailler à distance et quand le télétravail peut mener à une offre d'emploi raisonnable garantie ou permettre d'accéder à un autre emploi sans nécessiter de réinstallation.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

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 pour lesquelles le ministère ou l'organisation a trouvé un emploi dans un autre ministère ou une autre organisation; **le nombre d'emplois conservés en vertu d'ententes de télétravail; le nombre d'employé-e-s réinstallés;** le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; 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 annuelles. **Les résultats de ces vérifications seront transmis à l'AFPC dans les deux mois suivant leur achèvement.**

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, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles

soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

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. **Les ministères ou organisations transmettent les résultats de cette planification au syndicat dès que l'avis de réaménagement des effectifs est émis.**

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent ~~au besoin~~ des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

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.

1.1.10 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-e 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-e.**

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 XX (renuméroter la section 1.1.19 actuelle 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 d'offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.**
- d) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- e) **Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de quarante (40) 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 employé-e-s 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 l'employé-e ne reçoit pas d'offre pour un poste auquel on l'a référé;
- 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

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. de 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-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. 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-e est refusée, l'employeur doit fournir par écrit à l'employé-e 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, n'est pas approuvée. ~~À la demande de l'employé, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.~~ **Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.**

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. Des rapports de situation seront fournis à régulièrement l'employé-e par écrit.

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, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler.

Partie VI : Options offertes aux employés

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 ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. 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-e 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-e ne peut se réinstaller**.

6.3 Échange de postes

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

7.2.1 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'ARE.

Deuxièmement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice C. 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.

Les propositions du Syndicat concordent en tous points avec ce principe. Pour ces raisons, et à la lumière de ce qui précède, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 58 soient ajoutées dans les recommandations de la Commission. ARTICLE 62 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.. 62.X1 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 C.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE. Selon le paragraphe 3.1.1 de l'ARE, l'employeur doit offrir aux membres du personnel le choix d'être réinstallés ou d'être considérés comme étant visés par une situation de réaménagement des effectifs. Selon le paragraphe 3.1.2, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou non. Si l'employé décide de ne pas être réinstallé, l'administrateur général peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options présentées au paragraphe 6.4 de l'ARE¹¹⁰.

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. Il n'est pas rare que l'ASFC demande à son personnel d'assumer les fonctions d'un poste de façon intérimaire. Cependant, il a aussi

¹¹⁰ 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.

statué que cette personne aurait droit à la mesure de soutien à la transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de l'ARE (2018 FPSLREB 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 fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par l'ARE. Il sera démontré plus loin que les modifications à l'ARE proposées par l'employeur 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-e « optant » et d'obtenir les droits qui y sont associés. Il aurait donc droit à toutes les options énoncées dans l'ARE. Le syndicat propose un rayon de 40 km puisque c'est ce qui est d'usage en vertu de la directive de réinstallation intégrée du CNM. Ce principe a été entériné par une décision du Comité exécutif du CNM en 2013. Il a été souligné que, conformément au paragraphe 248 (1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, « lors d'une réinstallation, la nouvelle résidence principale du fonctionnaire doit être plus rapprochée du nouveau lieu de travail d'au moins 40 km en utilisant la voie publique usuelle la plus courte ». 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 Canada¹¹¹.

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 et territoires et des secteurs de l'économie canadienne. Par exemple, dans les conventions collectives du personnel de la Chambre des communes et du Sénat du Canada, les principes

¹¹¹ 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>

d'ancienneté s'appliquent en cas de mise en disponibilité¹¹². Cette pratique est aussi courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale canadienne, au Centre national des Arts et à la Société des musées des sciences et de la technologie du Canada. 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-e voudrait bénéficier du programme de départ volontaire.

La reconnaissance de l'ancienneté est un fondement du syndicalisme. Le Syndicat soutient qu'il s'agit là d'une injustice. Si la personne salariée doit porter un uniforme et de l'équipement pour exercer ses fonctions, y compris des articles qui, conformément à la politique de l'Employeur, ne doivent pas quitter le point d'entrée (une arme à feu, par exemple), puis les enlever et les entreposer à la fin de son quart de travail, alors ce temps devrait être rémunéré¹¹³. Selon une décision récente du Conseil canadien des relations industrielles, « [l']ancienneté a souvent été considérée comme l'avantage le plus fondamental du travail en milieu syndiqué. Plusieurs experts estiment qu'il s'agit d'une "adaptation industrielle aux principes hiérarchiques inhérents à la condition humaine" »¹¹⁴.

La reconnaissance des années de service est un concept fermement enraciné dans la jurisprudence du droit du travail, y compris celle émanant de la commission des relations de travail. Dans une décision de 2009, la Commission indiquait que :

[...] l'employé-e acquiert un bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence. (CRTFP 485-HC-40-2010).

¹¹² Convention collective entre le Sénat du Canada et l'AFPC : https://psacunion.ca/sites/psac/files/senate_fr_exp_2014_september_30.pdf

¹¹³ Donald Brown et David Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Fourth Edition, vol. 1, Canada Law Book, septembre 2006.

¹¹⁴ *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349.

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.

De l'avis du syndicat, le système actuel – qui force les employé-e-s à passer des entrevues pour leur propre poste, qu'ils occupent souvent depuis des années – relève de la folie. Il entraîne la perte d'un nombre incalculable d'heures de productivité, de l'anxiété généralisée et, parfois, des menaces de mise à pied pour des centaines de personnes alors qu'il n'y a qu'une poignée d'emplois qui seront supprimés.

À l'ère Harper, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est fréquemment fait demander, par ses membres et par les médias, comment elle pouvait tolérer l'existence d'un processus si injuste, inefficace et anxiogène.

Depuis, nos membres ont insisté pour revendiquer un système de mise à pied plus transparent et plus juste. Dans la convention collective conclue avec le Conseil du Trésor en 2016, le syndicat a fait d'importants gains concernant les échanges de poste et la création d'un programme de départs volontaires.

Le syndicat estime qu'au cours de cette ronde de négociation, le Conseil du Trésor doit emboîter le pas au reste du monde syndical et reconnaître les années de service des travailleuses et travailleurs.

Pour conclure, soulignons que les propositions du syndicat concernant l'appendice C 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 C fassent partie de la recommandation de la Commission.

APPENDICE D
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

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

1. Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

- a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
- b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
- c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette

convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**

3. Recours de l'employé

- a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- b) Les employé-e-s recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**

Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.

MOTIF

Le groupe FB a soumis une proposition cohérente avec les conventions collectives conclues, ratifiées et signées par le Conseil du Trésor et d'autres unités de négociation de l'AFPC, dont les groupes PA, TC, SV et EB. La proposition du groupe FB reprend les trois parties généralement présentes dans les appendices de mise en œuvre : 1) dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques; 2) échéancier de mise en œuvre; et 3) recours

des personnes salariées. Encore une fois, l'objectif est l'uniformité au sein de la fonction publique.

Le 25 mai 2023, l'employeur a soumis une proposition d'Appendice D concernant la mise en œuvre de la convention collective qui ne contenait aucune disposition traitant des recours des personnes salariées. De l'avis du Syndicat, l'absence de recours pour le groupe FB constitue un désavantage, par rapport au reste de l'administration publique centrale, qui n'est pas acceptable. Le Syndicat demande à la Commission d'inclure sa proposition – qui est en phase avec les ententes intervenues dans le Conseil du Trésor et d'autres groupes de l'AFPC – dans ses recommandations. Le Syndicat ne compte pas se contenter de moins que ce qui a été accordé aux autres groupes.

APPENDICE N
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE PROJET DE LOI C-20

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le syndicat ne demande pas de recommandation de la Commission sur cette proposition.

APPENDICE O

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL

La présente lettre d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la création d'un comité de travail mixte chargé d'examiner et de renforcer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Les deux parties partagent l'objectif de créer et de maintenir des milieux de travail sains pour tous les employés et conviennent d'établir un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour discuter et identifier les possibilités et les facteurs à prendre en considération pour améliorer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'accord de principe pour commencer ses travaux. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

RÉPONSE SYNDICALE

Le premier sondage sur la culture de l'Agence a été lancé le 6 septembre et a pris fin le 7 octobre 2022. Il a permis d'examiner en profondeur la culture de travail à l'ASFC et de comprendre comme jamais auparavant un large éventail de questions concernant la façon dont nous travaillons ensemble à l'Agence. C'était la première fois qu'on demandait aux personnes salariées de fournir une rétroaction quantitative complète sur la culture de travail à l'ASFC depuis le Diagnostic de 2019 et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020.

En janvier 2023, l'ASFC a publié un rapport de groupes de discussion sur la culture intitulé *Résumé des discussions de groupe sur les résultats du sondage sur la culture*, lequel présentait les conclusions suivantes :

- 1) Sentiments à l'égard du travail à l'ASFC
 - a. Les sentiments varient, mais, en général, ils ont tendance à être plus négatifs que positifs. Parmi les nombreux mots choisis pour décrire ces sentiments, on retrouve principalement les suivants :
 - i. Frustration

- ii. Déception
- iii. Démoralisant
- iv. Fierté

2) Santé et sécurité psychologiques

- a. Les résultats du sondage montrent qu'il y a autant de personnes salariées qui pensent que leur lieu de travail protège leur bien-être et leur sécurité psychologiques (42 %) que de personnes qui pensent le contraire (42 %). Parmi les personnes travaillant par quarts, 20 % seulement croient que leur lieu de travail protège leur bien-être et leur sécurité psychologiques.

3) Crainte de représailles

- a. Selon plusieurs répondantes et répondants, les menaces et les sanctions récurrentes à l'encontre du personnel de première ligne pour avoir exprimé ses opinions et ses préoccupations ont conduit à un manque de confiance sur le lieu de travail.
- b. La crainte de représailles se manifeste sur le lieu de travail de nombreuses façons. Voici, notamment, ce qu'en disent les répondantes et les répondants :
 - i. Ils ne peuvent pas être fidèles à eux-mêmes à moins d'être proches de la retraite (p. ex., être à l'aise d'exprimer leurs préoccupations ou leurs opinions).
 - ii. Ils pourraient se voir refuser des possibilités de formation ou des affectations intérimaires.
 - iii. Il pourrait y avoir des répercussions sur leurs horaires.
 - iv. Les gestionnaires réagissent de manière défensive aux suggestions des membres de leur équipe.
 - v. Lorsque des problèmes surviennent, les gestionnaires se protègent en premier.

(pièce 74)

La soumission de l'employeur portant sur l'Appendice O énonce le souhait de poursuivre les discussions sur ce sujet avant de déterminer s'il y a lieu de le renouveler, mais de l'avis du syndicat, la culture du travail est manifestement très problématique, et cet appendice doit être renouvelé.

APPENDICE P

~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels~~

SUPPRIMER

MOTIF

L'employeur a demandé d'importantes concessions concernant l'article 41. Le syndicat n'a aucune intention d'y consentir et ne voit pas l'intérêt de renouveler cet appendice tant que l'employeur continuera d'insister sur ces modifications.

**PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA FORMATION
SUR LES ARMES À FEU**

REPRENDRE L'APPENDICE EN CHANGEANT LA DATE D'ÉCHÉANCE AFIN QU'ELLE CONCORDE AVEC CELLE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE.

MOTIF

En août 2006, le gouvernement fédéral annonçait qu'il équiperait d'armes à feu les agentes et agents travaillant dans le domaine de l'application de la loi à l'intérieur du pays et aux points d'entrée terrestres et maritimes. La formation des agents devait commencer en 2007 et s'étaler sur 10 ans, soit jusqu'en 2016 (pièce 75). Le Syndicat a appuyé – et continue d'appuyer – cette initiative et, en fait, a exercé des pressions pendant de nombreuses années pour que les agents portent une arme de service.

Peu de temps après cette annonce, la CRTFP a sanctionné la demande de création d'une unité de négociation des Services frontaliers FB déposée par le Syndicat. L'avis de négocier une première convention collective a été signifié en février 2007.

Dès le début des négociations, en 2007, le Syndicat a soulevé la question des mesures de protection pour les membres du personnel dans le contexte de la mise en application de l'initiative d'armement. Cet enjeu fondamental comporte deux éléments que le Syndicat tenait à aborder : comment choisir les personnes participant à la formation sur le maniement des armes à feu et que faire des personnes salariées qui échouent. En même temps qu'il soulevait cette question durant les négociations, le Syndicat déposait une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi qu'un grief de principe en raison de l'échec de l'ASFC à établir si le port d'une arme à feu constituait ou non une exigence professionnelle justifiée (EPJ). L'EPJ est un facteur indispensable pour délimiter

les obligations de l'Employeur en ce qui a trait aux mesures d'adaptation pour les membres du personnel en vertu de la législation sur les droits de la personne. Lors de la ronde suivante, qui a duré de 2007 à 2010, le Syndicat a déposé une autre plainte pour négociation de mauvaise foi au sujet d'une communication de l'Employeur concernant l'Initiative d'armement. Cette plainte s'est réglée par voie de médiation de la CRTFP. Le grief de principe a été réglé à la suite d'une décision rendue par la CRTFP en novembre 2016 (CRTFP 569-02-39). En résumé, les parties ont été en désaccord sur trois sujets quasiment depuis le lancement de l'Initiative d'armement : le mode de sélection des personnes participantes; le sort des personnes participantes qui échouent; et, en cas de mésentente entre les parties, la sélection des membres du personnel qui doivent être armés.

Si le Syndicat a soulevé cette question lors des deux rondes précédentes et si les parties ont fini par s'entendre pour enchâsser certaines mesures de protection dans la convention collective, c'est parce qu'elles reconnaissent qu'il existe des circonstances où un membre du personnel ne réussira peut-être pas la formation lui permettant de porter une arme de service, mais qu'il répond néanmoins aux critères d'adaptation prévus dans la Loi.

La position adoptée par le Syndicat lors des trois rondes précédentes, que l'Employeur a finalement acceptée, était que, même si le Syndicat a appuyé l'Initiative d'armement et l'a appuyée avec le concours de ses membres, les membres du personnel qui travaillaient pour l'ASFC en 2006 avaient été embauchés sans avoir suivi de formation sur le maniement des armes à feu comme condition d'emploi. Certains s'inquiétaient d'être obligés de porter une arme de service ou de ne pas savoir quel serait leur sort s'ils échouaient la formation. Le gouvernement avait annoncé l'entrée en vigueur de l'Initiative sur 10 ans, étant entendu qu'un changement aussi important aux conditions d'emploi nécessiterait du temps, et qu'une mise en application par étape et sans heurts serait dans l'intérêt de toutes les parties concernées.

Vers la fin de 2008, les parties ont accepté le compromis suivant : jusqu'en février 2011 (immédiatement avant le gel prévu à l'article 107 de la LRTFP, aujourd'hui la LRTSPF), la formation sur les armes à feu ne serait offerte qu'aux volontaires et aux employés ayant

déjà suivi une formation sur les armes à feu comme condition d'emploi. Les parties avaient aussi convenu que dans le cas d'un échec, les volontaires auraient tout de même droit à des mesures de protection. Puis à la fin de février 2011, les parties visaient à mettre sur pied un comité mixte de consultation pour discuter de la sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu et du placement des volontaires qui n'auraient pas réussi la formation. Le mois de février a été retenu par les parties du fait que l'Employeur ne savait pas ce qu'il adviendrait après l'arrivée à échéance de la convention. Il souhaitait également que les parties fassent preuve d'une certaine flexibilité s'il n'y avait plus de volontaires ni de participants à la formation (prévue dans la convention collective) et voulait être prêt si jamais le gouvernement modifiait son mandat.

Ce comité mixte ne s'est jamais réuni du fait qu'il n'avait aucune raison de le faire. En effet, un grand nombre d'employés avaient déjà suivi la formation sur le maniement des armes à feu comme condition d'emploi et un bon nombre de volontaires n'avaient pas encore été soumis à un test ni formés. Le Syndicat a récemment écrit à l'Employeur pour lui faire part de ses inquiétudes relativement aux changements apportés à sa pratique actuelle concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu. Il a exigé que le comité mixte se réunisse enfin. L'Employeur a indiqué qu'il n'avait aucune intention de modifier la pratique en cours et que, si jamais il envisageait des modifications, il consulterait le Syndicat.

Durant la dernière ronde de négociations, les parties s'étaient entendues sur certains compromis et certaines garanties par rapport à la sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu, de même que sur la sécurité du revenu pour les membres de l'effectif qui ne réussiraient pas à satisfaire aux exigences de la formation et qui sont entrés en service avant la date butoir de 2007.

La proposition du Syndicat concernant l'Appendice F est simple : que les garanties offertes à l'ensemble du personnel relativement à la formation initiale en vertu de la convention en vigueur soient appliquées aussi au renouvellement du permis de port d'armes à feu.

En septembre 2017, un examen externe de l'Évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC a indiqué qu'au mois de mars 2016, 6492 agents avaient suivi la formation sur le maniement des armes à feu, et 2000 autres avaient renouvelé leur permis dans quatre campus différents. (pièce 8) De plus, l'ASFC a noté dans son plan quinquennal des ressources humaines (2018-2023) qu'après la formation de sa dixième cohorte (15 décembre 2017), il lui manquait 637 agents à l'échelle nationale. En raison de ce déficit qui s'ajoute aux départs :

L'Agence doit embaucher plus d'agentes et d'agents pour assurer l'intégrité des services de première ligne. Selon les chiffres présentés dans ce plan (3 à 5 ans), la direction des ressources humaines doit recruter et former 328 agentes et agents de plus par année (1640 sur 5 ans), en plus des 360 en temps normal pour un total de 688 agentes et agents par année (328 + 360) en vue de remplacer les agents qui quittent la première ligne et de combler la charge de travail plus lourde en raison des projets financés. (pièce 13)

Pour régler ce problème, il faut continuer l'embauche et la formation. La majorité des activités de formation concernent les agentes et agents qui doivent renouveler leur certification (port d'armes à feu et tactiques de maîtrise et de défense).

Par ailleurs, il est utile de souligner que la formation initiale et le programme de renouvellement du permis sont exigeants. En effet, les exigences de l'ASFC sont plus difficiles à atteindre que celles de la GRC. Voilà pourquoi, par exemple, les régimes de retraite qui permettent aux membres du personnel de prendre leur retraite après 25 années de service sont la norme ailleurs dans le milieu de l'application de la loi.

C'est aussi pour cette raison que le Syndicat propose d'élargir le libellé de la convention collective pour que le renouvellement de permis s'applique à tous les membres du personnel. Il demande donc à l'Employeur de faire tous les efforts raisonnables pour placer les membres du personnel qui ne réussissent pas la formation. En raison des activités menées par l'ASFC, le Syndicat est d'avis qu'il y aurait de grandes possibilités de placer des membres dans des milieux opérationnels où le port d'une arme n'est pas essentiel. Maintenant que plusieurs années se sont écoulées depuis l'instauration des formations sur le maniement des armes à feu et sur les tactiques de maîtrise et de défense, il faut

davantage de garanties. Le libellé proposé reprend ce qui figure actuellement dans les articles sur la sécurité d'emploi et le réaménagement des effectifs de la convention collective.

Le Syndicat propose en outre de maintenir en place le comité mixte de consultation sur l'armement mis sur pied durant la première ronde de négociations. Le Syndicat ne voit aucune raison d'éliminer ce comité qui s'est révélé un outil propice aux discussions sur une question aussi cruciale pour le personnel que l'Employeur.

Des négociations sont déjà en cours entre les parties au sujet de garanties additionnelles associées à l'Initiative d'armement. La convention collective en vigueur comporte des protections dans le cas de changements technologiques et de réaménagement des effectifs. Le comité mixte de consultation sur les armes à feu s'est révélé utile aux deux parties. Le Syndicat estime qu'il serait tout à fait normal que ses propositions soient incluses dans la convention collective. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

**NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS**

Les parties conviennent qu'aucun employé n'est tenu de porter un insigne nominatif et que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification, l'Employeur fournira des insignes numériques en remplacement.

MOTIF

À titre d'information : en décembre 2012, l'employeur a instauré une nouvelle politique (la politique sur les insignes nominatifs) exigeant que les agentes et agents des services frontaliers (ASF) et les autres membres du personnel portent un insigne nominatif en lieu et place des insignes numériques qu'ils avaient toujours portés. La décision de remplacer les insignes numériques par des insignes nominatifs était censée être fondée sur la nécessité d'améliorer le service à la clientèle ou « excellence du service ». L'employeur a également déclaré que l'adoption des insignes nominatifs était une façon de suivre l'exemple des agences homologues.

Lors de la mise en œuvre de cette politique, plusieurs personnes salariées ont exercé leur droit de refuser un travail dangereux comme prévu dans le *Code canadien du travail* (le *Code*). Un agent de santé et sécurité du Programme du travail a enquêté sur les refus de travailler et a conclu qu'il n'y avait pas de danger. Il a toutefois donné à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) la directive de prendre des mesures préventives pour remédier au risque associé à la mise en place des insignes nominatifs. L'employeur a interjeté appel de la directive, mais il n'a pas eu gain de cause¹¹⁵.

La politique sur les insignes nominatifs fait l'objet, depuis 2012, de nombreux griefs, rapports d'incidents de sécurité, rapports sur des situations dangereuses et, plus

¹¹⁵ Décision Hamel, 2014.

récemment (novembre 2020), d'un appel (d'une décision liée à une plainte relative à la politique sur les insignes nominatifs) devant le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (pièce 76).

Pour une meilleure compréhension de cet appel : en août 2018, une demande d'AIPRP a mené à la divulgation du nom, du prénom, de la cote de sécurité, de la classification et du lieu de travail de tout le personnel de l'ASFC. Ces renseignements ont été publiés sur Twitter à partir d'un compte dont le nom d'utilisateur était Twitter @cdnati (ATIP bot). Lorsque le personnel de l'ASFC a été mis au courant de cette diffusion d'information en septembre 2018, un certain nombre d'ASF, qui travaillaient notamment au point d'entrée (PDE) du pont Ambassador, ont exercé le droit de refuser de travailler du 1^{er} au 3 octobre 2018 (pièce 77).

La question fondamentale est la suivante : la nature du travail des ASF et le port d'insignes nominatifs mettent les agents et agentes en danger. Les ASF qui travaillent aux frontières terrestres et dans les aéroports interagissent avec des milliers de personnes et sont responsables de l'application de la loi, notamment du démantèlement des réseaux de contrebande (armes, drogues illégales, trafiquants d'êtres humains, pour ne citer que ceux-là). Nombre d'entre eux vivent dans de petites communautés. Il est déjà arrivé que des ASF portant un nom de famille distinct soient localisés après des recherches effectuées avec leur nom de famille et victimes d'intimidation, voire d'attaques. Le syndicat a suggéré à l'ASFC, lors de discussions, d'utiliser seulement le prénom, les numéros d'insigne et d'autres moyens d'identification. Mais, l'employeur a refusé malgré le risque que la pratique actuelle fait courir aux ASF.

Les déclarations écrites des personnes qui ont exercé leur droit de refuser un travail dangereux précisent clairement que les étiquettes nominatives ont toujours été considérées comme un risque sur le lieu de travail et que la diffusion des renseignements sur Twitter a plus que jamais fourni des données d'identification à des voyageurs mal intentionnés.

En ce qui a trait aux refus de travailler au pont Ambassador en octobre 2018, dans son rapport d'enquête, l'employeur a conclu qu'il n'y avait « aucun risque ». Le personnel a

contesté cette décision et a maintenu son refus de travailler. Le délégué du ministre a été saisi de l'affaire. Le lendemain, le délégué a conclu qu'il n'y avait pas de risque. Cette décision a été portée en appel conformément au paragraphe 129(7) du *Code*.

Le syndicat (l'appelant) a demandé au Tribunal de conclure que le port de l'insigne nominatif combiné à la divulgation de renseignements constituent un danger aux termes du *Code*. Pour être clair, l'appelant est d'avis que le port d'un insigne nominatif présente un risque en soi et que la diffusion des renseignements par l'entremise de l'AIPRP aggrave ce risque. L'appelant a demandé d'ordonner à l'employeur de retourner aux insignes numériques conformément à la hiérarchie des mesures de prévention énoncée à l'article 122.2 du *Code*.

Cependant, en juillet 2022, le Conseil canadien des relations industrielles a refusé l'appel de santé et sécurité du syndicat (l'appelant). Le syndicat soutient que le risque est encore présent.

Le syndicat a soulevé ce problème à la précédente ronde de négociations, mais il avait été conclu d'attendre la décision du Tribunal. Maintenant que nous avons la décision, et compte tenu de sa nature, le syndicat affirme qu'il est encore plus urgent de se doter d'un libellé sur ce sujet. Manifestement, les griefs, les plaintes et les refus de travailler montrent qu'il s'agit d'une question importante pour les membres.

Compte tenu de ces faits et du risque auquel est soumis l'effectif du deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada, il est plus que clair que la convention collective doit régler cette question sans équivoque. À la lumière de ces faits, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

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

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant la contre-proposition de l'employeur (Examen conjoint de la formation en matière d'équité en emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits) au nouvel appendice proposé par le syndicat.

« UN JOUR EST UN JOUR »

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

(h) **Congé**

- (i) ~~Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- (i) **Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.**

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- (a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.

- (a) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- (d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

ARTICLE 33

CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

33.01

- (a) ~~Dès qu'un employé e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- (b) ~~Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- (b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- (c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.01 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **(10) jours** au cours d'une année financière.

MOTIF

Le différend entre les parties à propos du temps à accorder à une personne salariée au titre des congés payés (aussi appelé « un jour est un jour ») subsiste depuis plus d'une décennie. En 2000, l'Employeur a tenté de mettre en place un système dans le cadre duquel un jour de congé équivalait à 7,5 heures, ce qui a fait l'objet de plusieurs griefs de la part du Syndicat, lesquels ont été accueillis par la CRTFP en 2001 (2001 CRTFP 117). À la fin de la ronde de négociations de 2004, l'Employeur et le Syndicat avaient conclu une nouvelle convention collective pour le groupe PA, dont faisaient partie les membres FB à l'époque, qui ne parlait plus de « jour ». Dans toutes les dispositions sur les congés payés, ce terme avait été remplacé par « 7,5 heures », soit les heures effectuées par une personne qui travaille régulièrement de jour. Cette modification a été ratifiée par les membres PA à une époque où le personnel travaillant par quart représentait une faible minorité de l'unité de négociation concernée. Mais, tel n'est plus le cas aujourd'hui : les FB travaillent par quart en grande majorité.

Ce changement représentait donc une importante concession. Étant donné que la majorité des membres de l'unité de négociation FB ne font pas des quarts de 7,5 heures, lorsqu'ils prennent un jour de congé, ils n'obtiennent pas l'équivalent d'un congé « d'un jour ». En fait, ils obtiennent moins que le nombre d'heures qu'ils auraient travaillé ce jour-là. Il s'ensuit qu'ils doivent rattraper le temps perdu soit avec des congés annuels, des congés compensateurs ou bien en travaillant des heures supplémentaires après leur horaire de travail pour rattraper ce temps perdu.

Selon le Syndicat, cette disposition est tout à fait injuste, car elle pénalise en fait les membres qui travaillent par quart. Non seulement travaillent-ils selon un horaire irrégulier,

mais ils doivent aussi soit utiliser leurs congés annuels, soit travailler plus d'heures s'ils prennent un jour de congé. Le personnel de jour n'est pas assujéti à ces mesures. Par conséquent, le Syndicat estime que les personnes salariées travaillant par quart ne devraient pas l'être non plus.

À l'époque où ce changement a été fait, l'Employeur avait affirmé que le système qui était en place avant la ronde de négociations de 2004 était injuste pour le personnel de jour. Il prétendait, en effet, que les membres du personnel qui travaillaient par quart avaient droit, dans l'ensemble, à davantage de congés. C'est effectivement le cas, et pour une raison bien simple : des quarts de 7,5 heures ne sont pas vraiment compatibles avec les activités de l'Employeur. Ce dernier soutient que, même si c'est à cause de ses activités que les personnes salariées ne travaillent pas des journées de 7,5 heures, celles-ci doivent quand même rattraper le temps perdu un peu plus tard ou puiser dans leurs congés annuels si elles veulent prendre une journée complète de congé. Or, comme nous l'avons déjà mentionné, les effets néfastes du travail par quart sur le personnel sont bien connus. Une fois de plus, le Syndicat estime que cette situation est absolument injuste et que cette inégalité doit être rectifiée.

La position du Syndicat à ce sujet a d'ailleurs été accueillie et renforcée par la CRTFP. Par exemple, en 1991 la CRTFP, dans l'affaire *Phillips*, précisait, en réponse à la position adoptée par l'Employeur (laquelle, dans la présente ronde de négociations, traduit ce qui figure actuellement dans la convention collective) : « [le point de vue de l'employeur perpétuerait l'inégalité en ce qui a trait aux employés qui travaillent de longs postes [...] » (CRTFP 166-2-20099). Par ailleurs, dans l'affaire *King et Holzer*, la CRTFP concluait, dans le contexte du congé payé pour obligations familiales, que « [l]es événements qui donnent lieu à un congé pour obligations familiales ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie. » (CRTFP 166-34-30346).

Pour ces raisons, et compte tenu de la jurisprudence en la matière, le Syndicat demande à la Commission d'inclure ses propositions dans sa recommandation en ce qui a trait à « un jour est un jour ».

PARTIE 3 – PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

« emploi continu » (continuous employment)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'Employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le Syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'Employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le Syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le Syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 7

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :
- *Directive sur la prime au bilinguisme*
 - *Directive sur l'aide au transport quotidien*
 - Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
 - Directives sur le service extérieur
 - *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*
 - ~~Protocole d'entente sur la définition de conjoint~~
 - *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique*
 - *Directive sur la réinstallation du CNM*
 - *Directive sur les voyages*
 - *Directive sur les uniformes*
 - ~~Santé et sécurité au travail~~
 - *Directive sur la sécurité et la santé au travail*
 - ~~Directive sur les comités et les représentants~~
 - ~~Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles~~
 - ~~Directive sur les pesticides~~
 - ~~Directive sur le refus de travailler~~

Les parties en sont arrivées à l'entente de principe suivante :

À l'égard de la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte, l'Employeur accepte d'ajouter les énoncés suivants dans le préambule de l'entente de principe entre les parties. Pour plus de clarté, ces énoncés ne seront pas inclus dans la convention collective :

- L'employeur s'engage à ne pas proposer l'élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme actuelle établie dans la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte pendant la durée de la présente convention collective.
- L'employeur s'engage également à recommander l'inclusion de la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM dans la révision périodique de 2023-2024.

RÉPONSE SYNDICALE

Voir le motif présenté par le Syndicat à la page 161.

ARTICLE 10 INFORMATION

L'Employeur propose de modifier cet article pour refléter les changements qu'il a soumis :

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. Dans les cas où cet accès n'est pas possible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, une copie imprimée de la convention collective.

RÉPONSE SYNDICALE

L'AFPC n'a accepté cette modification lors d'aucune ronde de négociation précédente. Le syndicat tient aussi à souligner que ce que l'employeur propose ici diffère de ce qui a été convenu aux autres tables de négociations.

L'unité de négociation FB est unique du fait que la majorité de ses membres passent très peu de temps devant un ordinateur; le libellé proposé par l'employeur constitue donc une restriction sur l'accès à la convention collective, ce qui, de l'avis du syndicat, n'est dans l'intérêt d'aucune partie. En outre, les personnes salariées en poste aux points d'entrée n'ont pas le droit de consulter leurs appareils électroniques personnels, ce qui constitue une autre barrière à leur accès à la convention collective pendant qu'ils sont au travail.

En conséquence, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur ne fassent pas partie des recommandations de la Commission, étant donné qu'il s'agirait là d'une concession importante dans le contexte du groupe FB.

ARTICLE 14

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

14.14 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 exercice financier**; 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 14.14 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.**

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci. À chaque table, l'Employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le Syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'Employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le Syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le Syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 17 DISCIPLINE

17.05

Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, à l'exception des périodes de congé non payé, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'Employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le Syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'Employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le Syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le Syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS*

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend ~~quatre (4)~~ **trois (3)** paliers au maximum.

Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 ~~et 3~~ : paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

* Entente de principe.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant le paragraphe 18.11.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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 ou expression de genre, sexuelle ou l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, **ses caractéristiques génétiques**, son incapacité, ~~mental ou physique~~, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

19.09 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s~~ Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, **l'employeur-leur remet à un plaignant et/ou intimé** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

RÉPONSE SYNDICALE

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant l'article 19.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

20.13 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et~~ **Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou intimé** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Syndicat ne s'oppose pas à la proposition de l'Employeur pour le paragraphe 20,13, étant donné qu'elle est identique à ce qui a été convenu aux quatre autres tables de négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Cependant, à la lumière des problèmes chroniques de harcèlement et d'abus de pouvoir de la part des gestionnaires de l'ASFC, le libellé du paragraphe 20.13 ne suffira pas à ce que les parties s'entendent quant à l'article 20.

Pour voir les propositions et la justification du Syndicat à l'égard de cet article, voir les pages 110.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

24.04

Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **trente (30)** 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.

RÉPONSE SYNDICALE

Comme nous l'avons mentionné précédemment (p. 80), l'article 24 – Changements technologiques est un enjeu important pour le syndicat.

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociation pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

25.12

a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures** ~~sept (7) jours~~ avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) poste effectué à la suite de ce changement.

Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.

25.18 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;

ou

b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

c. **Nonobstant l'horaire normal des postes mentionné ci-dessus, les heures de début et de fin de travail sont déterminées en fonction des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.**

25.21

a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.

b. L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

c. **Les paragraphes (a) et (b) sur la modification de poste ne s'appliquent pas lorsque les employés sont tenus de suivre une formation obligatoire pour ce groupe.**

PAUSE REPAS NON RÉMUNÉRÉE

L'employeur propose de modifier cet article pour refléter les changements qu'il a soumis :

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas **non rémunérée**. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leur pause-repas **non rémunérée** conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

[...]

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
- b. et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas **non rémunérée**, et se situe entre 7 h et 18 h.

[...]

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas **non rémunérée** d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

[...]

25.19 La pause-repas **non rémunérée** se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas **non rémunérées** peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas **non rémunérées** à des heures qui leur conviennent.

[...]

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.27

a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas **non rémunérées** et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL ET APPENDICE B – PROTOCOLE D’ENTENTE [...] CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D’HORAIRE DE POSTES VARIABLES

L’employeur propose de modifier cet article et l’appendice B pour refléter les changements qu’il a soumis :

25.18 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l’horaire normal des postes est le suivant :

- a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
- ~~ou~~
- b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Nonobstant l’horaire normal des postes mentionné ci-dessus, les heures de début et de fin de travail sont déterminées en fonction des nécessités du service telles que déterminées par l’employeur.

25.24 Aménagements d’horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d’établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l’horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l’administration centrale de l’employeur et de l’Alliance avant la mise en vigueur.
- c. ~~Les deux (2) parties s’efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.~~
- d. Il est entendu que l’application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l’intention et l’esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l’horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par

l'employeur.

- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

APPENDICE B

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1. Processus de consultation

1.1 Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits, **conformément aux paragraphes 25.24 et 1.02 de la convention collective** ~~et maintenir des solutions durables quant à l'aménagement des horaires de travail.~~

1.2 Les principes suivants seront pris en compte pour l'établissement d'un horaire de travail efficace :

- a) Les horaires de travail par poste sont élaborés de manière rentable **dans le cadre des ressources existantes.**
- b) Les horaires de travail par poste reflètent les exigences opérationnelles et les besoins de service des Canadiens.
- c) Les horaires de travail par poste sont conformes aux clauses pertinentes de la convention collective.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

2.1 La consultation au niveau local prévue à l'alinéa 25.24a) de la convention collective doit avoir lieu dans les ~~cinq (5)~~ **quarante (40) jours** suivant l'avis déposé par l'une des deux parties de revoir un aménagement d'horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau. Avant la tenue de cette rencontre, l'employeur doit fournir au Syndicat les renseignements **suyants** ~~concernant les nécessités du service~~, **incluant la raison d'être de l'horaire proposé.**

- a. ~~le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure, et~~
- b. ~~la raison d'être de l'horaire proposé.~~

2.2 Les **nécessités du service** Le nombre d'employé-e-s déterminées au

paragraphe 2.1 ne représentent pas la présence minimale requise pour un poste donné.

2.3 Les parties s'efforceront de conclure les pourparlers à l'échelon local ~~doivent se conclure~~ dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

~~2.4~~ Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification.

~~2.5~~ Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'employeur pour la suite du processus de consultation.

~~2.6~~ Les représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent conclure leur consultation dans les trois (3) semaines suivant la date à laquelle les points en litige ont été soumis à leur attention par le comité local.

~~2.7~~ Les recommandations conjointes des représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus relativement aux questions en suspens ou à un horaire proposé en vertu d'un AHPV doivent être soumises à l'examen du comité local pendant au plus une (1) semaine.

(Renuméroté en conséquence)

2.84 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification. Dans le cas contraire, le Syndicat doit mettre aux voix le dernier AHPV proposé par l'employeur.

2.95 À moins que les deux parties n'en décident autrement, la tenue du scrutin de ratification prévu aux paragraphes 2.4 ~~ou 2.8~~ et la communication des résultats à l'employeur se font dans un intervalle de deux (2) semaines.

2.106 Si l'AHPV proposé est rejet, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'AHPV en place. Si l'une ou l'autre partie choisit de ne pas prolonger l'AHPV en place, l'horaire de travail par poste prévu au paragraphe 25.13 entre alors en vigueur. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas déjà visés par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.

2.147 Si l'APHV proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.

2.128 Sauf indication au paragraphe 2.106 ci-dessus, les deux parties peuvent

mettre fin à un AHPV en donnant un avis de trente (30) jours à l'autre partie, sauf si des pourparlers sont en cours conformément au présent appendice.

2.439 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus dans les dispositions du présent appendice.

3. Sélection des lignes de l'AHPV

3.1 L'employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.

3.2 L'employeur doit demander à tous les employé-e-s visés par l'AHPV à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

3.3 Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

3.4 Sous réserve du paragraphe 3.3, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

3.5 Si une ligne devient libre, l'employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'employeur doit revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par l'AHPV. Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

RÉPONSE SYNDICALE

La durée et l'horaire du travail sont des sujets essentiels pour le groupe FB. Contrairement à la plupart des autres groupes du Conseil du Trésor, la grande majorité des membres du personnel des Services frontaliers travaillent par poste. Dans le présent mémoire, le syndicat a déjà amplement expliqué les problèmes qu'il faut régler en ce qui concerne les heures de travail. Obtenir de nouveaux droits quant aux horaires est l'une des priorités du syndicat pour la présente ronde de négociations.

Le libellé de l'actuelle convention collective a été négocié au cours de plusieurs rondes. En effet, l'appendice B a été créé à la première ronde, et l'article 25 y avait aussi été grandement modifié, et à chaque ronde subséquente, le personnel a obtenu de nouveaux droits concernant les horaires.

Ce que l'employeur propose ici est une parfaite rupture avec cette tendance. L'employeur tente de donner beaucoup plus de pouvoir aux gestionnaires, au détriment du personnel. Soyons clairs : les personnes salariées ajustent leur vie en fonction de leur horaire de travail, et la majorité de nos membres travaillent dans des environnements qui ne ferment jamais.

Les concessions demandées par l'employeur créeraient un important déséquilibre au travail. Le syndicat n'a pas l'intention de céder des droits acquis; au contraire, nos membres veulent des améliorations. En effet, même si le syndicat acceptait les propositions de l'employeur (ce qui, rappelons-le, n'est pas dans nos plans), ces dernières ne seraient pas acceptables aux yeux des membres.

Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission de maintenir la tendance observée au cours des rondes de négociations précédentes et de recommander des améliorations pour le personnel – et non des concessions concernant des droits acquis.

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~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.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociation pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes tels que l'Agence du revenu du Canada et Parcs Canada ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a. L'employé-e tenu de travailler un ~~premier (1^{er})~~ jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.
- b. L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés) **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1^{er}) jour de repos.**

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPENDICE L – PROTOCOLE D’ENTENTE [...] CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE

28.02 Généralités

...

c) Afin d’éviter le cumul des heures supplémentaires, l’employé-e ne doit pas être rémunéré plus d’une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées. **Les employés en uniforme qui reçoivent l’indemnité de repas annuelle payée prévue à l’appendice L ne recevront pas de rémunération pour les heures supplémentaires lorsqu’ils sont tenus d’effectuer du travail pendant les pauses-repas non payées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.**

28.02d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, **la prime de repas payée (conformément à l’appendice sur ce sujet)** et l’indemnité de disponibilité ne sont pas cumulées, c’est-à-dire que l’employé-e n’a pas droit à plus d’une rémunération pour le même service.

APPENDICE L

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : heures de travail et de l'article 28 : heures supplémentaires, les employés en uniforme qui reçoivent la prime de repas annuelle payée prévue au présent appendice ne recevront pas de rémunération pour les heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du travail pendant les pauses-repas non payées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Syndicat ne compte pas se contenter de moins que ce qui a été accordé aux autres groupes. Voici ce dont le Conseil du Trésor a convenu avec le groupe CX :

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'employeur :

- a. accorde à l'agent correctionnel une période de trente (30) minutes payée à l'extérieur de son poste de travail pour prendre une pause-repas à l'intérieur de la réserve au cours de chaque période complète de huit (8) heures, et
- b. nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un agent correctionnel peut exceptionnellement être obligé de prendre sa pause-repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
- c. Lorsque l'employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une pause-repas, ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4)¹¹⁶.

¹¹⁶ [Services correctionnels \(CX\)- Canada.ca](http://Services.correctionnels(CX)-Canada.ca) / [Correctional Services \(CX\)- Canada.ca](http://Correctional.Services(CX)-Canada.ca)

Convention collective de la GRC :

Prime de pause-repas

29.06 En raison des besoins du service, l'employeur peut exiger qu'un Membre reste en service actif pendant la totalité d'une période de travail prévue, y compris la pause-repas.

29.07 Conformément au paragraphe 29.06, tout Membre a le droit de recevoir une prime de pause-repas équivalant à une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération au tarif normal pour chaque période de quinze (15) minutes où :

- a. il a été interrompu pendant sa pause-repas pendant plus de quinze (15) minutes pour des exigences opérationnelles; ou
- b. il n'a pas pu accéder à un lieu adéquat, comme défini au paragraphe 2.01, pour la pause-repas.

29.08 Pour un quart de travail prévu de douze (12) heures, les Membres admissibles ont le droit de réclamer quarante-cinq (45) minutes tandis que pour un quart de travail prévu de moins de douze (12) heures, les Membres admissibles ont le droit de réclamer trente (30) minutes.

Dans la convention du groupe CX, le Conseil du Trésor a accepté le libellé de l'actuel paragraphe 28.02 de la convention collective du groupe FB II a aussi accepté un libellé semblable dans la convention collective de la GRC.

Il n'y a donc aucune raison logique pour le Syndicat d'accepter ces propositions, d'autant plus que la disposition actuelle est la norme dans les conventions collectives du Conseil du Trésor.

Cette concession est inacceptable, surtout à la lumière du nombre de membres qui doivent fréquemment travailler pendant leur pause en raison de la sous-dotation chronique à l'ASFC.

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

28.08 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.04b) et c) et à l'alinéa 28.05c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. le taux par kilomètre, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;

30.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- d. [...]
 - i. l'indemnité de kilométrage, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'Employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le Syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'Employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le Syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le Syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.02 Pour plus de certitude, les employé-e-s qui ne travaillent pas un jour férié payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux normal.

(Nouvelle clause – Renumeroter les clauses suivantes en conséquence)

30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

- a. Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'employeur demande s'il y a des volontaires pour **chacun des quarts** de travail **applicables** parmi eux qui souhaiteraient avoir **le quart de travail** la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, le **quart** la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i).
- b. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'employeur, tel que mentionné à l'alinéa ci-dessus, **pour chaque quart**, la journée **le quart** de congé est attribué aux employé-e-s ayant le moins d'années de services tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i).
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur doit s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d. Si l'employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé pour le **quart** jour de travail, il doit d'abord offrir le quart de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 : heures supplémentaires.

Pour plus de précisions, les quarts prévus à l'horaire seront maintenus selon le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant, en conséquence de l'application de ce paragraphe.

30.10 Conformément au paragraphe 25.21, l'employeur fait tout son possible afin de s'assurer que le processus décrit aux alinéas 30.09a) à d) est entrepris au moins sept (7) jours avant le jour férié.

Pour plus de précisions, cela signifie qu'aucune pénalité ni aucun coût additionnel ne sera encouru en vertu du paragraphe 25.21 découlant de l'application du paragraphe 30.09.

RÉPONSE SYNDICALE

Le libellé actuel du paragraphe 30.09 a été négocié il y a deux rondes pour régler les problèmes entourant le choix des personnes qui travaillent lors des jours fériés payés. Ce libellé est devenu la norme aux points d'entrée de l'ASFC depuis près d'une décennie et a résolu beaucoup de problèmes d'affectation pour les jours fériés payés.

L'employeur propose aujourd'hui de rompre l'équilibre entre le besoin des gestionnaires d'ajouter ou de soustraire des personnes salariées de l'horaire et la volonté des personnes salariées de travailler ou d'être en congé.

Le grand problème avec la proposition de l'employeur, c'est que contrairement au libellé actuel, une personne salariée qui a peu d'ancienneté pourrait choisir de prendre congé, tandis qu'une autre qui a beaucoup d'ancienneté serait contrainte de travailler, étant donné que l'ancienneté s'appliquerait désormais aux quarts plutôt qu'à la journée dans son ensemble. Cette proposition va à l'encontre de ce que le syndicat a négocié dans les autres dispositions concernant les horaires, à savoir qu'en cas d'égalité, c'est l'ancienneté qui prévaut. Pour le syndicat et ses membres, il est inacceptable d'introduire un nouveau libellé permettant aux nouveaux d'avoir un congé tandis que les anciens sont obligés de travailler.

Le syndicat demande donc respectueusement que la Commission conserve le statu quo.

DIVERS ARTICLES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE

L'employeur propose de modifier ces articles pour refléter les changements qu'il a soumis :

Propositions de l'employeur pour modifier l'article 28 : heures supplémentaires, l'article 29 : disponibilité et l'article 30 : jours fériés payés dans le but de faire la distinction entre les situations où la personne salariée doit physiquement se rendre sur le lieu de travail et les situations où elle peut travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières 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.
- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit :
 - i. à la plus élevée des deux rémunérations suivantes **quand l'employé doit se présenter physiquement au lieu de travail** : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable; **ou**
 - ii. **aux heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable quand l'employé-e, à la discrétion de l'employeur, travaille à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté son lieu de travail, et qui rentre **physiquement** au **lieu de** travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; qui ne s'applique que la première fois que l'employé-e effectue du~~

travail pendant une période de huit (8) heures. Cee maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

- ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable; à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 60.06 ou 60.07.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

...

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de travail** un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures~~ **qui ne s'applique que la première fois que l'employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures;**
 - ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**
- e. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 60.06.

28.07 Repas

[...]

- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
 - ii. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais

de logement ou de repas;

ou

iii. **à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'employeur.**

Article 29 : Disponibilité

[...]

29.02

[...]

- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue **au sous-alinéa 28.04b)(i) et** aux alinéas 28.04c) ou 28.05c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.
- e. **L'employé-e en disponibilité qui est tenu de travailler peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

30.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures~~ **qui ne s'applique que la première fois que l'employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures**; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.04c);
 - ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.07.
- b. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour férié peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**
- c. ~~b.~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe ~~60~~**1.10**.
- d. ~~e.~~ L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

[...]

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

~~33.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.~~

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

RÉPONSE SYNDICALE

Aux quatre autres tables de négociations AFPC-Conseil du Trésor, le syndicat a accepté la proposition de l'employeur pour le paragraphe 33.09. Le syndicat serait potentiellement prêt à accepter la proposition de l'employeur, selon la teneur d'un règlement entre les parties.

Par contre, pour ce qui est du paragraphe 33.03, le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et à chaque table, il a retiré cette concession soit tôt pendant les négociations, soit dans le cadre des règlements finaux. Le syndicat ne compte pas se contenter de moins pour les membres FB que ce qui a été accordé aux autres groupes. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue de la décision de la Commission.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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 (8^e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

34.03

- a.
 - i. Aux fins des paragraphes 34.02 **et** 34.18 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
 - ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

34.18

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu à l'alinéa 34.18a) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

RÉPONSE SYNDICALE

Aux quatre autres tables de négociations AFPC-Conseil du Trésor, le syndicat a accepté la proposition de l'employeur pour le paragraphe 33.09. Le syndicat serait potentiellement prêt à accepter la proposition de l'employeur, selon la teneur d'un règlement entre les parties.

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

L'employeur propose de modifier cet article pour refléter les changements qu'il a soumis :

41.02

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 **douze (12) ~~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.~~
- e. **l'employé-e qui prévoit prendre un congé d'un (1) an ou moins lors des vacances estivales doit soumettre sa demande le 15 avril ou avant et le 15 septembre ou avant lors des vacances hivernales.**

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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

- a.** une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.021a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

RÉPONSE SYNDICALE

Voir la proposition du Syndicat pour l'article 46, une réponse à la proposition de l'Employeur consistant en l'ajout de ce passage à la définition de la famille de l'article 2.

Le Syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 46 fasse partie de la recommandation de la Commission.

ARTICLE 55 EXPOSÉ DES FONCTIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose de modifier cet article pour refléter les changements qu'il a soumis :

55.01

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.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, et d'autres organismes ont aussi fait des propositions similaires, voire identiques. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

ARTICLE 65 DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

65.01 La présente convention vient à expiration le **20 juin 2026**.

RÉPONSE SYNDICALE

L'Employeur n'a rien proposé quant aux salaires. Voir la proposition salariale du Syndicat en ce qui a trait à la durée (p. 44).

APPENDICE C

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Généralités

Application

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.

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).

Définitions

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), et pour lesquels la CFP Commission de la fonction publique du Canada est seule autorisée à faire les nominations. Avis de mise en disponibilité (lay-off notice) Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Employé-e touché (affected employee)

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)
Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Échange de postes (alternation)

Survient lorsqu'un employé optant (non excédentaire) ou un employé excédentaire qui est excédentaire du fait d'avoir choisi l'option 6.4.1a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la [GFP Commission de la fonction publique du Canada](#) est seule autorisée à faire les nominations.

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus

le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$). Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

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.

Ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP.

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(54) de la ~~LEFP~~ **Loi sur l'emploi dans la fonction publique**, pour tout poste pour lequel la ~~CFP Commission de la fonction publique~~ est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est ~~d'un (1) an conformément à l'article 11 du~~ conforme **au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)**.

Employé-e optant (opting employee)

Personne nommée pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de garantie d'une offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général. La personne a ~~cent vingt (120) quatre-~~

vingt-dix (90) jours pour examiner les options offertes à l'article 6.34 du présent appendice.

Organisation (organization)

Tout Conseil, Agence, Commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (~~LGFP~~) qui n'est pas un ministère.

Rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

Système conçu par la ~~CFP~~ **Commission de la fonction publique** et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi **à un employé-e optant, excédentaire ou mis en disponibilité** pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement **pour le même groupe et niveau** (ou à un niveau équivalent), sans que soient exclues les offres d'emploi **à un (1) groupe et niveau inférieur (ou équivalent) à des niveaux plus bas**. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi 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 de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

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

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 mis en disponibilité entraînant un déplacement quotidien égal ou inférieur au déplacement usuel de l'employé-e (ou, dans le cas d'une personne mise en disponibilité, au déplacement qu'elle effectuait avant d'être mise en disponibilité), en utilisant la route par voiture la plus directe entre la résidence principale de l'employé-e et le nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à une indemnité de réinstallation prévue par la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Réinstallation (relocation) Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au de-là de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale ~~du lieu de résidence du nouveau lieu de travail~~ aux fins des déplacements quotidiens. **Les indemnités de réinstallation prévues par la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte seront calculées pour chaque employé-e de l'unité de travail en fonction de la distance entre sa résidence principale et le nouveau lieu de travail.**

Pour plus de clarté, la résidence principale de l'employé-e n'est pas son lieu de travail.

La réinstallation d'une unité de travail entraînant un déplacement quotidien égal ou inférieur au déplacement usuel de l'employé-e, en utilisant la route par voiture la plus directe entre la résidence principale de l'employé-e et le nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à une indemnité de réinstallation prévue par la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte.

Les employé-e-s qui travaillent dans la même unité de travail, mais à des lieux différents, sont admissibles aux dispositions concernant la réinstallation d'une unité de travail si les critères ci-dessus concernant leur lieu de travail sont respectés.

Recyclage (retraining)

Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée et officiellement, par écrit, déclaré excédentaire par l'administrateur général.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Droit à une priorité de nomination accordé conformément à l'article 5 du [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique REFP](#) et à l'article 40 de la [LEFP-Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#); ce droit est accordé aux employé-e-s surnuméraires que l'on doit nommer en priorité à un autre poste dans l'administration publique centrale ~~fédérale~~ pour lequel l'employé-e est qualifié.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve [12] month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

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-e.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés 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 ne

Autorisations

La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa ses compétences.

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'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.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- ~~Code canadien du travail, partie I~~
 - Loi sur la gestion des finances publiques*
- ~~Sélection du taux de rémunération (page principale du site Web du Conseil du Trésor, Rémunération et administration de la paye)~~
 - Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat*
- ~~Règlement de l'employeur sur les promotions~~
- ~~Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 1-13)~~
 - Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
 - Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
 - Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
 - Loi sur la pension de la fonction publique*
 - Directive sur les conditions d'emploi**

- Directive sur la réinstallation du [CNM Conseil national mixte](#)
- Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent 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 l'appendice au directeur principal, [Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employées et de la rémunération globale, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#). ~~Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.~~

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP Commission de la fonction publique du Canada responsable de leur dossier.

Partie I : Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

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.

1.1.3 Les ministères ou les organisations doivent mettre en place des comités mixtes de réaménagement des effectifs, au besoin, aux fins de conseils et de consultations sur les situations de réaménagement des effectifs au sein du ministère ou de l'organisation. Le mandat de ces comités doit comprendre un processus pour répondre aux demandes d'échange de postes d'autres ministères et organisations.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#) et avec les ministères ou les

organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

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.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section ~~6.3~~ **6.4** du présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit aussi préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

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.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner ~~cent vingt~~ **quatre-vingt-dix (42090)** 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 **6.4.1a**), 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 **6.4.1b)** ou **6.4.1c)(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~~ **6.4** du présent appendice à l'employé-e.

1.1.4011 Les ministères ou les organisations informent par écrit la ~~GFP~~ **Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada](#) pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.4112 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.4213 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#) une déclaration 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.

1.1.4314 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice C sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.4415 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 a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, 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.

1.1.4516 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.4617 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.4718 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.4819 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.1920 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.

1.1.2021 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressée la personne concernée conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du **Conseil national mixte CNM**.

1.1.2122 Aux fins de la directive sur la réinstallation du **Conseil national mixte CNM** les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.2223 Aux fins de la directive sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être « voyageur » selon la définition de la Directive sur les voyages.

1.1.2324 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.2425 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou à l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e,

conformément aux pouvoirs dévolus à la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#).

1.1.2526 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.2627 Les ministères ou les organisations informent la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#) en temps opportun et par une méthode recommandée par la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#), des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.2728 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.2829 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.2930 Le libellé actuel est clair et empêche toute ingérence de l'employeur.

1.1.3031 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la [CFP Commission de la fonction publique du Canada](#) 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.

1.1.3132 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

i. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.3233 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'appendice C du présent appendice continuent de s'appliquer.

1.1.3334 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

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 Commission de la fonction publique du Canada** et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e la personne;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et les obligations de **l'employé-e la personne**;
- f. la situation actuelle de **l'employé-e la personne** (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 la personne** (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, indemnité d'études, rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de **l'employé-e la personne** 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 personnes** 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 recevaient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les **Centres services de ressources humaines disponibles à la personne Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé 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 une personne** ne se fait soit pas offert offrir un poste pour **lequel il ou elle la personne** fut référé;

- 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 la personne** refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- p. et aviser les **employé-e-s personnes** de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice; **et**

q. **programme d'aide aux employés**

1.1.3536 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.3637 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres clauses de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.3738 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.3839 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.3940 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.398.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada** :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage.
- c. de 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.

1.3 Commission de la fonction publique du Canada

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la **Commission de la fonction publique du Canada (CFP)**, il incombe à la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada** les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations **au présent appendice à la présente directive**;

et

- b. des renseignements **aux agents négociateurs à l'Alliance** sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission **de la fonction publique du Canada**. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent **document appendice**.

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 6.4.1 (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 Commission de la fonction publique du Canada**, 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 Commission de la fonction publique du Canada** les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada** et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage 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 quatre-vingt-dix (12090)~~ **vingt quatre-vingt-dix (42090)** jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant; et
- c. **lorsque un échange de postes avec un employé-e non touché est demandée, soumettre la demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de quatre-vingt-dix (90) jours.**

Partie II : Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11~~42~~, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de ~~l'agent négociateur~~ **l'Alliance** de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à ~~l'agent négociateur~~ **l'Alliance** le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (10) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, **par écrit et** en toute confidentialité, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III : Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 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;

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 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 paragraphes alinéas 1.1.189 à 1.1.223.

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 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**, 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.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

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.
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

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 conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

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

4.2.1 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.

4.2.2 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, n'est 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 fournie 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 ministères et organisations devraient fournir de la rétroaction sur le progrès du plan de recyclage sur une base régulière.**

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que

le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 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.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, 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 recruter.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. 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.

Partie V : Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à

un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de transposition~~ de la **Directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la transposition**.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : Options offertes aux employés

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 ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

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 (42090)** 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 (42090)** 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 (42090)** jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1 (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 (42090)** 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.

6.1.6 Le ministère ou l'organisation L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

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 œuvre des programmes de départ volontaire.~~

~~C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;~~

~~D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);~~

~~E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;~~

~~F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, 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;
- b. et 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

- 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
- 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 à l'alinéa 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. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire.
- c. entre 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;
- e. accorde aux employé-e-s une période de réflexion 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 6.4.1b) ou 6.4.1c)(i);

6.3 Echange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

a. Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option **6.4.1a)** A peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.

b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(i) est réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant **ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1a**). Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé-e optant ou l'employé-e **excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1a**) qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. Le syndicat propose des modifications de libellé relativement aux échéances, au matériel et aux équipements.

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour.

L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux (2) postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

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.

- i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en

disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

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 au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option **6.4.1a**).

iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1a**) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option **6.4.1b**), la mesure de soutien à la transition.

iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

b. Une mesure de soutien à la transition (~~MST~~), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). Les avantages du télétravail sont bien démontrés, et le gouvernement du Canada en a d'ailleurs reconnu un certain nombre : À la demande de l'employé-e, la **mesure de soutien à la transition MST** est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

c. Une indemnité d'études, qui correspond à la mesure de soutien à la transition MST (voir option **6.4.1b**) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option choisissant l'option **6.4.1c**) :

i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa

cessation d'emploi;

ou

- ii. reporte sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La **mesure de soutien à la transition-MST** sera versée en un ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option **6.4.1b)** ou **6.4.1c)** ci dessus.

6.4.3 La **mesure de soutien à la transition MST**, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui choisit l'option **6.4.1b)** ou **6.4.1c)(i)** et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option **6.4.1c)ii)** et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 ~~L'employé-e optant~~ **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST **mesure de soutien à la transition** ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, est renommé à un poste à nommé de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la **MST mesure de soutien à la transition** ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité

d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1a**) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays; ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;

et

- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes d'exécution** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)f.1) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (~~DME~~), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la **diversification des modes d'exécution-DME**;
- c. le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de **diversification des modes d'exécution DME**, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de **diversification des modes d'exécution DME** en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de **diversification des modes d'exécution DME** où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le ministère ira de l'avant et fera le transfert.

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 de prestation des services. Les employés 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.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. la **Directive** sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur

continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la **Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTFP)**, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;

iii. une reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la **Directive** sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent; un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe à l'alinéa 7.7.3;

v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;

vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (**AILD**) et régime de soins dentaires;

vii. une liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime **d'assurance-invalidité de longue durée AILD** du nouvel employeur.

b. catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) pour cent du salaire annuel dans la fonction publique fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;

iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;

v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation

- de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier **une initiative de diversification des modes d'exécution** se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de l'avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère ou l'organisation d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une

période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur.

Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de son

ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 7.7.1.

Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée

en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas 61.05(b) ou (c) de l'appendice I reçoit le paiement au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1;
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur;

L'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe A : Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. ~~Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective.~~ Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. ~~De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la Loi sur la pension dans la fonction publique.~~
4. **Conformément au Règlement général sur la cession de secteurs de la fonction publique (le Règlement), atténuer les réductions possibles des prestations de retraite qui, autrement, s'appliqueraient aux personnes qui ne satisfont pas aux critères d'âge et de durée de service exigés pour avoir droit à une pension non réduite en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Aux termes du Règlement, l'âge et la durée de service atteints par une personne au moment où elle prend sa retraite chez le nouvel employeur seront utilisés pour déterminer l'admissibilité à une pension non réduite en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Le Règlement atténue également les effets néfastes sur les prestations de retraite en autorisant les prestations au survivant lorsque des employé-e-s transférés se marient, vivent en union de fait ou ont un enfant pendant la durée de leur emploi chez le nouvel employeur.**

Annexe B : Matrice de mesure de soutien à la transition

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16

42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la **mesure de soutien à la transition MST** sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective. Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la **mesure de soutien à la transition MST**.

Annexe C : Rôle de la **CFP Commission de la fonction publique du Canada dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité**

1. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** et leur ministère ou organisation d'attache de leur non disponibilité aux fins d'une nomination. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada**, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada** des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations ~~à la présente directive au présent appendice~~.
3. La ~~CFP Commission de la fonction publique du Canada~~ fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada**, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements ~~aux agents négociateurs à l'Alliance~~ sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système **de gestion de l'information sur les priorités et**, à l'échelle de la fonction publique.
5. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La ~~CFP Commission de la fonction publique du Canada~~, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou ~~aux~~

agents négociateurs à l'Alliance sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique **du Canada** « Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités ». Guide sur les droits de priorité – Canada.ca

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé les mêmes propositions aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci, La vaste majorité des modifications ont été retirées soit au début des négociations, soit à la fin.

En ce qui a trait aux propositions de l'Employeur, le Syndicat serait prêt à accepter ce qui a été convenu aux quatre autres tables à l'égard des réaménagements des effectifs, à condition que l'Employeur soit prêt à tenir compte des propositions du Syndicat concernant l'offre d'emploi raisonnable et la reconnaissance des années de service.

Le Syndicat a l'intention de n'accepter aucune autre des modifications proposées par l'Employeur ici. L'Employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le Syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le Syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue de la décision de la Commission.

APPENDICE D

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

Les libellés de l'appendice D de la convention collective arrivant à échéance le 20 juin 2022 seront supprimés et remplacés par ce qui suit :

Nonobstant les dispositions du paragraphe 63.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 65.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

- a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
- b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**
- c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-**

vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**

RÉPONSE SYNDICALE

Le groupe FB a soumis une proposition cohérente avec les conventions collectives conclues, ratifiées et signées par le Conseil du Trésor et d'autres unités de négociation de l'AFPC, dont les groupes PA, TC, SV et EB. La proposition du groupe FB reprend les trois parties généralement présentes dans les appendices de mise en œuvre : 1) dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques; 2) échéancier de mise en œuvre; et 3) recours des personnes salariées. Encore une fois, l'objectif est l'uniformité au sein de la fonction publique.

Le 25 mai 2023, l'employeur a soumis une proposition d'Appendice D concernant la mise en œuvre de la convention collective qui ne contenait aucune disposition traitant des recours des personnes salariées. De l'avis du Syndicat, l'absence de recours pour le groupe FB constitue un désavantage, par rapport au reste de l'administration publique centrale, qui n'est pas acceptable. Le Syndicat demande à la Commission d'inclure sa proposition – qui est en phase avec les ententes intervenues dans le Conseil du Trésor et d'autres groupes de l'AFPC – dans ses recommandations. Le Syndicat ne compte pas se contenter de moins que ce qui a été accordé aux autres groupes.

APPENDICE J

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECouvreMENT DES COÛTS

L'employeur propose de modifier le présent appendice pour refléter les changements qu'il propose :

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;~~
- ~~• L'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.~~

Conformément au paragraphe 14.14 de la présente convention, à compter de la date de signature :

- les congés accordés à l'employé en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 des conventions collectives seront payés; **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.**
- ~~• L'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par cette entente.~~

Le présent PE confirme les modalités établies dans l'accord conjoint entre l'employeur et l'Alliance, soit :

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'employeur à compter de la date de signature de la présente convention, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'employé au travail, conformément aux modalités établies dans les annexes précitées.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les cent vingt (120) jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.

Ce présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.

RÉPONSE SYNDICALE

Le Conseil du Trésor a tablé la même proposition aux quatre autres tables de négociations pendant ce cycle-ci. À chaque table, l'employeur a retiré cette modification soit au début des négociations, soit à la fin. Le syndicat n'a pas accepté cette concession pour les 150 000 autres fonctionnaires fédéraux qu'il représente, et il ne compte pas l'accepter pour les membres FB. L'employeur n'a pas demandé cela aux autres membres de l'AFPC. Le syndicat ne voit absolument aucune raison logique de l'exiger des Services frontaliers. Le syndicat demande donc respectueusement que cette proposition soit exclue des recommandations de la Commission.

APPENDICE O

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la culture du milieu de travail

L'Employeur souhaite poursuivre les discussions sur ce sujet avant de déterminer s'il y a lieu de renouveler l'appendice.

RÉPONSE SYNDICALE

Le premier sondage sur la culture de l'Agence a été lancé le 6 septembre et a pris fin le 7 octobre 2022. Ce sondage a permis d'examiner en profondeur la culture de travail à l'ASFC et a donné un aperçu sans précédent sur un large éventail de questions concernant la façon dont nous travaillons ensemble à l'Agence. Il s'agissait de la première grande collecte de rétroaction quantitative des employé-e-s sur la culture de travail à l'ASFC depuis le diagnostic de 2019 et le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020.

En janvier 2023, l'ASFC a publié un rapport de groupes de discussion sur la culture intitulé *Résumé des discussions de groupe sur les résultats du sondage sur la culture*, lequel présentait les conclusions suivantes :

- 1) Sentiments à l'égard du travail à l'ASFC
 - a. Les sentiments varient selon les participants, mais en général, ils ont tendance à être davantage négatifs que positifs. Lorsqu'on leur demande de choisir un mot qui décrit ce que l'on ressent en travaillant à l'ASFC, plusieurs mots reflétant un éventail de sentiments sont communiqués. Le nuage de mots suivant illustre les sentiments exprimés. Les mots les plus courants sont :
 - i. Frustration
 - ii. Déception
 - iii. Démoralisant
 - iv. Fierté
- 2) Santé et sécurité psychologiques
 - a. Les résultats du sondage montrent qu'il y a autant d'employés qui pensent que leur lieu de travail protège leur bien-être et leur sécurité psychologiques (42 %) que d'employés qui pensent le contraire (42 %). Parmi les travailleurs de quarts, seuls 20 % sont d'accord pour dire que leur lieu de travail protège leur bien-être et leur sécurité psychologiques.

3) Crainte de représailles

- a. Selon plusieurs participants, les menaces et les sanctions récurrentes à l'encontre du personnel de première ligne pour avoir exprimé ses opinions et ses préoccupations ont conduit à un manque de confiance sur le lieu de travail.
- b. La crainte de représailles se manifeste sur le lieu de travail de nombreuses façons. Voici ce que disent, entre autres, les participants :
 - i. Ils ne peuvent pas être fidèles à eux-mêmes à moins d'être proches de la retraite (p. ex. ils sont à l'aise pour faire part de leurs préoccupations, exprimer leurs opinions seulement à l'approche de la retraite);
 - ii. Ils pourraient se voir refuser des possibilités de formation et d'affectation intérimaire;
 - iii. Leurs horaires de travail pourraient être touchés;
 - iv. Les gestionnaires réagissent de manière défensive aux suggestions des employés;
 - v. Lorsque des problèmes surviennent, les gestionnaires se protègent en premier.

(pièce 74)

La soumission de l'Employeur portant sur l'Appendice O énonce le souhait de poursuivre les discussions sur ce sujet avant de déterminer s'il y a lieu de le renouveler, mais de l'avis du Syndicat, la culture du travail est manifestement très problématique, et l'Appendice doit être renouvelé.

APPENDICE P

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter des questions soulevées par l'employeur concernant les défis opérationnels associés à l'établissement du calendrier des congés en vertu de l'article 41 conjointement avec le calendrier des vacances. Le comité se réunira dans les soixante (60) jours suivant la ratification. Le comité a pour mandat de discuter des questions visées par le présent appendice et, dans la mesure du possible, de formuler des recommandations aux parties pour résoudre les problèmes recensés.

Le présent protocole d'entente expire le **20 juin 2026**.

RÉPONSE SYNDICALE

L'Employeur a demandé d'importantes concessions concernant l'article 41, et le Syndicat n'a aucune intention d'y consentir. Tant que l'Employeur continue d'insister sur ces modifications, le Syndicat ne voit pas l'intérêt de renouveler cet appendice.

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les personnes salariées se sentent soutenues, entendues et respectées.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte, **en collaboration avec les groupes EB, PA, SV et TC**, qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, qui guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte (CNM) afin de contribuer au travail du comité.

1. Le comité examinera les cours de formation existants sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion qui sont actuellement disponibles pour le personnel de l'administration publique centrale afin :
 - a. de créer un inventaire des cours de formation existants;
 - b. d'identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les membres du personnel sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation sur l'équité en matière

d'emploi, la diversité et l'inclusion auprès du personnel.

3. Reconnaissant que l'approche au regard de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour le personnel de l'administration publique centrale afin :
 - a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations;
 - b. de s'inspirer des recherches existantes et des pratiques exemplaires en matière de SGIC qui tiennent compte de l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'administration publique centrale.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leur exécutif dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

RÉPONSE SYNDICALE

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant la contre-proposition de l'employeur (Examen conjoint de la formation en matière d'équité en emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits) au nouvel appendice proposé par le syndicat.

PARTIE 4 - RÉSUMÉ

Durant la présente ronde de négociations, le syndicat réclame, à quelques exceptions près, les mêmes changements que ceux déjà consentis par le gouvernement fédéral à d'autres fonctionnaires. Il s'appuie également sur des précédents établis pour les personnes occupant des fonctions similaires dans le secteur public en général. Un régime de retraite anticipée, des pauses-repas payées, une augmentation des crédits de congés annuels, des dispositions sur la rémunération pendant une suspension d'enquête ou en cas de mesures disciplinaires : toutes ces revendications reflètent des avantages que l'employeur a déjà consentis ou, dans le cas des agents de la GRC, offerts de sa propre initiative parce que cela s'inscrivait dans sa politique. Pour ce qui est du télétravail, les revendications du syndicat reflètent des principes que le gouvernement fédéral a déjà mis de l'avant. À l'égard des changements technologiques, un précédent a été établi avec les plus grands employeurs de la fonction publique fédérale.

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* précise qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en considération les facteurs suivants pour formuler ses recommandations en vue du règlement d'un différend :

- 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;
- 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;
- 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;

Les membres FB s'occupent de l'application de la loi et veillent à la sécurité de la population canadienne. En plus de la *Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada* et de la *Loi sur les douanes*, ils font respecter plus de 90 lois, règlements et accords

internationaux au nom des ministères et agences du fédéral, des provinces et des territoires¹¹⁷. Ils assurent la sécurité de la population du Canada. Le syndicat estime qu'il ne serait ni juste ni raisonnable de refuser à ces personnes salariées les mêmes conditions de travail dont jouissent déjà d'autres personnes qui font un travail similaire ailleurs dans la fonction publique et dans le marché du travail canadien en général. Les membres FB sont en retard sur leurs homologues canadiens. Le syndicat croit que les problèmes qui existent depuis longtemps dans les milieux de travail un peu partout au pays – faible degré de motivation des personnes salariées, relations de travail toxiques et bien d'autres encore – vont se perpétuer tant et aussi longtemps que l'employeur ne reconnaîtra pas adéquatement la valeur du travail accompli par les membres du groupe FB et des services indispensables qu'ils fournissent à la population du Canada.

Le syndicat veut profiter de l'actuelle ronde de négociations pour régler ces problèmes et remettre sur les rails les relations syndicales patronales. Cela implique toutefois que l'employeur s'attaque enfin aux problèmes soulevés par le syndicat et ses membres et qu'il accepte de conclure une convention collective offrant la parité avec les autres travailleurs et travailleuses du domaine de l'application de la loi dans la fonction publique fédérale et le marché du travail canadien en général.

Pendant de nombreuses années, rien n'a été fait par rapport aux besoins et aux préoccupations de nos membres parce qu'ils représentaient une faible minorité d'une grande unité de négociation. Certains progrès ont été réalisés durant les quatre dernières rondes de négociations. Toutefois, les conditions d'emploi ne correspondent toujours pas à celles offertes ailleurs. L'ASFC est un organisme d'application de la loi. Son personnel se compose d'agents et agentes d'application de la loi. Le syndicat estime qu'il est temps que les membres de l'unité de négociation FB soient traités comme tels.

¹¹⁷ Lois, règlements et autres instruments relatifs à l'ASFC : <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/actreg-loireg/legislation-fra.html>

Compte tenu de ce qui précède, le syndicat est d'avis qu'il a pleinement justifié les changements qu'il propose dans son mémoire et demande respectueusement qu'ils soient intégrés aux recommandations de la Commission.