



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

Alliance de la fonction publique du Canada

Mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes

Consultations en prévision du budget fédéral de 2023

Octobre 2022

233 rue Gilmour Street | Ottawa, ON K2P 0P1 | 613.560.4200 | psacunion.ca | syndicatifpc.ca



Recommandations de l'AFPC pour le budget fédéral de 2023

Examen des politiques stratégiques

- Inclure les agents négociateurs du secteur public à toutes les étapes de l'examen stratégique des politiques et définir le cadre de référence de l'examen afin de s'assurer que l'objectif est une meilleure prestation de services par une fonction publique bien dotée en personnel, et non des réductions de personnel.

Sous-traitance

- Mettre en œuvre une politique et une pratique permanentes d'attribution des contrats à l'interne, c.-à-d. réintégrer dans la fonction publique fédérale les travaux et les services qui ont été sous-traités.

Agences de placement temporaire

- Éliminer le recours aux agences de placement temporaire pour pourvoir les postes de durée indéterminée dans la fonction publique fédérale en mettant en œuvre les recommandations du [rapport du Comité HUMA sur l'emploi précaire](#), notamment en garantissant une dotation robuste pour le Programme du travail et en réduisant le recours aux travailleurs des agences de placement temporaire dans les situations d'urgence.

Racisme systémique, harcèlement

- Régler de bonne foi le Recours collectif noir et les recours collectifs intentés par les Autochtones.
- Créer un fonds pour la santé mentale des travailleurs noirs de la fonction publique fédérale.
- Établir une politique de représentation équitable pour les postes de direction et de gestion afin de remédier à la sous-représentation des employés fédéraux autochtones, noirs et des autres groupes racisés à ces postes.
- S'attaquer à l'islamophobie et à l'antisémitisme dans la fonction publique fédérale.
- Rendre obligatoire la formation de lutte contre l'oppression et la discrimination pour tous les employés et gestionnaires de la fonction publique fédérale.
- Veiller à ce que les recommandations des examens Deschamps et Arbour et du rapport final du Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination soient mises en œuvre dans l'ensemble des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale, en apportant les changements nécessaires pour protéger les travailleurs civils des milieux de travail toxiques.

Hausses salariales

- Négocier avec les agents négociateurs de la fonction publique fédérale des augmentations salariales générales qui correspondent au moins au taux d'inflation.

Phénix

- Fournir une indemnisation continue pour les dommages.
- Embaucher davantage de conseillers en rémunération pour éliminer l'arriéré des problèmes de rémunération de Phénix, régler les problèmes de paye actuels et prévenir les problèmes futurs.
- Rendre non imposable l'indemnisation pour les dommages généraux liés à Phénix.
- Consulter de façon appropriée les syndicats et les travailleurs fédéraux au sujet du prochain système de paye.
- Lancer une enquête nationale sur la gestion catastrophique du système de paye Phénix.

Équité en matière d'emploi

Équité en matière d'emploi

- Mettre à jour les modalités de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de refléter le même langage que celui utilisé par les groupes désignés.
- Inclure la communauté 2ELGBTQIA+ en tant que groupe désigné reconnu aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Fournir des données ventilées pour chaque groupe désigné afin de pouvoir déceler les obstacles à l'inclusion et y remédier et permettre une analyse intersectionnelle.
- Fournir des renseignements à jour et exacts sur le marché du travail qui reflètent chaque groupe désigné et les changements dans la population.
- Modifier la législation connexe, p. ex. la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour supprimer les obstacles systémiques et permettre à la LEE de supplanter ces lois en cas de conflit.
- Renforcer la reddition de comptes et le rôle des organismes centraux, des ministères et des agences.
- Renforcer le rôle des agents négociateurs, notamment en définissant les consultations et les collaborations et en leur permettant de présenter des plaintes.
- Prévoir des mécanismes utiles dans tous les processus de plainte relatifs à l'équité en matière d'emploi dans le cadre des processus de griefs, de dotation et de plaintes relatives aux droits de la personne et créer le poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la LEE soutiennent et renforcent toutes deux les objectifs et les processus de l'autre.
- Négocier avec les agents négociateurs des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi allant au-delà des dispositions de la LEE.
- Faire en sorte que les entrepreneurs fédéraux soient soumis aux mêmes normes que les autres employeurs.
- S'assurer que la Commission canadienne des droits de la personne dispose de ressources suffisantes.
- Remédier aux écarts salariaux relevés dans le cadre des plans d'équité en matière d'emploi.

Vérité et réconciliation

Vérité et réconciliation

- Fournir le financement nécessaire pour mettre en œuvre les 94 appels à l'action contenus dans le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Femmes et filles autochtones

- Fournir le financement nécessaire à la mise en œuvre des 231 recommandations de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Eau potable

Eau potable

- Traiter l'approvisionnement en eau potable comme une urgence publique et garantir le financement et les infrastructures nécessaires pour que chaque collectivité au Canada ait accès à une eau saine et propre d'ici 2025.

Insécurité alimentaire

Insécurité alimentaire

- Le gouvernement doit investir dans des solutions à l'insécurité alimentaire dans le Nord. En reconnaissant que chaque région a son propre contexte unique, les solutions doivent être dirigées par les autochtones et les collectivités et s'appuyer sur les connaissances autochtones; elles doivent favoriser des systèmes alimentaires nordiques résilients et soutenir le développement économique local.

Garderies

Garderies

- Mettre en œuvre un programme fédéral d'expansion des immobilisations pour des installations sans but lucratif de haute qualité.
- Mettre en œuvre une stratégie approfondie, exhaustive et pancanadienne en matière de main-d'œuvre.
- Adopter une législation fédérale pour garantir, en fin de compte, un système pancanadien offrant un accès équitable à des programmes de haute qualité, inclusifs et culturellement sûrs.
- Introduire des modèles de financement direct équitables avec un financement public adéquat et des mécanismes de reddition de comptes.
- Veiller à ce que les frais payés par les parents ne dépassent pas 10 \$ par jour et à ce que les familles à faible revenu aient droit à des services de garde d'enfants à des frais moindres ou sans frais d'ici 2025-2026.
- S'assurer que les ententes signées et les décisions de financement connexes respectent et font progresser le Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones.

Examen des politiques stratégiques

Sous-traitance

Le budget fédéral de 2022 comprenait un examen des politiques stratégiques avec 9,5 milliards de dollars en économies prévues sur cinq ans. Bien qu'il soit possible de réaliser certaines économies en se débarrassant des biens immobiliers excédentaires, l'AFPC craint que ces économies ne soient réalisées qu'au prix de réductions de personnel qui auront des répercussions considérables sur les services offerts à la population canadienne. Un exemple récent de ces répercussions sur le public est le manque de personnel à l'ASFC (entre 1 000 et 3 000 travailleurs) qui a causé et

continue de causer des retards aux points frontaliers à la grandeur du pays. Les congés annuels estivaux de ces travailleurs ont également été annulés en raison de la pénurie de personnel.

Sous-traitance

L'examen des politiques stratégiques ne doit pas s'appuyer sur la pratique actuelle d'avoir recours à la sous-traitance d'emplois du secteur public pour faire face aux problèmes de sous-effectifs ou dans une tentative malavisée d'économiser de l'argent. Un exemple récent de cette pratique est la sous-traitance par une grande entreprise de services aux vétérans ayant des besoins de réadaptation, au lieu de s'appuyer sur les travailleurs qualifiés de la fonction publique du ministère des Anciens Combattants du Canada. Certains emplois civils au ministère de la Défense nationale continuent d'être sous-traités.

Avoir recours à la sous-traitance coûte plus cher à long terme, contribue à une perte d'expertise du secteur public et est incompatible avec les initiatives d'équité en matière d'emploi. Dès le début de la pandémie de COVID-19, la fonction publique a créé de nouveaux programmes et fourni une aide d'urgence aux Canadiens en un temps record. Pourtant, le gouvernement continue de dépenser des milliards de dollars chaque année pour des conseils et des services fournis par des entrepreneurs à but lucratif. Le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes étudie actuellement le concept d'attribution des contrats à l'interne. Au cours de la première journée de témoignages, le Conseil du Trésor a fait l'aveu troublant que le gouvernement n'effectue aucun suivi du nombre de contrats conclus au coût annoncé de la soumission et du nombre de contrats qui sont modifiés avec un coût plus élevé.

Agences de placement temporaire

Agences de placement temporaire

Le gouvernement fédéral reste également le plus grand utilisateur d'agences de placement temporaire du pays. Pourtant, en 2019, un [rapport du Comité HUMA de la Chambre des communes sur l'emploi précaire](#), approuvé à l'unanimité, recommandait qu'EDSC collabore avec d'autres ministères et organismes fédéraux pour réduire leur dépendance à l'égard des travailleurs temporaires et pour encourager l'embauche d'employés pour une période indéterminée.

Le gouvernement publie fréquemment des appels d'offres pour des travailleurs temporaires afin de pourvoir des postes comme ceux d'agents de l'AIPRP, de commis à la saisie de données et d'aidecuisinier. Services partagés Canada indique que le gouvernement est à la recherche d'entreprises privées pour combler jusqu'à 5 000 emplois. Ces appels d'offres ne prévoient que rarement, voire jamais, l'obligation pour l'entreprise contractante de payer un salaire décent, de fournir des avantages sociaux ou de garantir une sécurité d'emploi. Le recours à la sous-traitance et aux agences de placement temporaire peut également permettre au gouvernement de se soustraire à ses obligations d'équité en matière d'emploi.

Racisme systémique, harcèlement

Hausses salariales

Le racisme systémique, le harcèlement et les violences créent un environnement de travail toxique et rendent les emplois dangereux. Cela fait presque deux ans que le Recours collectif noir a présenté sa première déclaration sur le racisme et la discrimination systémiques à l'encontre des Noirs dans la fonction publique fédérale. En mars 2022, la Cour fédérale du Canada a rejeté les

tentatives précédentes du gouvernement de retarder les procédures en regroupant toutes les affaires de discrimination systémique. Un fonds pour la santé mentale des travailleurs de la fonction publique noirs est nécessaire pour remédier aux traumatismes raciaux. Une politique de représentation équitable permettra de remédier à l'absence disproportionnée d'employés noirs aux postes de direction et de gestion.

Il est devenu publiquement manifeste que le ministère de la Défense nationale est un milieu de travail toxique. Les 25 000 civils qui fournissent des services essentiels aux Forces armées canadiennes sont fréquemment victimes de cette toxicité, et les solutions qui leur sont proposées sont généralement des idées après coup. Le gouvernement doit mettre en place les mesures et les fonds nécessaires pour que les travailleurs civils disposent de lieux de travail sécuritaires et sains qui leur donnent du pouvoir.

Hausses salariales

Hausses salariales

En cette période de forte inflation, les offres salariales du Conseil du Trésor aux unités de négociation de l'AFPC sont insuffisantes et constituent une réduction de salaire. Nos membres, comme tous les travailleurs, méritent des augmentations pour éviter de voir leur situation se détériorer encore plus.

Phénix

Phénix

Depuis le lancement du système de paye en 2016, il n'y a pas eu une seule période de paye où les travailleurs de la fonction publique fédérale ont été payés avec exactitude ou à temps. Les problèmes de paye, qui ont commencé avec des pertes financières massives, se sont poursuivis avec des écarts et des erreurs de paye constants, provoquant anxiété et difficultés.

SPAC a fait état d'un arriéré de 195 000 dossiers le 31 août 2022, soit environ le même nombre qu'en janvier 2020. Ces dossiers comprennent près de 40 000 cas de cessation d'emploi, plus de 16 000 cas de transfert de fichiers de paye, plus de 20 000 cas de trop-payés et des dizaines de milliers de transactions de paye courantes en attente de traitement ou de correction.

21 000 dossiers ont été ajoutés à l'arriéré, le centre de paiement n'ayant pas été en mesure de traiter la totalité des 150 000 dossiers reçus au cours du mois d'août uniquement. En conséquence, la file d'attente des dossiers à traiter a continué à croître, atteignant 390 000 le 31 août. Les tentatives par le gouvernement de percevoir des trop-payés non vérifiables au-delà du délai légal empêchent également les employés de travailler sur l'arriéré et la file d'attente.

Équité en matière d'emploi

Le groupe de travail chargé de l'examen de l'équité en matière d'emploi devrait présenter son rapport d'ici la fin de 2022. En l'absence du rapport et de toute recommandation, l'AFPC continue de recommander des changements qui auraient dû être apportés depuis longtemps à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Sans mécanismes de recours utiles, la conformité à la LEE n'a pas de sens. Cette loi devrait être le minimum, et non le plafond, pour l'équité en matière d'emploi.

Vérité et réconciliation

La Commission de vérité et réconciliation du Canada a publié ses conclusions en 2015. Ces appels visaient à « corriger les torts causés par les pensionnats indiens et à faire progresser le processus de réconciliation canadien ». Un grand nombre de ces recommandations n'ont toujours pas été mises en œuvre.

Femmes et filles autochtones

Femmes et filles autochtones

Le rapport et les recommandations de l'Enquête nationale ont été publiés en 2019. Elle a qualifié la violence à l'égard des femmes et des filles autochtones de « génocide canadien ». Le rapport a conclu que « ces atteintes et ces violations ont mené à un déni de la sécurité et de la dignité humaine ». Ces recommandations détaillées étaient destinées au gouvernement, ainsi qu'à la police et au public canadien. La mise en œuvre de ces recommandations à tous les niveaux a été d'une lenteur scandaleuse.

Eau potable

Eau potable

L'accès à l'eau potable est un droit de la personne fondamentale. Le manque d'eau potable dans les communautés autochtones constitue une violation alarmante du droit à l'eau reconnu par les Nations Unies et est directement responsable de nombreuses maladies et décès. La majorité des collectivités du pays qui n'ont toujours pas accès à une eau saine et propre sont des communautés autochtones. Même lorsque des systèmes d'approvisionnement en eau sont mis en place et que les stations de traitement sont modernisées, il existe d'autres impacts à long terme, comme les effets de l'empoisonnement au mercure.

Malgré les promesses du gouvernement de mettre fin à tous les avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable à long terme d'ici 2021, il y avait 76 avis d'ébullition de l'eau à court et à long terme en mai 2022, d'une durée de plus d'un an pour la plupart d'entre eux. Et cela n'inclut pas les collectivités qui dépendent des puits et des citernes.

Le gouvernement doit agir maintenant pour protéger toutes les sources d'eau contre la pollution des entreprises et mettre fin à toutes les menaces pesant sur la propreté de l'eau. Toute solution doit être dirigée par les Autochtones. Donner aux communautés autochtones un plus grand contrôle sur leur eau, leurs terres et leurs ressources est une étape nécessaire de la réconciliation – et la meilleure façon de mettre fin aux problèmes d'eau à long terme.

Insécurité alimentaire

Garderies

Nous avons tous droit à la sécurité alimentaire. L'insécurité alimentaire dans l'ensemble de l'Inuit Nunangat et des communautés autochtones et du Nord a atteint un point critique, et la pandémie de COVID-19 a aggravé la situation. Les causes de l'insécurité alimentaire dans le Nord sont nombreuses et complexes. Les effets durables du colonialisme sur l'insécurité alimentaire dans le Nord sont aggravés par les changements climatiques, les difficultés financières des ménages et les systèmes inadéquats de distribution des denrées alimentaires.

Garderies

Il reste encore du travail à faire pour amener les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à collaborer efficacement afin de passer de l'approche canadienne de longue date fondée sur le marché, qui a échoué, à un système géré publiquement qui reconnaît, valorise et finance les services de garde d'enfants comme un bien public.