



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
Michael Bendel**

**Représentant des intérêts du personnel
Joe Herbert**

**Représentant des intérêts de l'Employeur
Jean-François Munn**

Octobre et novembre 2017

Témoins

Morgan Gay, négociateur
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche

Membres de l'équipe de négociation de l'AFPC

Lauren Baert
Joey Dunphy
Brett Evans
Charles Khoury
Diane Lacombe
Brea L. Lewis
Richard Sutcliffe
Dave Van Helvert

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|------------|
| 1. INTRODUCTION | 5 |
| <i>L'unité de négociation</i> | 6 |
| <i>Historique des négociations</i> | 10 |
| <i>Cadre législatif</i> | 13 |
| 2. POINTS TOUJOURS EN LITIGE | 15 |
| ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS | 16 |
| ARTICLE 10 INFORMATION | 18 |
| ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR | 20 |
| ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S | 24 |
| ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE | 28 |
| ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES | 31 |
| ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 42 |
| ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL | 44 |
| ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 48 |
| ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL | 55 |
| ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE | 76 |
| ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 79 |
| ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS | 88 |
| ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT | 94 |
| ARTICLE 33 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS | 97 |
| ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ | 100 |
| ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL | 105 |
| ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ | 109 |
| ARTICLE 48 CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL | 114 |
| ARTICLE 49 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ | 115 |
| ARTICLE 49 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ | 115 |
| ARTICLE 50 CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE | 116 |
| ARTICLE 50 CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE | 116 |
| ARTICLE 51 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ | 117 |
| ARTICLE 51 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ | 117 |
| ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS | 120 |
| ARTICLE 53 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR | 123 |
| ARTICLE 56 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E | 125 |
| ARTICLE 58 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER | 129 |
| ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL | 132 |
| ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE | 134 |
| « UN JOUR EST UN JOUR » | 137 |
| ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT | 138 |
| ARTICLE 33 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS | 139 |

| | |
|---|-----|
| ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT | 140 |
| ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES | 141 |
| ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS | 142 |
| NOUVELLES INDEMNITÉS TENUE CIVILE | 145 |
| NOUVELLES INDEMNITÉS INDEMNITÉ DE MAÎTRE-CHIEN | 148 |
| NOUVELLES INDEMNITÉS PRIME POUR RENVOI SOUS ESCORTE | 151 |
| NOUVELLES INDEMNITÉS INDEMNITÉ DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE/BIEN-ÊTRE | 153 |
| ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL | 153 |
| NOUVELLES INDEMNITÉS INDEMNITÉ POUR NETTOYAGE À SEC | 156 |
| APPENDICE « B » Entente sur les postes à horaire variable (EPHV) | 158 |
| APPENDICE D | 164 |
| APPENDICES F ET G INITIATIVE D'ARMEMENT | 165 |
| APPENDICE XX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES | 170 |
| APPENDICE XX DÉNONCIATION | 176 |
| APPENDICE XX RENDEZ-VOUS MÉDICAUX | 180 |
| APPENDICE XX EMPLOI ÉTUDIANT | 184 |
| APPENDICE XX INDEMNISATION POUR FRAIS JUDICIAIRES | 188 |
| APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION | 199 |
| NOUVEAU LE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE | 241 |

Conditions particulières du personnel d'exécution de la loi du ministère de la Sécurité publique pour ce qui est du régime de pensionError! Bookmark not defined.

| | |
|---|-----|
| Un travail dangereux et des programmes de formation exigeants sur le plan physique | 244 |
| Écourter le cheminement professionnel : dans l'intérêt de l'ASFC | 245 |
| Agir dans l'intérêt public | 247 |
| Rien de nouveau | 248 |
| Une proposition peu coûteuse | 251 |
| Conclusion | 251 |

| | |
|------------------------|-----|
| 3. RÉSUMÉ | 253 |
|------------------------|-----|

| | |
|------------------------|-----|
| 4. PIÈCES | 257 |
|------------------------|-----|

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 8 300 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, tels 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,

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

² *Code criminel* (L.R.C.) (1985), ch. C-46, art. 2). (Annexe B)

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,
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 chargé de l'application de la loi dont les membres syndiqués de l'unité de négociation FB travaillent dans le domaine de l'exécution de la loi. Au cours de l'année 2015 seulement, le personnel de l'ASFC a, par exemple :

- saisi plus de 7000 armes, y compris des armes à feu,
- effectué plus de 8000 saisies de drogue d'une valeur estimée à plus de 400 millions de dollars,
- renvoyé 11 000 personnes à l'extérieur du pays, la priorité allant aux personnes ayant un dossier criminel,
- effectué 43 000 saisies d'animaux, de plantes et d'aliments prohibés,
- collecté 29 milliards de dollars en taxes et en droits de douane, soit 10 % de l'ensemble des recettes publiques.

L'ASFC saisit en moyenne 450 voitures volées par année. Chaque année, elle retrouve des enfants portés disparus et procède fréquemment à des saisies de matériel de pornographie juvénile.

L'ASFC est le deuxième organisme d'exécution de la loi en importance au Canada, devancé seulement par la GRC (Pièce 1). 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

³ Avis du gouvernement (Définitions des groupes professionnels du Conseil du Trésor), *Gazette du Canada*, 2006. I. 512. (Définition du groupe Services frontaliers). (Annexe C)

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 2).

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 maritime 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 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'ASFC⁴.

⁴ Northgate Group Corp, *A View From the Frontlines Officer Safety and The Necessity of Sidearms*, janvier 2006. Récupéré de www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/documents/Northgate.pdf (le sommaire du rapport est disponible à l'Annexe F)

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. Comme l'avait déclaré le ministre de la Sécurité publique de l'époque, Vic Toews, au lendemain d'une attaque à main armée dans un bureau frontalier terrestre en octobre 2012 :

Cet événement constitue un triste rappel des conditions dangereuses dans lesquelles évoluent tous les jours les agents des organismes d'exécution de la loi, qui travaillent en vue de protéger la sécurité des Canadiens. (Pièce 3)

Ce sentiment avait été repris d'ailleurs peu de temps après par Luc Portelance, alors président de l'ASFC :

Cet incident est un sérieux rappel des risques qu'encourent tous les jours les agents et les agentes des Services frontaliers. Je sais pertinemment que le courage et le dévouement de nos agents n'ont pas d'équivalent. (Pièce 4)

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 ». (Pièce 5)

Les membres du groupe FB jouent un rôle fondamental pour assurer le respect des lois du pays et la sécurité aux frontières canadiennes. 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 que de la communauté de l'exécution de la loi dans son ensemble.

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 10 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 d'exécution de la loi.

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 travailleurs employés par d'autres organismes canadiens d'exécution de la loi. Il prétend aussi qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties, soit l'Employeur, les membres du Syndicat, le gouvernement fédéral, voire l'ensemble de la population canadienne, que les membres du groupe FB ait 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, qu'il a fait preuve d'intransigeance 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. Il a donc présenté une demande de conciliation un peu plus tôt en 2017.

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* (LRTSPF) le 16 avril 2014. Les parties se sont réunies dix-huit (18) fois pour des séances, pour un total de 48 jours de négociation et de cinq (5) jours de médiation entre le 8 juillet 2014 et le 3 février 2017.

Les négociations ont achoppé parce que l'Employeur se montrait peu empressé 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 troisième 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 quand il les avait pourtant déjà accordées à d'autres groupes. Dans d'autres cas, les solutions soumises par le Syndicat reflètent des conditions d'emploi courantes ailleurs au sein du secteur public au Canada.

Par ailleurs, les relations de travail entre les parties n'ont jamais été aussi difficiles depuis les débuts de la syndicalisation du personnel des services frontaliers, il y a plus de 45 ans.

Depuis janvier 2013, il y a eu plus d'une trentaine de refus de travailler dans des lieux de travail de l'ASFC.

À l'heure actuelle, l'AFPC 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.

En date du 11 septembre 2017, plus de 7000 griefs ont été déposés contre l'Employeur par des membres du personnel ou leur syndicat, y compris 4393 au quatrième palier.

Les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené par le Conseil du Trésor en 2014 dressent un portrait lamentable du groupe FB. La majorité des répondants occupant un poste de première ligne ont formulé les commentaires suivants :

- ils n'ont pas confiance dans la haute direction de l'ASFC;
- la haute direction de l'ASFC ne fera rien pour remédier aux problèmes soulevés dans le sondage;
- ils ne reçoivent pas suffisamment de reconnaissance pour le travail bien fait;
- ils n'ont aucun mot à dire au sujet des décisions qui ont des répercussions sur leur travail;
- ils estiment ne pas recevoir suffisamment de perfectionnement professionnel pour bien accomplir leur travail;
- le processus de sélection servant à pourvoir les postes vacants ne se déroule pas de manière équitable;
- l'ASFC ne favorise pas vraiment l'avancement professionnel;
- les membres du personnel ne peuvent pas exprimer leurs préoccupations par peur de représailles;
- il n'y a aucune possibilité d'avancement au sein de l'agence;
- ils ne sont pas satisfaits de l'agence. (Pièce 6)

Le Conseil du Trésor a mené un nouveau sondage en 2017, beaucoup plus court. Voici ce qu'ont déclaré la majorité des répondants occupant un poste de première ligne :

- que l'ASFC ne fait montre d'aucun respect à leur égard;
- que l'ASFC ne les encourage pas à faire preuve d'initiative;
- que l'ASFC n'appuierait pas les personnes qui auraient des idées novatrices;

- qu'ils ne sont pas satisfaits de l'ASFC;
- que leur lieu de travail est nocif pour la santé psychologique;
- que 70 % des victimes de harcèlement déclarent que l'individu à l'origine du harcèlement en était un en position d'autorité. (Pièce 7)

La morosité des membres du Syndicat qui travaillent à l'ASFC ne fait 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.

Et n'oublions pas les problèmes de recrutement et de maintien en poste du personnel qui affligent l'ASFC. D'ailleurs, au cours des trois dernières années, l'ASFC a pris les grands moyens pour recruter du personnel : vidéos sur YouTube et distribution de dépliants au public par des agents des services frontaliers à certains points d'entrée.

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 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.

Cadre législatif

Conformément à l'entente conclue entre l'AFPC et la procureure générale du Canada en juin 2016, la LRTSPF, dans sa version précédant les modifications apportées en 2013, énonce les facteurs à prendre en compte par la Commission de l'intérêt public (CIP) au moment de formuler une recommandation.

Facteurs à prendre en considération :

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

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

(Pièce 8)

Conformément aux dispositions de la Loi énoncées ci-dessus, le Syndicat soumettra dans le présent mémoire des arguments pour appuyer sa demande d'améliorations raisonnables aux conditions de travail du personnel de l'unité de négociation FB, soit des améliorations qui respectent le mandat de la Commission de l'intérêt public. Il revendique, notamment, des mesures garantissant que la rémunération et les autres conditions d'emploi sont comparables à celles des effectifs de professions similaires ailleurs dans le secteur public, et reconnaissant la nécessité d'attirer des personnes compétentes dans la fonction publique, et de les maintenir en poste, pour répondre aux besoins de la population canadienne.

2. POINTS TOUJOURS EN LITIGE

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

Apporter des modifications pour que le texte se lise comme suit :

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« **service** » (*service*) désigne :

- (a) Toute période de service continu ou discontinu dans la fonction publique, sauf si la personne employée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

- (b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

| <u>Unités de négociation</u> | <u>Dates de signature</u> |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| AS, IS, PM | 17 mai 1989 |
| CM, CR, DA, OE, ST | 19 mai 1989 |
| WP | 24 novembre 1989 |

MOTIF :

Le libellé proposé par le Syndicat pour l'article 2 est cohérent avec la formulation de la convention collective des parties en vigueur actuellement. Il s'agit d'une version modifiée de la définition de la période de service qui est donnée à l'alinéa a) du paragraphe 34.03. En vertu de l'entente actuelle entre les parties, cette définition s'applique non seulement à l'acquisition des crédits de congé annuel, mais aussi à l'établissement du calendrier

des congés annuels payés, aux années de service calculées aux fins de sélection des lignes du personnel travaillant par quart de travail et de sélection des participants aux formations sur le maniement des armes à feu. Par conséquent, le Syndicat propose de placer la définition de « service » au début de la convention collective (article 2) étant donné que le calcul des années de service s'applique à plusieurs dispositions de la convention. Il en va de l'intérêt des deux parties de voir à ce que soit incluse la définition claire et nette d'un concept qui s'applique à plus d'un article de l'entente conclue. Il s'agit d'une pratique courante dans toutes les ententes conclues précédemment entre les parties. En effet, un article intitulé « Interprétation et définitions » fait partie de toutes les conventions collectives conclues entre les parties depuis l'établissement de la relation de négociation il y a plus de quatre décennies.

La question de la reconnaissance de la période de service a également fait l'objet d'un litige entre les parties pendant toute la durée de l'entente actuelle. Le Syndicat a déposé un grief relativement à la reconnaissance par l'Employeur des périodes de service des membres des Forces canadiennes dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés. Même si le Syndicat a perdu son grief, il n'est pas d'accord avec l'interprétation de l'Employeur, surtout en raison des points sur lesquels les parties se sont entendues à la fin de la dernière ronde de négociations (Pièce 9).

Le Syndicat soutient qu'il est absurde d'avoir une définition pour la reconnaissance de la période de service dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés et une autre pour l'établissement des heures de travail. Il ajoute qu'il ne fait aucun sens de n'inclure la définition pour l'acquisition des crédits de congé annuel que dans l'article sur le congé annuel payé alors que les années de service sont prises en compte ailleurs. La proposition du Syndicat permettrait d'assurer une définition cohérente en ce qui a trait au calcul des années de service quand il faut départager les ex æquo. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 10 INFORMATION

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

ARTICLE 10 INFORMATION

10.01 L'Employeur convient de communiquer chaque trimestre à l'Alliance **la liste de l'ensemble des membres du personnel de l'unité de négociation. La liste doit inclure** le nom, le lieu de travail géographique et la classification **de l'ensemble des employé-e-s ainsi que la date d'entrée en fonction** de chaque personne nouvellement embauchée.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention ~~et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner à l'employé-e le moyen d'avoir accès à la présente convention par voie électronique. Dans les cas où cet accès n'est pas possible, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire papier de la présente convention.**

MOTIF :

Le Syndicat propose des modifications au libellé du paragraphe 10.01 afin de s'assurer de disposer de renseignements à jour concernant ses membres. Le roulement du personnel est très élevé dans l'unité de négociation FB. Il s'avère donc difficile pour le Syndicat de savoir en tout temps qui est toujours en poste et qui ne l'est pas. La mobilité du personnel de l'unité de négociation s'avère tout aussi élevée. Il arrive en effet très souvent que les recrues soient affectées à un port au terme de leur formation à Rigaud, puis qu'elles demandent une mutation durant cette première affectation.

Le Syndicat a besoin de cette information parce que, contrairement aux autres unités de négociation au sein de l'administration publique centrale, les négociations relatives à l'EPHV sont monnaie courante pour l'unité de négociation FB. Les pourparlers

concernant l'EPHV se révéleront bien plus fructueux si les personnes à la présidence des succursales et celles représentant le Syndicat ont accès à une liste de membres du personnel à jour. Une liste à jour permettrait aussi au Syndicat de ne pas avoir à composer avec des irritants inutiles lors de pourparlers déjà très souvent litigieux.

L'ASFC dispose de listes du personnel à jour, pour chaque lieu de travail. Le Syndicat soutient qu'il n'y a absolument aucune raison convaincante pour expliquer que l'Employeur ne puisse pas fournir une liste à jour trimestriellement.

Qui plus est, il existe un certain nombre de précédents à cet égard au sein du secteur public fédéral. Le Conseil du Trésor a en effet accepté de fournir une liste à jour et complète de toutes les unités de négociation en vertu de ses conventions collectives visant les groupes UT, EC, FI et ceux représentés par l'IPFPC (Pièce 10). Rien ne l'empêche d'en faire autant pour le groupe FB.

En ce qui concerne la proposition de l'Employeur, l'AFPC n'a pas donné son accord quant à la modification en question pour aucune de ses conventions collectives touchant l'administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus durant le présent cycle de négociations pour les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour les arrangements de 2016 pour l'ARC. La majorité des membres du personnel de l'unité de négociation FB passent peu de temps devant un ordinateur. En conséquence, le Syndicat fait valoir que le libellé proposé par l'Employeur a pour effet ni plus ni moins de limiter l'accès à la convention entre les parties, ce qui n'est dans l'intérêt d'aucune des parties.

ARTICLE 12
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 12
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Remplacer l'actuel paragraphe 12.03 avec le libellé ci-dessous et le diviser en respectant la numérotation suivante :

- 12.03 L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information de l'Alliance, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.**
- 12.04 Tout représentant dûment accrédité de l'Alliance doit avoir accès aux locaux de l'Employeur pour régler une plainte ou un grief ou pour assister à une réunion avec la direction ou à une réunion avec des employé-e-s représentés par l'Alliance.**

MOTIF :

Le Syndicat propose de remplacer l'actuel paragraphe 12.03 pour deux raisons interreliées. En premier lieu, ce libellé a déjà été interprété et utilisé par l'Employeur pour s'ingérer dans les droits conférés au Syndicat en vertu de la LRTSPF, principalement en refusant aux représentants du Syndicat l'accès aux lieux de travail de l'ASFC pour qu'ils s'adressent à leurs membres. Le Syndicat a réagi à deux incidents précis où on lui avait refusé l'accès en question, soit à Windsor (Ontario), puis à Saskatoon (Saskatchewan), en déposant une plainte à la CRTESPF. Pour sa part, l'Employeur a plaidé que le paragraphe 12.03 énonçait les règles en vertu desquelles un représentant syndical peut entrer sur les lieux de travail, ajoutant que :

[...] Tout accès non mentionné explicitement dans la convention collective relève de la discrétion de l'Employeur, qui est libre d'administrer ses locaux comme bon lui semble.

Il a poursuivi en affirmant que :

Le fait que l'agent négociateur a présenté une demande de modification visant à étendre la portée du paragraphe 12.03 de la convention collective (pièce 6) est, selon l'Employeur, une preuve que l'agent négociateur reconnaît que l'utilisation des locaux de l'Employeur est une question qui doit être négociée et réglée dans le cadre des négociations. (CRTFP 561-02-498, pièce 11)

Lors des négociations, l'Employeur a rejeté la proposition avancée par le Syndicat à propos du paragraphe 12.03. Et sa position n'a pas changé devant la Commission : l'accès par un représentant du syndicat au lieu de travail est un point dont il faut discuter lors des négociations collectives et n'est pas assujéti à la Loi. Lors des négociations, l'Employeur a refusé d'accepter le libellé qui garantirait cet accès aux représentants syndicaux, malgré le fait que le Syndicat avait soumis un libellé selon lequel il faudrait un long préavis.

Dans ce cas, la décision de la Commission, publiée en mai 2013, précise que l'Employeur a violé la Loi en refusant l'accès aux membres du Syndicat aux lieux de travail de l'ASFC.

Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (CRTFP 561-02-498, pièce 12)

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au Conseil du Trésor et à l'ASFC : « [...] de cesser de refuser l'accès de cette façon en l'absence de raisons d'affaires convaincantes et justifiables selon lesquelles ce type d'accès compromettrait les intérêts légitimes du milieu de travail. » (CRTFP 561-02-498)

En 2016, la CRTEFP a rendu une décision subséquente concernant le même problème, cette fois-ci aux bureaux d'Anciens Combattants et de Santé Canada.

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

Guy-Favreau de Santé Canada le 25 novembre et d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail aux installations du MDN le 11 décembre 2014 et le 6 janvier 2016 constituaient tous des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (CRTEFP 561-02-739)

Compte tenu du libellé du paragraphe 12.03 de la convention entre les parties, des arguments soulevés par l'Employeur lors des délibérations de la Commission en 2013 et de la décision rendue par la Commission dans cette affaire, le Syndicat prétend que le libellé dans sa version actuelle n'est pas cohérent avec les droits accordés aux représentants syndicaux en vertu de la LRTSPF. Le libellé fait en sorte de restreindre le Syndicat, ce que la Commission a déclaré inconciliable avec la Loi. C'est pourquoi le Syndicat propose de modifier le libellé afin que ses droits soient respectés.

La deuxième raison avancée par le Syndicat pour modifier le paragraphe 12.03 concerne l'obtention de la parité avec ce que le Conseil du Trésor a déjà accordé aux employés de l'unité de négociation CX. Selon la convention collective CX, à laquelle est assujéti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, les représentants syndicaux n'ont pas besoin de demander la permission de l'Employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Elle précise aussi qu'ils peuvent avoir accès au lieu de travail pour assister à des réunions avec les membres du syndicat, ce qui est cohérent avec la proposition du Syndicat pour l'unité de négociation FB (Pièce 14).

Le personnel de l'unité de négociation CX évolue dans des environnements confinés où il est exposé à des dangers. Pourtant l'Employeur a accepté un libellé qui garantit aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de pouvoir rencontrer les membres. Le personnel de l'unité de négociation CX est chargé de l'exécution de la loi et travaille pour le même Employeur et le même Ministère. Le Syndicat prétend qu'il n'y a aucune raison de refuser au personnel du groupe FB des droits déjà accordés par le même Employeur à d'autres effectifs chargés de l'exécution de la loi.

Le Syndicat réclame aussi un libellé propre à empêcher l'Employeur d'empiéter sur le droit du Syndicat de communiquer avec ses membres en dehors des heures de travail. La situation s'est présentée à quelques reprises par le passé. Avec un libellé de ce genre dans la convention collective, les droits du Syndicat prévus dans la Loi seraient protégés.

Étant donné que :

1. la Commission a clairement indiqué que la Loi confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 12.03,
2. que la proposition du Syndicat relativement au paragraphe 12.04 reflète pratiquement en tous points ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres effectifs d'application de la Loi à son service et
3. que le Syndicat détient des droits en vertu de la Loi pour communiquer avec ses membres :

le Syndicat réclame respectueusement que ses propositions soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 13
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

PROPOSITION DE L'AFPC

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. ~~conformément au paragraphe 13.02.~~
- 13.04-3**
- a) Le représentant obtient **se voit accorder** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur les plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour 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 un employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer un grief ou pour participer à des discussions conformément au paragraphe 18.07.

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 à l'effet 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 représentantes et représentants 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. Qui plus est, la Commission a donné raison au Syndicat dans au moins deux de ses décisions d'arbitrage de différends relativement au temps payé pour les questions prévues au paragraphe 18.07. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que cette proposition soit intégrée dans la recommandation de la Commission (Pièce 15).

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

PROPOSITION DE L'AFPC :

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.xx 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.

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 employés agissant à titre 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 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 employés et aux 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. Signalons qu'un grief a été déposé sur ce même point au cours de l'automne 2017 (Pièce 16).

Le libellé relatif à ce point dans la convention actuelle est le produit de l'époque où le groupe FB faisait partie de l'unité de négociation des PA. Il ne reflète en rien la réalité des activités de l'ASFC. Le Syndicat propose donc de le modifier de manière à ce que l'application des droits des représentants syndicaux chargés de résoudre des griefs soit cohérente partout au Canada. Il est dans l'intérêt des deux parties d'accorder un congé payé au personnel qui représente le Syndicat lorsqu'il est appelé à résoudre des problèmes.

En ce qui a trait à sa proposition concernant les présidents de succursale, le Syndicat cherche à réinstaurer une vieille pratique révoquée unilatéralement par l'ASFC au cours des rondes de négociations précédentes. 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* (Pièce 17) 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.

Comme on l'a mentionné précédemment, la révocation est survenue à mi-parcours de la dernière ronde de négociations. Le Syndicat veut donc profiter de celle qui est en cours pour corriger la situation. L'élimination de cette vieille pratique – accorder un congé payé pour affaires syndicales – a considérablement perturbé le fonctionnement dans les lieux de travail et les 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.

Les propositions concernant l'article 14 visent à régler les problèmes récurrents et à réinstaurer une vieille pratique révoquée unilatéralement (et illégalement) 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 17
MESURES DISCIPLINAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

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 sans motif valable, raisonnable et suffisant et sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.
- 17.04-2**
- a) Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur ~~doit s'engager~~ à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur doit ~~s'efforcer de~~ signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement, **ou avant**.
 - b) **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 ou à une audience **administrative ou d'investigation** la ou le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire la ou le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **La surveillante ou le surveillant doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé-e.** ~~Dans la mesure du possible,~~ L'employé-e et le représentant de l'Alliance reçoivent au minimum ~~une (1)~~ **deux (2) journées** de préavis de cette réunion.
- 17.034** 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.
- 17.05** 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 de la période de ~~deux (2) ans~~ **d'un (1) an** qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

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.

NOUVEAU

17.08 L'employé-e ne subit aucune perte de salaire ni d'avantages prévus dans la présente convention collective pendant qu'il est suspendu pour cause d'enquête ou pour des raisons administratives.

NOUVEAU

17.09 L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé-e qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la Partie II du *Code canadien du travail*. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.

17.xx Surveillance

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de 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 ou d'une violation de la sécurité.

MOTIF :

Il serait difficile de surestimer l'importance des propositions pour l'article 17 auprès des membres du Syndicat. Dans la présente ronde de négociations, le Syndicat tient absolument à s'assurer que ses membres obtiendront de meilleures garanties relativement aux mesures disciplinaires.

La dernière ronde de négociations a permis de constater que les membres de l'AFPC perçoivent de plus en plus la direction de l'ASFC comme dure et autoritaire. Ainsi, 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 la signature de la convention en vigueur en 2013, le Syndicat a déposé plus de deux cent cinquante (250) griefs au sujet de réprimandes, de suspensions et de mesures disciplinaires. En gros, cela veut dire que plus de 3 % 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.

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, à peu près depuis la même année où l'ASFC a mis à exécution son projet d'armes à feu. 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'un employé* est en vigueur depuis 2015, remplaçant la politique originale introduite en 2007 (Pièce 18). 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.

L'enquête des normes professionnelles – ou la menace d'être la cible d'une telle enquête – est monnaie courante dans les lieux de travail de l'ASFC. Pour les employés 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 ou non 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 19). 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.

L'enquête des normes professionnelles constitue une source de désaccord pour deux principales raisons. D'abord, parce que l'ASFC a pris une position claire sur le sujet : il s'agit d'une mesure administrative plutôt que disciplinaire. Par conséquent, les employés sous enquête ne peuvent pas être représentés par le Syndicat lors des rencontres qui ont lieu dans le cadre de l'enquête les concernant. Elle consent toutefois que les employés visés soient accompagnés, à condition que cette personne ne soit là qu'à titre d'observateur. Qui plus est, la politique énonce « [qu'il] est laissé à la discrétion de l'enquêteur d'autoriser la présence d'un observateur spécifique pendant une enquête » (p. 5), et que tout « observateur » doit signer une entente de non divulgation.

Le Syndicat a contesté la position de l'Employeur à maintes reprises tant à l'échelon local que régional et national : griefs, réunions du comité syndical- patronal et correspondance entre le président national du SDI et la direction de l'ASFC (Pièce 20). En 2016, l'arbitre Marie-Claire Perrault a entendu un grief au sujet du licenciement de la membre de l'AFPC Karen Grant. Dans sa décision concernant le licenciement de cette employée (à la suite d'une enquête des normes professionnelles), l'arbitre Perreault a déclaré que le processus suivi pour l'enquête dans cette affaire – et plus particulièrement la conclusion en émanant – était un « leurre » et que les mesures prises par l'ASFC en tant qu'Employeur étaient de nature administrative et qu'elles avaient été « des mesures disciplinaires déguisées ». L'employée a par la suite réintégré son poste, et la décision a été maintenue malgré la demande de révision judiciaire déposée par l'Employeur. Il importe de souligner que l'Employeur a contesté la décision surtout pour des motifs de compétence, en déclarant que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) n'avait aucun pouvoir de décision sur la question en raison de la nature « administrative » de celle-ci. La Commission et la cour n'étaient de toute évidence pas du même avis.

Malgré le précédent créé à la suite de la décision de l'arbitre Perreault en 2016, l'Employeur n'a pas modifié ses pratiques en ce qui a trait à l'application des enquêtes

des normes professionnelles sur les lieux de travail de l'ASFC. En effet, l'Employeur continue de refuser toute représentation syndicale dans le cadre de ces enquêtes, conformément à la politique de l'ASFC.

La deuxième source de controverse réside dans le fait que les enquêtes sont perçues comme une manœuvre employée par les gestionnaires de l'ASFC pour justifier l'usage de tactiques d'intimidation. Il appert en effet que les enquêtes découlent souvent des plus frivoles des situations.

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

Selon le libellé actuel, lorsqu'il y a enquête, l'employeur peut suspendre sans salaire l'employé aussi longtemps qu'il le juge pertinent. L'employeur impose ainsi une pénalité financière à l'employé avant même de savoir s'il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires, comme le déterminera ensuite l'enquête. Le Syndicat soutient 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 employés qui avaient été suspendus pour fin d'enquête sans salaire pour de longues périodes de temps – des mois dans certains cas – n'ont jamais été reconnus coupable de quoi que ce soit. Le problème est très répandu à l'ASFC. À titre d'exemple, mentionnons que, sur une période de douze (12) mois au seul aéroport Pierre-Eliot-Trudeau à Montréal, cinq (5) personnes salariées ont déposé un grief au sujet de difficultés financières vécues en raison de leur suspension pour fin d'enquête sans salaire infligée par l'Employeur pour de longues périodes de temps à la fois (Pièce 13). 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 21).

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'exécution de la loi.

Par exemple, 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 délais indus. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délais indus donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée. (Pièce 22)

Dans le contexte d'une suspension disciplinaire, la Politique sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC énonce que « cette mesure sera seulement invoquée dans des circonstances extrêmes lorsqu'il ne serait pas approprié de verser le salaire du membre ». Cette politique énonce notamment ce qui suit :

Tous les cas de suspension sans solde sont examinés individuellement et cette mesure est envisagée dans les cas suivants :

- *le membre est en prison et attend son procès;*
- *le membre est clairement impliqué dans la perpétration d'une infraction à une loi provinciale ou fédérale ou au Code de déontologie et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions en vertu de la Loi sur la GRC. Si l'enquête ne permet pas de clarifier l'implication du membre, la décision de le suspendre sans solde doit être reportée après l'audience préliminaire ou le procès, afin de pouvoir évaluer les témoignages sous serment;*
- *le membre a été absent de son poste sans permission pendant sept jours complets ou plus, en contravention du Code de déontologie;*
- *le membre ne s'est pas présenté au travail à une date précise à un endroit où sa mutation avait été ordonnée, en contravention de l'article 40 du Code de déontologie. (Pièce L)*

Un libellé de cette nature existe également dans la communauté de l'exécution de la loi. Par exemple, on peut lire dans la convention collective dont relèvent les agents employés par 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 22)

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 23). En ce qui concerne la *Police Act* en Colombie-Britannique, la *Police Act* en Nouvelle-Écosse et la *Police Act* en Saskatchewan, la suspension pour fin d'enquête d'un agent de police est infligée avec rémunération et avantages sociaux pour les 30 premiers jours au moins (Pièce 24).

La modification de la convention collective, selon la proposition faite par le Syndicat relativement à l'article 17, ne ferait pas qu'accorder aux travailleurs de l'unité de négociation FB des protections identiques à celles qui sont la norme dans le milieu de l'application de la loi, mais prévoirait aussi une notion d'équité qui n'existe pas actuellement.

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 puissent être accompagnés d'un représentant syndical lors de rencontres avec la direction, notamment lors d'enquêtes des normes professionnelles.

Relativement à la représentation syndicale, il est courant dans le monde syndical que les membres du personnel visés par des mesures disciplinaires puissent être accompagnés d'un représentant syndical lors de leurs rencontres avec la direction. La présente convention collective stipule d'ailleurs que le personnel a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors des « audiences disciplinaires ». Cependant, à la lumière des griefs, du champ de compétence, de la politique de l'Employeur concernant les enquêtes des normes professionnelles et les problèmes récurrents en milieu de travail, le Syndicat

soutient que la représentation syndicale se révèle essentielle lors des rencontres « administratives » de l'ASFC parce que l'Employeur persiste à considérer les réunions quasi-disciplinaires comme « administratives ».

Pour le Syndicat, il est absurde que, dans un milieu syndiqué, des employés soient soumis à un interrogatoire susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires sans être accompagnés par un représentant syndical. La politique de l'ASFC sur la question – soit que l'employé n'a le droit d'être accompagné que d'un observateur, que la présence dudit observateur est à la discrétion de la direction et que les notes prises par ledit observateur ne puissent servir par la suite à des fins de représentation – va à l'encontre de la jurisprudence et des normes du travail. Pour remédier à la situation, il faudrait modifier la convention de manière à accorder aux membres de l'unité de négociation FB les mêmes droits fondamentaux qui sont conférés aux personnes salariées de tous les milieux de travail syndiqués au Canada.

Il y a un précédent bien établi en ce qui a trait à la proposition du Syndicat à cet effet. Par exemple, dans sa convention collective avec le groupe CX, le Conseil du travail a convenu de ce qui suit :

***17.03** Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influencer sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé-e est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l'enquête administrative, l'audition ou l'enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé-e.*

La convention collective de l'Ontario Provincial Police Association stipule ce qui suit :

*[NOTRE TRADUCTION] **Article 31 Processus disciplinaire informel** Il est de la prérogative du membre de se faire accompagner par un représentant syndical s'il le juge approprié.*

La convention collective de la Toronto Police Association stipule ce qui suit :

[NOTRE TRADUCTION] **Article 15**

g) Les agents qui font l'objet d'une plainte ont le droit d'être accompagnés d'un représentant syndical durant le processus d'enquête les visant.

(h) Les agents qui font l'objet d'une plainte ont le droit d'être accompagnés d'un conseiller juridique, d'un représentant syndical ou d'un autre agent durant les audiences tenues dans le cadre de l'enquête les visant.

La convention collective de la Fraternité des policiers et policières de Montréal stipule ce qui suit :

27.07 a) Lors de toute entrevue à caractère disciplinaire, le policier peut se faire accompagner d'un délégué syndical, ou d'un représentant de la Fraternité.

Il ne fait aucun doute que la proposition du Syndicat reflète non seulement la norme dans le milieu, mais aussi l'acceptation par le Conseil du Trésor de la même clause pour un autre groupe. Il en va de même pour le préavis de deux jours proposé.

Les propositions du Syndicat concernant le motif valable et le fardeau de la preuve — vu les problèmes répétitifs au chapitre de 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 actes législatifs 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 en ce qui a trait au contexte syndical au Canada.

Quant au fardeau de la preuve, pour citer le livre de Mitchnick et Etherington intitulé *Labour Arbitration in Canada* (2006), *[NOTRE TRADUCTION]* « [...] 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

explicités dans la décision souvent citée : *Canadian Broadcasting Corp, et Ass'n of Radio & Television Employees* (1968), 19 L.A.C. 295 (Christie) ».

L'Employeur a plaidé durant les négociations que la jurisprudence fait clairement état de tels principes, et qu'il ne se révélait donc pas nécessaire de les ajouter dans la convention collective. Vu les problèmes persistants dans tous les lieux de travail de l'ASFC au Canada, 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.

La proposition du Syndicat par rapport au paragraphe 17.09 vise à garantir la réhabilitation des droits accordés au personnel de l'ASFC avant les modifications aux dispositions sur la santé et la sécurité dans le Code canadien du travail. En 2013, le gouvernement d'alors avait modifié le Code afin qu'une personne salariée puisse potentiellement être la cible de mesures disciplinaires pour avoir exercé ses droits en vertu du Code sans obliger l'employeur de procéder d'abord à une enquête exhaustive et impartiale. Soulignons de nouveau que de telles protections sont enchâssées dans les actes législatifs provinciaux et territoriaux. D'où l'importance, selon le Syndicat, de redonner aux membres FB, vu leurs fonctions, les droits dont ils ont joui durant des décennies avant les modifications apportées en 2013 aux dispositions sur la santé et la sécurité (Pièce 25).

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 paragraphes de la convention collective du personnel de la Société canadienne des postes concernant le personnel affecté aux établissements de traitement des lettres (Pièce 26).

Résumé

Les problèmes associés aux mesures disciplinaires à l'ASFC sont bien documentés. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014 montre hors de tout doute les préoccupations d'une partie du personnel par rapport à l'intransigeance des gestionnaires. Le Syndicat fait valoir que le nombre même de griefs déposés par les membres syndiqués au sujet de mesures disciplinaires permet de confirmer le problème.

La proposition du Syndicat relativement à l'article 17 se distingue par sa simplicité : que les protections de base en usage dans la communauté d'exécution de la loi soient incorporées dans la convention collective du groupe FB. La représentation syndicale lors des rencontres avec la direction. La suspension pour fin d'enquête avec rémunération. Des mesures disciplinaires uniquement en vertu de motifs valables. De telles dispositions sont normales, 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 fasse partie de la recommandation de la Commission.

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

NOUVEAU 18.23

Lorsqu'il semble à la **partie plaignante et à l'Alliance, le cas échéant**, que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut 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 :

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 nombreuses étapes prévues dans le processus perdent tout leur sens. Plus vraiment besoin en effet de prévoir d'autres étapes que deux – la première et la dernière – 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 réside dans le fait que la direction insiste souvent pour suivre une à une les étapes, même si elle ne détient aucun pouvoir de résoudre les griefs en suivant chacune des étapes.

Les étapes incluses dans la procédure de règlement des griefs en vigueur reposent sur le concept selon lequel la direction, dans divers secteurs de l'organisation de l'Employeur, aura la capacité et le pouvoir de résoudre les problèmes. Dans le cas contraire, plus besoin de suivre les étapes. Se réunir quand l'une des parties est incapable de résoudre le différend constitue une perte de temps et de ressources, tant pour la partie syndicale que patronale.

Pour ces raisons, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la Commission concernant l'article 18.

ARTICLE 20
HARCÈLEMENT SEXUEL

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 20
HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

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

NOUVEAU

20.02 Définitions :

- a) **Le harcèlement et l'intimidation désignent toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, qui laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

20.02-20.03

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

20.03–20.04

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

20.04 20.05

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

MOTIF :

Depuis que l'article 20 a été négocié en 1986 (à l'exception du paragraphe 20.04 négocié dans le cadre de la convention collective échu le 21 juin 2007), la définition du harcèlement a évolué. Désormais, des lois provinciales et territoriales, d'autres conventions collectives, des politiques patronales et les normes sociales reconnaissent les multiples formes que revêt ce type de comportement. Le harcèlement est un problème grave, susceptible d'avoir des répercussions dévastatrices sur la personne qui le subit. Il ne se limite pas à une conduite de nature sexuelle. Il est donc essentiel que le libellé de la convention collective stipule sans ambiguïté qu'aucune forme de harcèlement ne sera tolérée sur les lieux de travail.

Comme on l'a souligné dans la partie traitant de l'article 17, l'intransigeance des cadres de direction de l'ASFC est bien documentée. L'un des principaux objectifs de l'AFPC dans la présente ronde de négociations sera d'obtenir pour ses membres qui travaillent à l'ASFC de meilleures protections en matière de mesures disciplinaires et d'abus de pouvoir.

Le Syndicat propose de mettre à jour le présent article pour qu'il soit conforme à la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* instaurée par le Conseil du Trésor. Il propose aussi de supprimer toutes les occurrences du mot « sexuel ». Pour l'abus de pouvoir, le Syndicat propose d'insérer dans la convention collective du groupe FB la définition qui figure dans la Politique du Conseil du Trésor (Pièce 27).

Dans sa politique, l'Employeur réitère la volonté du Conseil du Trésor de maintenir un milieu de travail où le personnel est traité avec respect et dignité. La politique a pour objet de prévenir le harcèlement par la sensibilisation, la résolution rapide des problèmes et le recours à la médiation.

Cette politique dépasse les exigences prévues dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, puisqu'elle s'applique à d'autres formes de harcèlement au travail, notamment le harcèlement de nature générale non fondé sur des motifs de discrimination interdits, dont les remarques et les courriels déplacés, dégradants ou offensants, les menaces et l'intimidation.

Voici la définition de « harcèlement » qui se trouve dans la politique : « [tout] comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou comportement qui diminue, rabaisse, humilie une personne ou la met dans l'embarras, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne » (Pièce 28).

La proposition du Syndicat s'harmonise avec la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* du Conseil du Trésor. Le Syndicat souhaite modifier la convention collective étant donné que c'est bien souvent le document que les employés et les gestionnaires consultent en premier pour connaître leurs droits et leurs responsabilités respectives (pièce F). Le Conseil du Trésor a déjà négocié une proposition semblable à celle proposée par le Syndicat dans les présentes pour le groupe UT (Pièce 29).

L'AFPC a négocié un libellé similaire dans les conventions collectives conclues avec les gouvernements du Nunavut et du Yukon (Appendice A). Par ailleurs, les gouvernements de l'Ontario (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*), du Manitoba (*Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, 2010) et de la Saskatchewan (*Occupational Health*

and Safety Act, 2007) ont tous adopté des lois qui élargissent la définition du harcèlement au-delà du harcèlement à caractère sexuel.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 20 soit incluse dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Proposition du Syndicat – 02-03-16

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.~~

24.012 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

24.023 ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour le personnel. **Les changements technologiques n'entraîneront pas l'élimination de postes au sein de l'unité de négociation ni l'élimination de l'emploi ou du statut de l'employé-e.**~~

24.034 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) 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.

24.045 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 renferme 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.

24.056 Aussitôt qu'il est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière concrète 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.

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

24.078 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 :

Les changements technologiques font l'objet d'un important différend entre les parties depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle convention collective. Au cœur du litige : l'introduction par l'ASFC des bornes libre-service du contrôle frontalier automatisé, communément appelées « bornes de CFA » au sein de l'unité de négociation.

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 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.

Là où ces bornes sont disponibles, on encourage de plus en plus les voyageurs à les utiliser.

Outre les bornes de CFA, l'ASFC a commencé à étudier la possibilité de mettre en place un Programme de traitement à distance des voyageurs aux points d'entrée des frontières terrestres. Il a lancé à cet effet un projet pilote à Morses Line, au Québec, et étudie la possibilité d'installer des bornes similaires dans 19 autres points d'entrée au Canada.

Voici comment le Toronto Star décrivait le programme dans un article paru en septembre 2016 [NOTRE TRADUCTION] : « Imaginez une installation de service au volant "high-tech". Les voyageurs qui se présentent au poste frontalier de Morses Line avancent leur voiture dans un garage fermé et l'immobilisent à la hauteur d'une borne par laquelle ils peuvent communiquer avec un agent des services frontaliers, montrer leur passeport et même payer les droits et taxes applicables à l'alcool, au tabac et aux autres articles par carte de crédit » (Pièce 30). L'agent des services frontaliers qui traite avec les automobilistes est situé à Hamilton, en Ontario. Le poste frontalier doté de personnel le plus près se trouve à 13 kilomètres de là.

Le Syndicat s'est opposé à maintes reprises aux changements de l'ASFC par rapport aux bornes dans les aéroports et aux points d'entrée terrestres. 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.

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 la 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.

De toute évidence, les bornes libre-service ne peuvent accomplir ce genre de tâches. Comme l'a déclaré en 2016 le président national du SDI Jean-Pierre Fortin lors de la mise en place des nouvelles installations à Morses Line :

[NOTRE TRADUCTION] Le problème lorsque vous parlez à une personne à travers une caméra, vous ne pourrez pas détecter son degré de nervosité ni avoir une bonne appréciation de la situation. Nous ne sommes donc pas certains que cette technologie très coûteuse permettra d'économiser sur le salaire de deux agents en poste.

M. Fortin va plus loin en disant :

[NOTRE TRADUCTION] Imaginons qu'un automobiliste passe par Morses Line et parle au téléphone à l'agent basé à Hamilton. Si l'agent a un doute quelconque, il devra communiquer avec un agent dans un autre poste frontalier et l'informer que le véhicule doit être fouillé. Pensez-vous un instant que la personne à l'autre bout du fil attendra une heure qu'un agent de l'ASFC arrive sur les lieux, surtout si elle connaît nos intentions? (Pièce 30)

M. Fortin a soulevé le problème lors d'une réunion avec le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile Ralph Goodale en octobre 2016.

Le Syndicat a les mêmes préoccupations par rapport aux bornes de CFA en ce qui a trait à l'absence d'interaction avec un agent des services frontaliers.

Dans une lettre adressée à la présidente de l'ASFC Linda Lizotte-MacPherson en août 2016, M. Fortin résume en quelques mots la position du Syndicat : les machines ne remplacent pas les agents, elles complètent leur travail. Il souligne en outre que réduire les effectifs dans les points d'entrée et les remplacer par des machines risque presque certainement d'affaiblir la première ligne de défense du pays. (Lettre de J.-P. Fortin) M. Fortin ajoute dans sa lettre que les agents d'expérience chargés du système

de traitement à distance des voyageurs ont signalé des failles dans le système par rapport à la sécurité.

[NOTRE TRADUCTION] Ils (les agents) soulignent ne pas avoir une image complète ni détaillée des véhicules traversant au point d'entrée. Ils peuvent voir le véhicule sous bien des angles à l'aide des différents écrans. Cependant, cela ne leur permet pas de juger du cadre environnant ni des alentours. Cette méthode de traitement va à l'encontre de tout leur apprentissage. Ils ne peuvent pas, par exemple, évaluer le degré de nervosité d'un voyageur ni voir l'interaction entre certains voyageurs. Ils ne peuvent pas non plus utiliser leur sixième sens. En plus, dans certains cas, après avoir laissé entrer un voyageur, ils restent avec la mauvaise sensation d'avoir pris une décision qu'ils n'auraient pas nécessairement prise s'ils avaient été sur place. Les agents des services frontaliers affectés au projet pilote n'hésitent pas à affirmer que, pour des raisons de sécurité, la continuation ou l'élargissement du projet nuirait aux meilleurs intérêts du Canada. (Pièce 31)

Il est également très souvent question des problèmes liés aux bornes d'inspection primaire lors de réunions du Comité national de santé et de sécurité. L'incapacité de l'AFPC de résoudre les problèmes soulevés par le Syndicat relativement à ces bornes a entraîné le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 127.1 de la Partie II du Code canadien du travail.

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.

Dans sa forme actuelle, le libellé du paragraphe 24.03 pose problème en ce qu'il prévoit que les deux parties, dont l'une est le Syndicat, « encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur ». Le Syndicat comprend que l'Employeur peut exercer ses prérogatives et réaliser des changements technologiques. Toutefois, il ne comprend pas pourquoi il devrait être obligé d'encourager et de favoriser de tels changements, surtout lorsque ceux-ci risquent de lui nuire et de faire du tort à ses membres. C'est au Syndicat qu'il revient de décider s'il encouragera et favorisera les changements technologiques dans les milieux de travail en fonction de leur envergure. Il ne devrait y avoir aucune obligation, sauf celle qu'assume déjà le syndicat, à savoir représenter ses membres et leurs intérêts. Or,

dans sa forme actuelle, le libellé risque d'interférer avec cette obligation juridique. La proposition du Syndicat est conforme aux décisions rendues récemment dans l'arbitrage d'un différend par la CRTEFP (aujourd'hui la CRTESPF) en faveur des membres de l'AFPC travaillant à la Chambre des communes. (Pièce 32)

Le deuxième changement proposé au paragraphe 24.03 découle de la proposition du Syndicat pour le paragraphe 24.01. Ce paragraphe serait supprimé et on ajouterait une phrase au paragraphe 24.03 afin d'empêcher toute élimination de postes de l'unité de négociation en raison de changements technologiques.

Comme il a déjà été mentionné, le Syndicat a déclaré officiellement s'opposer à un certain nombre de changements en cours ou, dans certains cas, aux moyens employés pour réaliser ces changements. Par exemple, le Syndicat a indiqué que l'introduction des bornes de CFA pourrait se révéler acceptable dans certaines situations, en autant 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. L'ASFC a rejeté jusqu'à présent la proposition syndicale.

Il existe des précédents par rapport à la proposition du Syndicat concernant les paragraphes 24.01 et 24.03. La convention collective de plus de 50 000 personnes salariées de la Société canadienne des postes prévoit non seulement la protection du poste de l'employé visé, mais aussi l'arbitrage de tout différend entre les parties relativement à un changement technologique (Pièce 33).

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 va 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 canadienne. Le libellé proposé par le

Syndicat garantirait qu'aucun changement technologique ne pourrait s'effectuer de manière à réduire les effectifs chargés de l'application de la loi dans les postes frontaliers canadiens ou les points d'entrée non directs.

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 le paragraphe 24.07 est tout aussi impérative, tant pour le personnel que, probablement, pour l'ASFC.

Au cours des dernières années, les changements technologiques ont créé beaucoup de tension entre le Syndicat et l'ASFC. Le libellé actuel restreint indûment et inutilement la marge de manœuvre du Syndicat et n'offre pas autant de garantie 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.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Remarque : En sus des modifications ci-dessous, le Syndicat propose que la convention collective soit modifiée de façon à mettre en vigueur une semaine de quarante (40) heures avec une pause-repas payée de trente (30) minutes pour chaque période de huit (8) heures.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

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;

et

b) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, entre 7 h et 18 h.

c) nonobstant l'alinéa (b) ci-dessus, l'Employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes pour commencer la journée de travail avant 7 h. L'employé-e qui choisit volontairement de travailler plus tôt n'a pas droit à la prime d'heures tardives prévue à l'alinéa 25.12 b).

25.09 HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. **L'Employeur fait tout son possible pour acquiescer à la demande de l'employé-e.**

- 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 25.24 à 25.27.

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.

Généralités

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 lorsque l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 heures ou avant 7 heures, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;

- d) bénéficiant 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 Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforce :

- a) d'éviter que le poste d'un employé 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 vie 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 qualités 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 aux critères a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la période de travail vacante doit être comblée. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent 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 a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la région où la période de travail vacante doit être comblée. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**

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 (1^{er}) 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 (2^e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1^{er}) 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 (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.

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

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

et

- 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 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 Aménagement 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 à l'échelon 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 à l'échelon 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 employés 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 expressément contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels résultant uniquement d'une telle variation et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'Employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.

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, par accord mutuel, les 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.

25.27 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) 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 Les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s qui travaillent par poste :

Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'Employeur a droit à un minimum de huit (8) heures de repos avant de retourner au travail. Les employé-e-s ne subissent aucune perte de rémunération pour avoir bénéficié de ladite période de repos de huit (8) heures.

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

25.05 Changement du lieu de travail

Lorsqu'un employé-e est affecté d'un lieu de travail permanent à un lieu de travail temporaire, pour une période de 14 jours civils consécutifs ou plus, les dispositions de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte s'appliquent, sauf si l'employé-e est informé par écrit, sept jours civils à l'avance, du changement du lieu de travail.

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.

25.22

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures** ~~sept (7) jours~~ 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 (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.

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 **informer** ~~consulter~~ l'Alliance à ce sujet et établir, lors d'une telle consultation, ~~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 **informer** ~~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 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.~~

MOTIF :

La grande majorité des membres de l'unité de négociation FB travaillent par quartil. L'établissement de l'horaire des quarts de travail est depuis toujours une source de frustration pour le personnel et de friction entre les parties, sur tous les plans. Cette situation est attribuable en grande partie au fait que, jusqu'en 2007, les membres du groupe FB étaient une minorité au sein d'une unité de négociation (PA) plus large surtout composée de travailleurs de jour. En conséquence, les problèmes liés à l'établissement des horaires des quarts 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 deux 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 rectifier la situation pour tous les employés (de jour et par quart), tout en introduisant certains droits – comme la pause-repas payée et du temps pour s'exercer avec son arme à feu – qui sont la norme dans le milieu de l'application de la loi.

Pause-repas payée

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.

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 des Services correctionnels du Canada ont 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 tableau ci-dessous résume les extraits tirés des conventions collectives en vigueur dans les principaux organismes d'exécution de la loi au Canada au sujet de la pause-repas payée. Dans le cas de la GRC, l'information provient de la politique de l'Employeur.

| GRC | pause-repas payée de 30 minutes |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| Groupe Services correctionnels (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 |
| 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 |
| 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 R)

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

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 stipule 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 des Services correctionnels du Canada ont droit à une pause-repas payée. Au fédéral, l'ASFC est le seul organisme d'application de la loi qui n'accorde pas de pause-repas payée à ses employés. 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.

Travail de jour

Deux grands problèmes concernent le personnel de jour. D'abord, une partie du personnel travaille depuis plusieurs années selon un aménagement d'horaire variable (ou ce que l'on appelle communément la « semaine de travail comprimée ») dans les lieux de travail de l'ASFC partout au Canada. C'est le cas des agents de l'observation des échanges commerciaux, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, des enquêtes, du renseignement, des programmes et autres. Le droit de travailler suivant une semaine comprimée relève du paragraphe 25.09 de la convention collective. De tels horaires sont monnaie courante dans le secteur public fédéral syndiqué. Dans certains ministères et milieux de travail, le nombre de personnes salariées travaillant une semaine comprimée dépasse largement les autres, y compris dans certains lieux de travail de l'ASFC.

Le problème, c'est que la direction de l'ASFC a annulé unilatéralement les semaines comprimées dans bon nombre des lieux de travail, souvent avec peu ou pas d'explication. Ce geste a perturbé la vie du personnel visé, particulièrement les personnes salariées qui bénéficiaient d'un tel arrangement depuis de nombreuses années (Pièce 72).

Le Syndicat reconnaît que certains milieux de travail et certaines situations ne se prêtent pas du tout à ce genre d'arrangements. Cela dit, lorsque l'Employeur envisage de

modifier ou d'annuler les horaires variables ou, encore, de rejeter des nouvelles demandes, il devrait au moins donner une explication raisonnable à la personne concernée. Selon le Syndicat, un droit aussi répandu que celui à la semaine de travail comprimée à l'ASFC ne devrait pas être laissé à la discrétion de la direction. Qui plus est, un grand nombre d'études montrent que les horaires variables profitent à la fois au personnel et à l'employeur selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Voici les principaux avantages d'un programme d'aménagement des horaires variables mis en lumière par ces études :

- la capacité accrue d'attirer, de conserver à son emploi et de motiver des employés performants et expérimentés;
- la réduction de l'absentéisme;
- la possibilité pour les employés de mieux remplir leurs responsabilités personnelles, familiales et sociales;
- une satisfaction accrue au travail, un gain d'énergie et de créativité et une plus grande capacité à faire face au stress.

(<http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/flexible.html>)

Le Syndicat est d'avis, pour toutes ces raisons, que d'encourager et d'accorder de tels arrangements, dans la mesure du possible, se révèle autant dans l'intérêt du personnel que dans celui de l'ASFC.

En ce qui concerne les travailleurs de jour, le Syndicat propose à l'Employeur de laisser le choix à ses employés de commencer leur journée de travail dès 6 h sous réserve des nécessités du service. Pour ceux et celles qui vivent et travaillent dans les grandes régions urbaines, comme le Grand Toronto, Vancouver ou Montréal, le fait de rentrer plus tôt au travail réduirait la durée des déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, contribuant ainsi à mieux concilier leur travail et leur vie personnelle. Tout comme pour la proposition concernant le paragraphe 25.09, un tel arrangement ne pourrait être possible que dans les bureaux où il est faisable en pratique.

Les propositions relatives au personnel de jour dans les paragraphes 25.06 et 25.09 n'occasionneraient aucun coût additionnel ni aucun préjudice pour l'Employeur. Très franchement, le Syndicat peine à comprendre les raisons pour lesquelles l'Employeur refuse toujours d'y donner son accord.

En dernier lieu, le Syndicat propose de modifier le paragraphe 25.12 de manière que le personnel de jour puisse jouir de la même garantie en ce qui a trait aux changements dans les heures de travail attribuées que celle accordée au personnel des quarts de travail en vertu de la convention collective en vigueur.

Travail par quart

En ce qui concerne les quarts de travail, les propositions du Syndicat visent à régler les problèmes des travailleurs par quart non assujettis à un aménagement d'horaires de postes variables (AHPV), les problèmes d'attribution des lignes vacantes et l'absence de temps payé pour s'exercer au maniement des armes à feu.

Dans sa forme actuelle, l'article 25 de la convention collective offre à l'Employeur beaucoup de latitude dans l'établissement des horaires et l'attribution des heures des travailleurs non assujettis à des AHPV. Bien que l'article 25.18 stipule que l'horaire normal pour les quarts 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 (paragraphes 25.13, 25.22 et 25.23) se rattachant à l'horaire afin de contrebalancer le fait que les quarts de travail précisés dans le paragraphe 25.18 ne s'harmonisent pas souvent aux activités de l'ASFC.

Le paragraphe 25.24 de la convention porte sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV), c'est-à-dire des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par le paragraphe 25.18 et qui sont négociés à l'échelon local par les parties. La vaste majorité des membres du groupe FB sont assujettis aux AHPV. En 2017, on en comptait plus de 90 en vigueur un peu partout au Canada. L'Appendice B de la convention collective précise le processus par lequel les AHPV sont négociés et

mis en œuvre. Ce même appendice et le paragraphe 25.17 définissent par ailleurs le processus reposant sur l'ancienneté par lequel des horaires relevant d'AHPV sont affectés aux membres du personnel.

Le paragraphe 25.13 précise que la durée du travail des employés qui font des quarts de travail doit être fixée sur une période maximale de 56 jours civils de sorte que « sur une base hebdomadaire, [ils] 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 mettre en application des horaires qui diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17 à la condition que la direction consulte le Syndicat et établisse que ces horaires sont nécessaires 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 à la direction le droit d'établir à peu près n'importe quel horaire qu'il juge adéquat en l'absence d'un AHPV négocié. Lors d'une séance de négociations antérieure, le Syndicat avait mis en lumière les problèmes que cela causait en présentant deux exemples précis : l'horaire à l'Aéroport de St. John's à Terre-Neuve et celui à l'Aéroport John G. Diefenbaker à Saskatoon. À St. John's, par exemple, 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, il y avait 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 quarts variait entre 4 heures et 7,5 heures (Pièce 34). Ces horaires n'avaient pas été négociés ni convenus par le Syndicat, mais imposés unilatéralement aux membres du personnel par la direction.

La mise en application unilatérale de ce genre d'horaires, ou bien la menace de leur mise en application lors de discussions sur les AHPV, a perturbé considérablement les activités dans de nombreux lieux de travail au pays. L'impact d'un de ces horaires sur les relations de travail à l'échelon local ressort parfaitement dans une décision arbitrale rendue en 2009 en réponse à un grief déposé par l'AFPC à propos de l'interprétation par

l'Employeur du paragraphe 25.22 à l'Aéroport Lester B. Pearson de Toronto (CRTEFP 569-02-34, Pièce 35). L'établissement d'un horaire en vertu des clauses 25.13 et 25.22 à l'Aéroport international de Calgary en 2010 a entraîné de telles perturbations que certains voyageurs de retour au pays avaient dû attendre trois heures avant de pouvoir procéder à leur entrée au Canada (Pièce 36). On a aussi recensé des problèmes causés par l'imposition d'horaires aux travailleurs à Lansdowne, en Ontario, en 2010.

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, les membres du personnel du Conseil du Trésor de l'unité de négociation CX travaillent dans un milieu d'exécution de la loi selon un horaire 24/7 et pourtant, contrairement à ceux de l'unité FB, la durée des quarts de travail est clairement définie dans la convention collective, et les horaires sont établis par un comité mixte spécial (Pièce 37). 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 celui du groupe FB, les heures de travail sont généralement établies selon les besoins opérationnels dictés par les débits de circulation. Les durées fixes des quarts et des heures de travail par semaine constituent la norme dans les conventions collectives auxquelles sont assujettis les travailleurs par quart de l'administration des ponts et de l'ACST. (Pièce 38)

Le Syndicat propose d'appliquer le même concept aux membres de l'unité de négociation FB travaillant par quart et non assujettis à 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). Advenant que cette formule ne convienne pas sur le plan pratique, l'Employeur entamerait des discussions avec le Syndicat à l'échelon local pour établir des horaires conformes au processus énoncé dans l'Appendice B de la convention collective.

Comme il a déjà été souligné, quelque 90 AHPV sont en vigueur au Canada, de Halifax jusqu'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 quarts de travail en l'absence d'un AHPV. Ainsi, l'Employeur ne pourrait pas imposer des horaires de quarts 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 avec celles des personnes salariées qui font des quarts de travail dans des lieux de travail assujettis à des pressions similaires au chapitre de l'établissement des horaires.

Ancienneté

L'autre facteur commun ressortant des conventions collectives visant les personnes salariées qui font des quarts de travail dans des milieux assujettis à des pressions similaires est celui de la reconnaissance de l'ancienneté aux fins de l'établissement des horaires. La reconnaissance de l'ancienneté fait partie des propositions du Syndicat pour l'article 25. Elle 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 que les travailleurs ayant un horaire particulier ou un AHPV. En vertu de sa proposition pour le paragraphe 25.22, un quart vacant serait offert tout d'abord aux employés couverts par l'horaire là où se trouve le quart vacant, ce qui va dans le sens de

la convention collective en vigueur. Si personne ne se porte volontaire, l'Employeur offrirait alors le quart au personnel du même lieu de travail, puis du même district puis, enfin, de la même région. Dans tous les cas, le quart serait affecté à la personne salariée qualifiée détenant 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. Il va sans dire que cette pratique a entraîné quelques problèmes.

À titre d'exemple, au printemps 2013, l'Employeur indiquait 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). Quelques volontaires se sont portés volontaires. Les quarts de travail leur ont effectivement été offerts, mais quelques jours à peine avant que les volontaires entrent en fonction à Chief Mountain, on leur faisait savoir que les postes avaient plutôt été attribués à des recrues. Des situations du même genre se sont produites à plusieurs reprises. On a aussi signalé des cas au Nouveau-Brunswick, où des employés saisonniers et qualifiés détenant de nombreuses années de service ont été écartés, alors que des postes étaient vacants dans un lieu de travail et que des recrues avaient été chargées d'exécuter les fonctions. Il en va de même pour la région de Halifax, où le personnel était appelé par le passé à se déplacer entre quatre bureaux différents, parfois à une distance de plus de 30 km entre eux, sans égard à l'ancienneté et sans qu'un appel à volontaires n'ait été fait d'abord. Il est parfois arrivé que des membres du personnel de l'aéroport de Winnipeg se montrent intéressés à travailler un quart de travail vacant au bureau des échanges commerciaux – un trajet de 5 minutes depuis l'aéroport – pour voir ensuite le quart attribué à une 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. Il

propose simplement d'élargir la règle d'attribution des quarts de travail et de reconnaître l'ancienneté des tous les travailleurs par quart. On résoudrait ainsi les problèmes persistants dans de nombreux lieux de travail au pays. Le Syndicat est d'ailleurs convaincu que la mise en place d'un processus juste, impartial et transparent en ce qui a trait à cet aspect fondamental des conditions de travail est dans l'intérêt des deux parties.

Repos entre les postes

À certaines occasions, les employés doivent faire des heures supplémentaires, par exemple pour un renvoi sous escorte de détenus vers leur pays d'origine, ou lorsqu'une arrestation ou une saisie est faite. Dans chacun de ces cas, il y a des situations où la nature du travail est telle qu'un employé ne peut terminer son poste à l'heure prévue. Par exemple, si une importante saisie est effectuée, il faudra plusieurs heures pour procéder à l'enquête, remplir tous les papiers nécessaires et s'occuper des individus concernés. Il n'est donc pas exceptionnel, si un employé doit procéder à une saisie ou à une arrestation vers la fin de son poste, qu'il soit tenu de travailler plusieurs heures supplémentaires.

La proposition du Syndicat garantirait que les employés devant faire des heures supplémentaires aient droit au repos nécessaire entre leurs quarts de travail, sans subir aucune perte de rémunération. 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 garantirait que l'Employeur fait tous les efforts voulus en toutes circonstances pour que le personnel ait droit à un repos d'au moins huit (8) heures sans avoir à subir des pertes financières. Vu la nature des fonctions des membres de l'unité de négociation, le Syndicat fait valoir qu'une telle garantie se révèle de la plus haute importance, et qu'elle est dans l'intérêt non seulement du personnel, mais aussi de l'Employeur et de l'ensemble de la population canadienne.

Propositions de l'Employeur

Pour le paragraphe 25.05, l'Employeur propose de faire marche arrière relativement à une pratique courante ancrée depuis très longtemps et d'enlever ainsi à l'unité de

négociation FB une garantie et un avantage offerts en vertu d'une directive du Conseil national mixte. L'Employeur n'a présenté aucune explication logique pour justifier l'utilité d'une modification aussi drastique.

Depuis des années, il y a beaucoup de tensions entre le groupe FB et l'Employeur au sujet de l'établissement des horaires, particulièrement les paragraphes 25.12, 25.21 et 25.23. Le Syndicat cherche donc à améliorer l'article 25 à l'aide des libellés mentionnés précédemment. Les propositions de l'Employeur pour les paragraphes 25.12, 25.21 et 25.23 auraient ni plus ni moins pour effet de supprimer la garantie à laquelle a eu droit le personnel pendant des décennies. Dans le cas du paragraphe 25.23, l'Employeur propose carrément de supprimer une garantie qui a fait l'objet de négociations au fil des ans, ce qui entraînerait une modification en profondeur du processus d'établissement des horaires dans les lieux de travail de l'ASFC. Encore une fois, l'Employeur n'a présenté aucune explication logique pour appuyer sa proposition.

Le Syndicat n'a aucune intention de consentir à de telles modifications. Il serait de surcroît très surprenant de voir le personnel voter en faveur d'une convention comportant ce genre de modifications.

Résumé

La question de l'établissement des horaires continue d'être la source de longues discussions tendues entre les parties, à l'échelon local, régional et national. D'où viennent ces tensions? Du fait que l'Employeur jouit d'une trop grande latitude en ce qui concerne l'affectation des heures de travail et les horaires. Selon l'article 25.15 « La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des quarts de travail sont la responsabilité de l'Employeur », ce qui n'est pas contesté par le Syndicat et ne fait pas l'objet d'un différend. 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. Il manque toutefois des paramètres bien précis sur ce qui se passe en l'absence d'un AHPV, et lorsque les heures de travail sont affectées à certains membres

du personnel assujettis à un AHPV et à ceux qui ne sont pas assujettis à un AHPV. Il faudrait en outre protéger d'une façon quelconque l'avantage de la semaine de travail comprimée pour le personnel.

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 Services correctionnels Canada, 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.

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, et l'exclusion de celles de l'Employeur

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Modifier en ces termes :

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

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

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ trois dollars (3 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant 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 quarts, les primes de poste et de fin de semaine ne sont pas une rémunération

négligeable. La prime de poste n'a pas augmenté depuis 2002. Le personnel a eu droit à un rajustement salarial substantiel au cours de la même période, mais à aucun ajustement au marché pour les primes de poste et de fin de semaine.

La situation n'est pas la même pour les autres unités de négociation de l'AFPC. Depuis 2010, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Or, les tâches effectuées par ces travailleurs, par comparaison à celles accomplies par les membres FB, justifieraient une rémunération moindre. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTEFP (Pièce 39).

Il importe par ailleurs de souligner que le Conseil du Trésor a consenti *durant le présent cycle de négociations* à augmenter les primes de poste et de fin de semaine du groupe Réparation des navires (Ouest), un groupe ayant déjà obtenu une prime substantielle pour les heures de travail effectuées le soir et la fin de semaine (Pièce 40).

Le Syndicat propose de faire passer les primes de poste et de fin de semaine de 2 \$ à 3 \$ l'heure. C'est une proposition est tout à fait raisonnable, si on considère les importants changements apportés aux tâches des membres de l'unité de négociation FB qui travaillent par quarts – des changements ayant justifié depuis 2007 des hausses salariales substantielles (quoiqu'insuffisantes en fin de compte) –, et le temps écoulé depuis la dernière augmentation. Étant donné que le Conseil du Trésor a considérablement augmenté la prime de poste pour d'autres employés un autre groupe de son effectif, le Syndicat estime qu'il pourrait en faire autant pour les membres du groupe FB qui travaille par quart.

À notre avis, il n'y a aucun motif convaincant à la lumière de ce qui précède pour expliquer que le groupe FB n'ait pas droit à une augmentation de ses primes de poste et de fin de semaine, particulièrement à la lumière du précédent créé par le Conseil du Trésor et la CRTEFP (aujourd'hui la CRTESPF).

Pour ces raisons, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit incorporée dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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, **ou partie d'une telle période**, de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;et
 - ii) quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employés 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 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 n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.03 Attribution du travail supplémentaire (contre-proposition du Syndicat – 02-03-16**)**

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employés qualifiés qui sont facilement disponibles.

- b) Pour assurer le respect de l'alinéa 28.03 a), l'Employeur affiche une liste de tous les employé-e-s dans chaque lieu de travail, ainsi qu'une liste des possibilités d'heures supplémentaires. Cette liste des possibilités d'heures supplémentaires est affichée au moins une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont attribuées par roulement, en commençant par l'employé sur la liste qui s'est vu offrir le moins d'heures.
- c) Advenant que le nombre d'employé-e-s disponibles ne soit pas suffisant après avoir suivi le processus décrit à l'alinéa a), l'Employeur attribue les heures de travail supplémentaires en fonction du processus convenu à l'échelle locale.
- d) Advenant que les parties n'arrivent pas à s'entendre sur l'attribution des heures supplémentaires à l'échelle locale conformément au processus décrit à l'alinéa c), l'Employeur attribue les heures supplémentaires dans l'ordre inverse d'ancienneté entre les employé-e-s qualifiés facilement disponibles.
- e) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, ou de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02 a) :

- a) L'employé 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 qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail 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 à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de ~~deux (2) heures au tarif normal~~ **quatre (4) heures au tarif des heures supplémentaires applicable** ou les heures supplémentaires réellement effectuées.

c) L'employé 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)~~ **quatre (4)** heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel; ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures 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 de la 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 à ses heures de travail normales.

~~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 60.05 ou 60.06.~~

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02 a) :

a) L'employé tenu de travailler 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) par la suite.

b) L'employé 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 (2^e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).

c) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos ~~et qui s'y présente~~ touche **un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable chaque fois qu'il se présente au travail.**

†)

~~— 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 de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~

~~—ou~~

~~ii)~~

~~—la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.~~

~~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 60.05. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 60.05.~~

28.07 Repas (proposition modifiée 11-04-2016)

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **douze dollars cinquante (12,50 \$)** 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 en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix (10 \$)~~ **douze dollars cinquante (12,50 \$)** 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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

28.03 Attribution des heures supplémentaires

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.

- b) **Si l'Employeur ne peut obtenir un nombre suffisant d'employé-e-s selon la manière décrite à l'alinéa a), il a le droit d'attribuer les heures supplémentaires.**
- c) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

MOTIF

Il y a plusieurs éléments dans la proposition du Syndicat relativement à l'article 28. Tout d'abord, le Syndicat propose que le personnel ne soit pas tenu de faire des heures supplémentaires sans être rémunéré. Il propose ensuite de modifier le paragraphe 28.03 afin d'assurer la transparence dans l'attribution des heures supplémentaires et de mettre en place un mécanisme advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires. Le Syndicat propose en troisième lieu que l'indemnité de rentrée au travail reflète ce qu'ont accepté les parties pour les cas de rappel au travail. Il propose en quatrième lieu que l'indemnité de rentrée au travail s'applique au personnel à temps partiel. Le Syndicat propose enfin d'augmenter le remboursement pour un repas lorsqu'une personne salariée effectue des heures supplémentaires.

Pour ce qui est du paragraphe 28.02, le Syndicat propose qu'un employé soit rémunéré pour chaque période de 15 minutes d'heures supplémentaires travaillées, ou une partie de cette période. Cette proposition s'explique par le fait que, parfois, des employés travaillent 10 minutes ou plus en heures supplémentaires sans pour autant être rémunérés. Or, selon l'article 62.02 de la convention collective, le personnel a droit à la rémunération pour services rendus, ce qui n'est pas nécessairement le cas en vertu de l'actuelle clause 28.03. La proposition du Syndicat corrigerait la situation.

Le but des propositions du Syndicat en ce qui a trait au paragraphe 28.03 est d'assurer à la fois la transparence et la cohérence. Il y a en effet des lieux de travail de l'ASFC où l'Employeur a refusé d'afficher une liste des possibilités d'heures supplémentaires ainsi que des heures supplémentaires travaillées par le personnel, entraînant parfois ainsi des

conflits et des allégations de répartition inéquitable des heures supplémentaires. La proposition du Syndicat rectifierait la situation. Elle reflète par ailleurs la pratique courante dans un certain nombre de lieux de travail au Canada, par exemple à l'Aéroport international de Vancouver, aux Chutes du Niagara, à l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau à Montréal et à l'Aéroport Stanfield à Halifax.

En rejetant cette même proposition par le passé, l'Employeur a cité des préoccupations liées à la confidentialité et à la nécessité de respecter les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Le Syndicat fait valoir que de tels arguments ne tiennent pas la route, vu que sa proposition reflète la pratique courante dans les lieux de travail de l'ASFC d'un bout à l'autre du Canada et aussi que de récentes décisions de la CRTFP et de tribunaux fédéraux ont donné aux agents négociateurs accès aux adresses du domicile des membres et à des renseignements personnels (CRTFP 525-34-29). De toute évidence, si l'Employeur est obligé de transmettre les coordonnées du personnel au Syndicat, il peut aussi afficher une liste des possibilités d'heures supplémentaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les employés.

Le Syndicat propose en outre de modifier le paragraphe 28.03 afin de régler un problème survenu pendant la durée de la présente convention : les heures supplémentaires excessives.

En raison des problèmes de recrutement, de maintien en poste et de dotation à court terme auxquels l'ASFC se heurte continuellement depuis de longues années, le nombre d'heures supplémentaires à effectuer dans un bon nombre de points d'entrée a monté en flèche. Par le passé, il ne manquait pratiquement jamais – sinon jamais – de volontaires dans les lieux de travail de l'ASFC. La situation a toutefois commencé à changer pendant la durée de la présente convention collective, particulièrement dans la foulée des coupes imposées après l'instauration du Plan d'action pour la réduction du déficit durant les dernières années du gouvernement Harper.

Le bât blesse là où la convention collective stipule que l'Employeur offre les heures supplémentaires de manière équitable, sans préciser les modalités à suivre en l'absence de volontaires. Pour remédier à la situation, le Syndicat propose que, s'il ne parvient pas à trouver suffisamment de volontaires pour le travail supplémentaire, l'Employeur attribue d'abord les heures supplémentaires à la personne salariée ayant le moins d'ancienneté qui est qualifiée et disponible. Les parties ont convenu de reconnaître l'ancienneté pour l'attribution des heures de travail, l'établissement du calendrier des congés annuels et la sélection des participants à la formation sur les armes à feu. Le Syndicat ne voit pas pourquoi le même principe ne pourrait pas s'appliquer en l'absence de volontaires pour du travail supplémentaire.

Quant aux alinéas 28.04 b) et 28.05 c), 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 à l'article 28.05, 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. Comme cela a déjà été indiqué, l'unité de négociation compte de plus en plus de membres travaillant à temps partiel, et l'Employeur n'a avancé aucune justification plausible pour lesquelles ils ne devraient pas jouir des mêmes droits que leur homologues à temps plein.

Les changements proposés au paragraphe 28.05 régleraient les problèmes récurrents d'indemnité dans les cas de rappel au travail. Pour le moment, la situation pose deux problèmes. D'abord, 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 le personnel devrait avoir droit à une rémunération calculée selon le tarif horaire normal, jusqu'à concurrence

de huit heures, sans égard au nombre de rappels au travail – et ce, même si la clause fait état d'un « tarif applicable aux heures supplémentaires ». Le personnel de nombreux lieux de travail a en effet déposé des griefs relativement à ce point (Pièce 41). Le Syndicat réclame un libellé clair dans la convention collective afin que le personnel soit rémunéré adéquatement.

Enfin, le Syndicat propose une augmentation des indemnités de repas pour les heures supplémentaires. Sur ce point, le groupe n'a eu droit à aucune augmentation depuis juin 2002, voilà plus de quinze ans. Qui plus est, l'augmentation accordée à l'époque se montait à 50 cents à peine. Il est plus que temps d'augmenter les indemnités de repas pour les heures supplémentaires.

Rappelons que la CRTEFP, après avoir été saisie de renvois en arbitrage, a augmenté cette indemnité pour bien d'autres groupes de l'AFPC au cours des dernières années (Pièce 42). Le Syndicat réclame l'application des mêmes modalités dans le cas présent.

En réponse à la proposition de l'Employeur, le Syndicat soumet sa propre proposition pour l'attribution des heures supplémentaires. Contrairement à l'Employeur, le Syndicat propose une méthode d'attribution des heures supplémentaires qui est juste et équitable et qui s'harmonise avec ce sur quoi les parties se sont entendues sur d'autres points dans la convention collective en matière d'attribution des heures de travail.

En réponse à la proposition de l'Employeur, le Syndicat soumet sa propre proposition pour l'attribution des heures supplémentaires. Contrairement à l'Employeur, le Syndicat propose une méthode d'attribution des heures supplémentaires qui est juste et équitable et qui s'harmonise avec d'autres dispositions de la convention collective sur le sujet dont ont convenu les parties.

Les propositions présentées relativement à l'article 28 permettraient d'assurer la transparence et l'équité, de régler les problèmes et d'accorder l'augmentation des indemnités de repas pour les heures supplémentaires qui se fait attendre depuis trop

longtemps. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que la Commission inclue lesdites propositions dans sa recommandation.

ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

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 fête du Canada;
- f) la fête du Travail;
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- h) le jour du Souvenir;
- i) le jour de Noël;
- j) l'après-Noël;
- k) deux (2) ~~un~~ autres jours dans l'année qui, ~~de l'avis de l'Employeur,~~ sont reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, ~~de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est reconnu~~ **ces jours additionnels ne sont pas reconnus** en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième (3^e) lundi de février** et le premier (1^{er}) lundi d'août;
- l) ~~un tout autre~~ jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.05 **À moins d'un accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e** et sous réserve des nécessités du service, l'Employeur ne demande pas à l'employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier pendant le temps des fêtes.

30.07

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif 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 d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;et
 - iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- 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 employés qui travaillent par quart un jour férié

- a) **À moins d'être en congé ou sous réserve du paragraphe 30.05, les employé-e-s sont inscrits à l'horaire un jour férié payé selon le modèle préétabli, conformément à l'horaire existant.**
- b) **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'ancienneté.

- c) S'il n'y a pas assez de volontaires ou pas du tout, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'ancienneté.**
- d) Si l'Employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé, 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.**

30.10 Conformément au paragraphe 25.21, l'Employeur fait tous les efforts pour s'assurer que le processus prévu au paragraphe 30.09 est entrepris au moins sept (7) jours avant la journée fériée payée.

MOTIF

Les propositions du Syndicat pour l'article 30 visent à remédier aux problèmes persistants dans les lieux de travail et à harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres ententes collectives qui concernent les effectifs d'application de la loi.

Le Syndicat propose, pour le paragraphe 30.09, de régler les problèmes récurrents entourant les jours fériés. (Au sein de de l'unité de négociation, on parle de « H'ing ».) Selon la convention collective, l'ensemble du personnel à temps plein a droit aux jours fériés payés, et les personnes salariées qui doivent travailler ces jours-là ont droit à une rémunération additionnelle conformément à l'article 30 et aux clauses de la convention collective sur les heures supplémentaires. Les membres du groupe FB travaillent, en grande majorité, par quart dans le cadre de leurs fonctions dans les points d'entrée. En conséquence, il arrive souvent que des personnes salariées doivent travailler durant certains jours fériés payés. Étant donné les types d'aménagement d'horaire pour la majorité du personnel qui travaille par poste, le personnel sait en général longtemps d'avance si oui ou non son type d'horaire l'amènera à travailler un jour férié ou non.

Le souci, c'est que le personnel reçoit souvent un avis, la plupart du temps moins d'une semaine à l'avance, que, finalement, il n'aura pas à travailler un jour férié. (Les membres de l'unité de négociation disent avoir été *H'ed.*) Le moyen utilisé par l'Employeur pour sélectionner les personnes salariées visées ou non est à la discrétion de la direction. Il est même parfois arrivé que des personnes salariées aient dû travailler un jour férié après avoir vu un « H » apparaître sur leur horaire. Cela est aussi à la discrétion de la direction.

Ces changements ont non seulement des effets perturbateurs sur le personnel, mais aussi des répercussions financières puisqu'en vertu de la convention collective, les employés travaillant un jour férié payé ont droit à l'indemnité des heures supplémentaires en plus de leur rémunération de base pour les heures travaillées. Par conséquent, les changements inopinés d'horaires effectués par l'Employeur (le *H'ing*) sont une source de controverse et de frustration considérable dans les lieux de travail.

La convention collective comporte des règles concernant les mécanismes d'attribution des quarts de travail et des heures supplémentaires. Ces garanties y ont été ajoutées afin d'assurer l'équité et de solutionner les problèmes. Le Syndicat propose simplement d'appliquer les mêmes règles à toutes les situations (attribution des quarts de travail, établissement du calendrier des congés annuels payés et changements inopinés d'horaire [*H'ing*]) : au besoin, l'Employeur demande s'il y a des volontaires et procède par ancienneté. Si, après avoir modifié les horaires, l'Employeur détermine qu'il a finalement besoin de plus d'employés le jour férié payé en question, il demande d'abord s'il y a des volontaires parmi ceux qui ont été *H'ed.* S'il n'y en a pas, il suit la procédure préétablie.

L'entente collective actuelle comporte des règles concernant l'attribution des heures supplémentaires et des heures travaillées en temps normal. Au cours de la présente ronde de négociations, les parties ont convenu d'attribuer les heures supplémentaires au personnel à temps partiel selon l'ancienneté (Pièce 43). Les parties ont élaboré et accepté ces règles afin de résoudre des problèmes survenus dans les lieux de travail relativement aux heures attribuées. Il est maintenant temps de remédier à la pratique du *H'ing*.

Le Syndicat fait valoir que l'Employeur n'a donné aucune explication logique qui empêcherait l'insertion de la proposition dans la convention. Des arrangements similaires ont d'ailleurs été pris et acceptés à l'échelle locale dans de nombreux points d'entrée de l'ASFC, particulièrement dans le sud-ouest de l'Ontario.

Le Syndicat propose également pour l'article 30 un jour férié payé additionnel. Il estime que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces et territoires où il existe un jour férié payé auquel il n'ont pas droit. En Ontario, au Manitoba, en Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et au Yukon, le troisième lundi de février est un jour férié provincial ou territorial. 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. La proposition du Syndicat donnerait à ces membres un jour férié auquel ont déjà droit des millions d'autres travailleurs canadiens. Ainsi, ils ne seraient plus obligés de prendre un jour de congé.

Le Syndicat propose en dernier lieu de modifier le paragraphe 30.03 afin d'offrir au personnel la liberté de choisir de travailler à la fois le jour de Noël et le jour de l'An ou non. Il ne voit pas pourquoi il faudrait obliger les personnes salariées à planifier un jour de congé contre leur gré. Qui plus est, dans sa forme actuelle, le libellé oblige certaines d'entre elles à ajouter une journée de travail plus tard dans son horaire pour compenser le congé forcé.

La proposition du Syndicat pour l'article 30 réglerait les problèmes dans les lieux de travail. Dans le cas des changements inopinés d'horaires (*leH'ing*) et du paragraphe 30.03, elle n'entraînerait aucun coût additionnel pour l'Employeur. Le Syndicat propose simplement d'accorder un jour férié payé additionnel au groupe FB pour qu'il puisse bénéficier du même jour férié payé que celui accordé à d'autres travailleurs au Canada (paragraphe 30.02).

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 30 soient incluses dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 32
TEMPS DE DÉPLACEMENT

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

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~~ **un jour** 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 quitter son lieu de travail pour des circonstances qui échappent à sa volonté est rémunéré pour tout le temps passé à son lieu de travail et pour tout le temps de déplacement pour retourner à son domicile.

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 de temps 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 agents d'exécution 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 44).

Quant à la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 32.xx, 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 telles 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. 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

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 33
CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

Modifier en ces termes :

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 l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond 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.

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.

MOTIF

La proposition du Syndicat relative au paragraphe 33.02 garantirait que les employés ne subiraient pas d'interruption dans leur service continu lorsqu'ils sont tenus de prendre un congé pour le service militaire ou un congé pour les soins d'un membre 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 propose en outre que le congé non payé pour s'occuper d'un membre de la famille ne soit pas déduit du service continu des membres qui s'en prévalent. À l'heure actuelle, il n'y a aucune déduction dans le calcul du service continu pour un congé de maternité ou parental. Le Syndicat demande, par conséquent, qu'on applique le même principe aux personnes salariées obligées de prendre un congé non payé pour s'occuper d'un membre de leur famille. Ce genre de situation survient pour des raisons indépendantes de la volonté des personnes salariées concernées qui subissent déjà les répercussions financières du congé non payé. Selon le Syndicat, elles ne devraient pas être pénalisées davantage.

En dernier lieu, la proposition du Syndicat pour le paragraphe 33.01 correspond à sa proposition sur le principe d'« un jour est un jour », dont la justification se trouve plus loin dans le présent document.

Les propositions pour l'article 33 garantirait l'équité. Le personnel obligé de prendre un congé pour des raisons largement indépendantes de sa volonté ne subirait aucune perte dans l'accumulation du service continu. Pour ces raisons, le Syndicat demande

respectueusement que la Commission inclue lesdites propositions dans sa recommandation.

ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

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 :

| Exemples de conversion | |
|-------------------------------|----------------------|
| 3 semaines | 9,375 heures |
| 4 semaines | 12,5 heures |
| 5 semaines | 15,625 heures |
| 6 semaines | 18,75 heures |

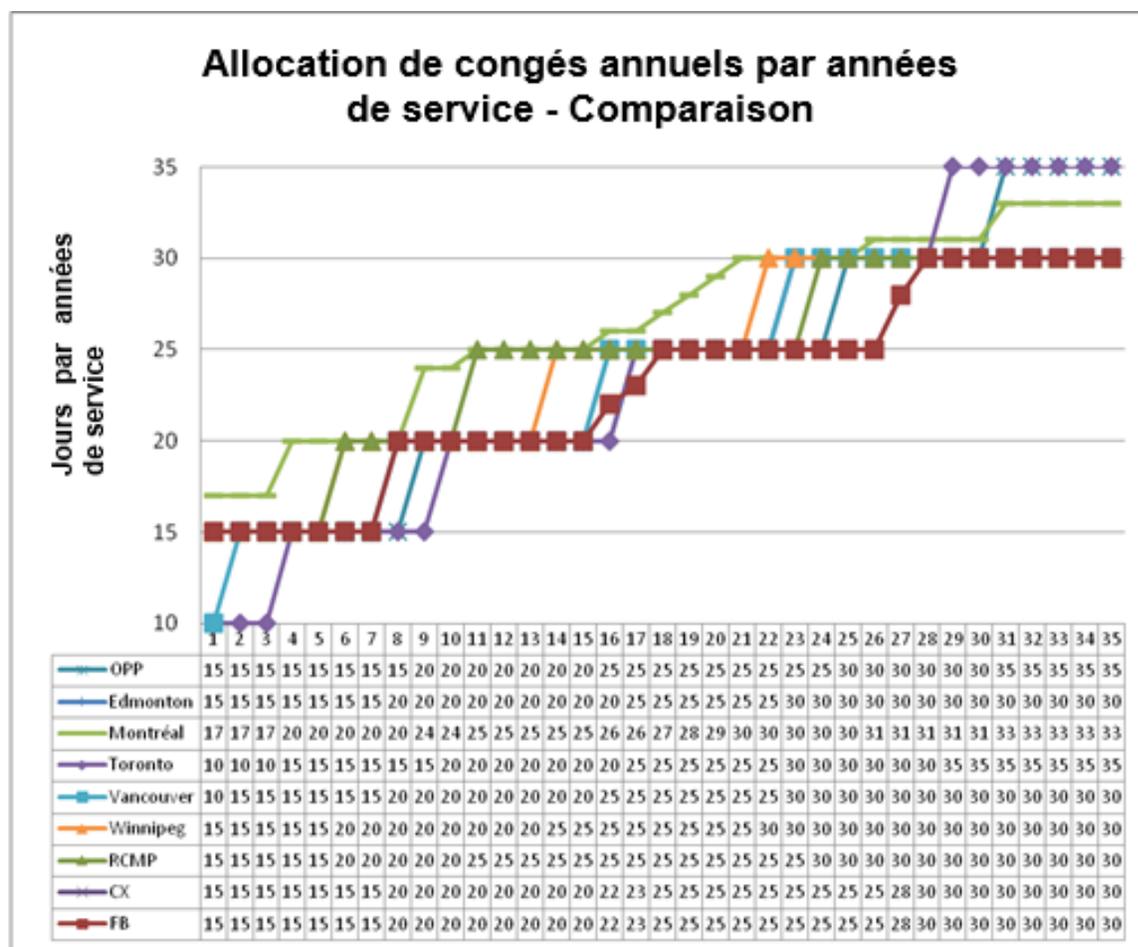
- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième ~~(8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième ~~(8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d) ~~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)~~ 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) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^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 mettre les droits aux 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 droits aux congés annuels du personnel de l'unité de négociation FB sont moindres que ceux des personnes employées ailleurs dans le milieu de l'exécution de la loi.



Source : Conseil de la solde de la GRC, Rapport sur la rémunération totale de l'effectif la GRC, décembre 2011 (Pièce 6). *Dans le tableau, RCMP = GRC

Le tableau ci-dessus indique que, dans l'ensemble, les droits aux congés annuels pour le groupe FB sont inférieurs à ceux des autres effectifs des milieux de l'application de la loi, ailleurs dans la fonction publique⁵. La proposition de l'AFPC cherche à combler cet écart et à obtenir un système d'accumulation de congés annuels semblable à celui en vigueur pour les membres réguliers de la GRC.

| | | | |
|-------|----------------------|----|---|
| 1-5 | Égaux | 0 | 0 |
| 6-7 | Cinq jours de moins | 10 | 0 |
| 8-10 | Égaux | 0 | 0 |
| 11-15 | Cinq jours de moins | 25 | 0 |
| 16 | Trois jours de moins | 3 | 0 |
| 17 | Deux jours de moins | 2 | 0 |
| 18-23 | Égaux | 0 | 0 |
| 24-26 | Cinq jours de moins | 15 | 0 |
| 27 | Deux jours de moins | 2 | 0 |
| 28+ | Égaux | 0 | 0 |

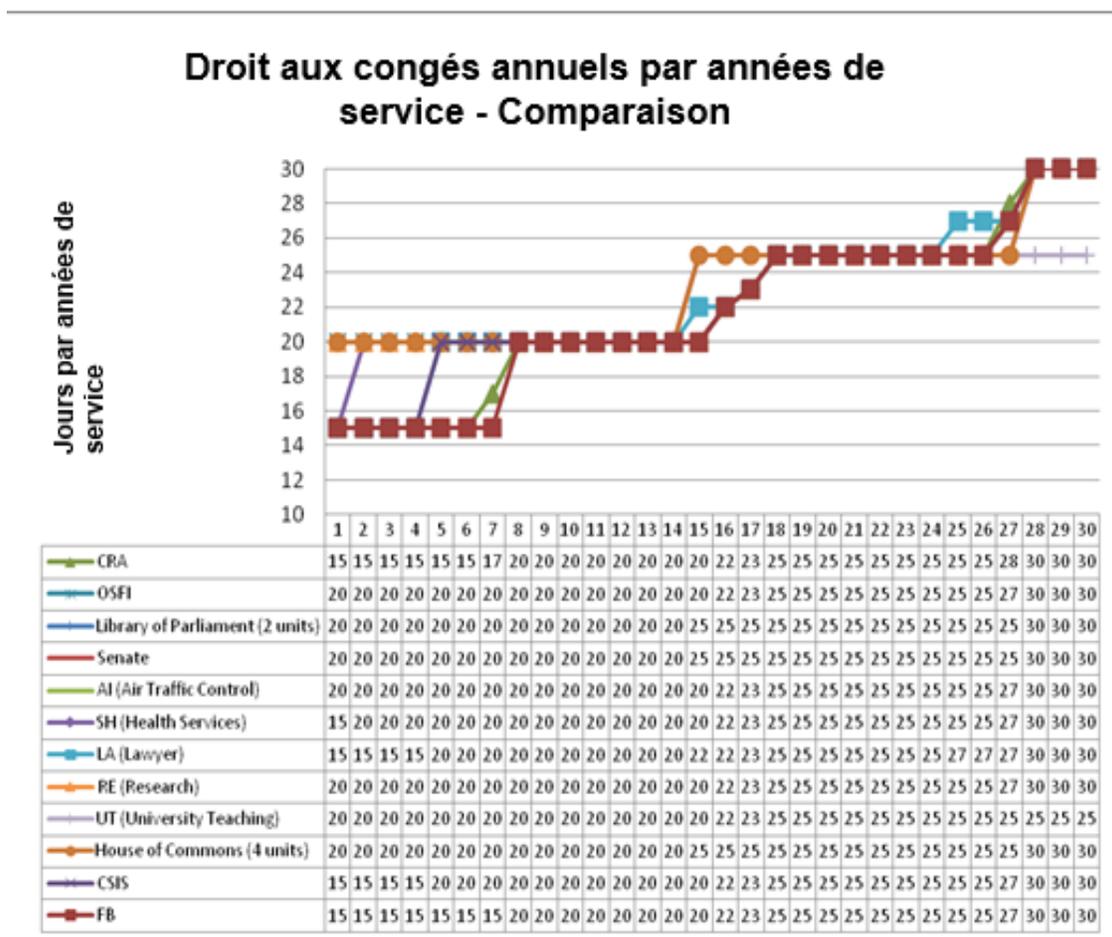
Comme le révèle le tableau ci-dessus, un membre FB aurait droit à 11,5 semaines de moins (57 jours) de congés annuels durant sa carrière qu'un employé régulier de la GRC. Là encore, le Syndicat souligne que le personnel de la GRC et les membres FB relèvent du même Ministère.

À l'instar des employés 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 gouvernement a, de toute évidence, tenu compte de ces facteurs

⁵ La Sureté du Québec et la municipalité régionale de Halifax ont été exclues du tableau étant donné que l'allocation des congés payés se font sur la base du quart de travail plutôt que du jour de travail. Quart de travail de 9 h pour la SQ et de 12 h à Halifax.

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? Voilà ce que réclame le Syndicat.

Comme le démontre le graphique ci-dessous, les droits aux congés annuels des membres FB sont non seulement inférieurs à ceux qui sont accordés à d'autres personnels chargés de l'application de la loi ailleurs dans la fonction publique fédérale, mais ils sont aussi inférieurs, dans l'ensemble, à ceux qui sont actuellement accordés à d'autres fonctionnaires fédéraux, y compris à l'administration publique centrale.



Source : Voir Pièce 8

Pour ces raisons, et parce que le gouvernement fédéral accorde déjà les mêmes droits en matière de congés annuels à d'autres effectifs du milieu de l'application de la loi qu'il

emploi, et qui travaillent en fait pour le même Ministère, le Syndicat demande respectueusement que la Commission inclue dans sa recommandation les propositions du Syndicat pour l'article 34.

ARTICLE 37
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur~~ 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 voit accorder la période de congé jugée appropriée par la commission des accidents du travail.

Selon le libellé actuel, même si la CAT de la province ou du territoire où réside un travailleur fixe la durée de la période de rétablissement, l'Employeur peut mettre fin unilatéralement au congé payé pour accident du travail et transférer le dossier de l'employé à la CAT. 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 territoire⁶.

Le libellé actuel n'est ni équitable ni raisonnable et porte préjudice aux membres pour un certain nombre de raisons :

1. Les employés sont traités 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 le dossier de l'employé à la CAT ni d'en appeler, peu importe si elle 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.

4. La nature de l'accident ou de la maladie peut également être un facteur dans la décision de l'Employeur de transférer le dossier d'un employé à la CAT. Souvent, les employés qui souffrent de troubles musculo-squelettiques dus à une activité répétée passent rapidement d'un congé payé au régime des prestations directes de la CAT.
5. Les pratiques de gestion du budget 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 à la CAT tout employé blessé dans le but de le remplacer par un membre du personnel « apte au travail ». Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder un membre du personnel blessé 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 de la CAT, 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, au Régime des prestations supplémentaires de décès et du Régime d'assurance-invalidité.

Par ailleurs, tout employé absent 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 l'employé.

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-dessus existent 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 membres du personnel blessés ou malades pour toute la période de congé jugée nécessaire par la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale. De la même façon, l'AFPC a négocié récemment dans quatre conventions collectives avec la Chambre des communes un libellé qui n'accorde pas à l'Employeur le pouvoir de déterminer la durée du congé pour accident de travail, mais qui se fonde sur la décision de la commission des accidents du travail à la suite de la réclamation (Pièce 45).

À la lumière de ces facteurs, le Syndicat demande respectueusement que la Commission intègre ses propositions à l'égard de l'article 37 dans sa recommandation.

ARTICLE 39
RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant, peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 43.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches, ou la réaffecte;
- ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé 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.

MOTIF :

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 employées 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 employée 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 employée 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 agents correctionnels (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 employées 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.

Cela 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 travailleuse enceinte ou son fœtus ou compromettre la qualité du lait d'une mère allaitante. La majorité des employées FB sont exposées chaque jour 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 auxquelles il est impossible d'offrir un arrangement, tel qu'une modification des tâches ou une réaffectation, existe seulement dans une province, 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 employée 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. La section 132.5 stipule que :

Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions et continue de recevoir les salaires et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

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. Ce fardeau financier ne doit pas leur être imposé. L'Employeur a l'obligation de fournir un environnement de travail sécuritaire, comme il a été établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. S'il ne peut le faire, il devrait alors offrir un congé payé à ses employées.
- * Si l'Employeur essaie véritablement de modifier les fonctions d'une employée 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 employées; 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 43.05.

En proposant d'incorporer l'intention de l'article 132 du *Code canadien du travail* et d'accorder un congé payé aux membres dont les emplois ne peuvent être rendus sécuritaires ou qui ne peuvent être réaffectés, le Syndicat vise le même objectif : prévoir dans la convention collective des mesures de protection pour les employées. C'est une question de santé, de sécurité et de droits de la personne qui mérite d'être intégrée dans nos conventions collectives.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition fasse partie de la recommandation de la Commission.

ARTICLE 48
CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 48
CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

Nouveau :

48.02 Les examens administrés par l'Employeur ont lieu, dans la mesure du possible, durant les heures de travail normales de l'employé-e.

ARTICLE 49
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 49
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

- 49.01** L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir. **Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.**
- 49.04** Si l'Employeur reçoit plus de demandes soumises en vertu du paragraphe 49.01 qu'il ne peut accorder de congés, c'est le nombre d'années de service qui servira de facteur déterminant lors de l'attribution desdits congés.
- 49.05** L'Employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé d'études non payé qui ne répondent pas aux exigences énoncées au paragraphe 49.01.

ARTICLE 50
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 50
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

- 50.01** La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, ~~de l'avis de l'Employeur,~~ est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- a) un cours offert par l'Employeur;
 - b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- 50.02** Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 50.01. **Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.** L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, ou de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.
- 50.03** Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.
- 50.04** **Si l'Employeur reçoit plus de demandes soumises en vertu du paragraphe 50.01 qu'il ne peut accorder de congés, c'est le nombre d'années de service qui servira de facteur déterminant lors de l'attribution desdits congés.**

ARTICLE 51
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 51
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

- 51.01** ~~À la discrétion de l'Employeur, L'employé-e peut bénéficier~~ bénéficie d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.
- 51.02** **Les examens administrés par l'Employeur ont lieu, dans la mesure du possible, durant les heures de travail normales de l'employé-e.**

MOTIF :

Le fait que l'ASFC n'ait pas priorisé l'avancement de carrière et le perfectionnement professionnel pendant la durée de la dernière convention collective a constitué une grande source de frustration. Une situation qu'avait dénoncé la majorité du personnel de première ligne dans un sondage réalisé en 2014, ajoutant qu'il y avait très peu de possibilités d'avancement à l'ASFC.

Le problème découle du refus de la direction de l'ASFC à accorder de tels congés. Et, lorsqu'il y consent, les congés ne sont pas répartis de manière équitable entre les membres du personnel intéressés.

À l'heure actuelle, ces congés sont laissés à l'entière discrétion des cadres de l'ASFC. En somme, l'avancement de carrière et le perfectionnement professionnel demeurent l'ultime prérogative des cadres de l'ASFC. Le manque de personnel conjugué à la culture organisationnelle dysfonctionnelle dans un grand nombre de lieux de travail de l'ASFC ont entraîné des problèmes d'accès récurrents à ce genre de possibilités, à tel point que certaines personnes salariées ont déposé un grief sur ce sujet (Pièce 46).

La proposition du Syndicat est toute simple : ne pas refuser sans motif valable les demandes de congés aux fins de perfectionnement professionnel ou d'avancement de carrière. Si l'Employeur reçoit plus de demandes qu'il ne peut accorder de congés, il se fonde sur le nombre d'années de service pour les attribuer..

Les années de service constituent déjà le critère déterminant dans les situations suivantes : l'établissement des quarts de travail, l'attribution d'heures additionnelles au personnel à temps partiel, la sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu et l'établissement du calendrier des congés annuels payés. Pourquoi l'Employeur ne pourrait-il l'appliquer aux demandes de congé aux fins d'avancement de carrière et de perfectionnement professionnel? Le Syndicat ne voit aucune explication logique qui l'en empêcherait.

En matière d'avancement professionnel, le Syndicat propose que le congé d'examen payé et le congé payé de sélection du personnel soient accordés dans des limites raisonnables. Il propose aussi que l'Employeur fasse tout son possible pour planifier de telles activités durant les heures de travail de la personne salariée concernée. La majorité des membres de l'unité de négociation FB font des quarts de travail. Il est arrivé à plusieurs reprises que l'Employeur ait refusé sans rime ni raison d'accéder aux demandes pour que les activités aient lieu durant les heures de travail des personnes salariées concernées en fixant les rendez-vous en dehors des heures de travail. De telles modalités ont pour effet d'obliger les personnes salariées concernées à rentrer durant leur jour de congé sans rémunération supplémentaire ou, si les heures consacrées sont payées, de nuire à l'établissement des heures de travail à leur horaire.

Le Syndicat admet que l'ASFC ne peut pas acquiescer à toutes les demandes de congé aux fins d'avancement de carrière et de perfectionnement professionnel. Il admet également que les examens ne peuvent pas toujours avoir lieu durant les heures de travail prévues à l'horaire du personnel. Le Syndicat demande à l'ASFC de faire tous les efforts possibles pour accéder à ce genre de demande et de mettre en place un processus équitable et transparent pour octroyer de tels congés advenant qu'il soit

impossible de consentir à toutes les demandes. Le Conseil du Trésor a souligné l'importance de prioriser l'avancement de carrière et le perfectionnement professionnel (Pièce 47). Le Syndicat fait valoir que, si le Conseil du Trésor se veut conséquent dans sa déclaration, il peut et devrait accepter la proposition du Syndicat en matière de congé de promotion professionnelle, de congé d'études non payé, de congé d'examen payé et de congé payé de sélection du personnel

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement au Comité d'incorporer dans ses recommandations les propositions du Syndicat relativement à ces questions.

ARTICLE 52
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 52
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Nouveau :

52.xx Congé non payé pour service militaire

Toute période de congé non payé que doit prendre l'employé-e pour service militaire n'entraîne aucune interruption du service continu.

52.xx Congé avec étalement du revenu (Revendication du Syndicat 10 septembre 2014)

- a) La directive de l'Employeur sur le congé avec étalement du revenu adoptée le 21 juin 2014 fait partie de la présente convention.
- b) L'Employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé avec étalement du revenu.
- c) Si les demandes de congé avec étalement du revenu sont trop nombreuses, l'ancienneté constituera le facteur déterminant dans l'octroi des congés annuels.

MOTIF :

Les propositions du Syndicat pour l'article 52 visent à uniformiser les pratiques au sein de l'unité de négociation. Elles ont aussi pour but de s'assurer que, dans le cas du service militaire, les employés ne subissent pas de répercussions négatives lorsqu'ils doivent prendre un congé qui pourrait bien être le résultat de circonstances indépendantes de leur volonté.

La proposition du Syndicat relative au paragraphe 52.xx sur le congé pour service militaire garantirait que les employés ne subiraient pas d'interruption dans leur service continu lorsqu'ils sont tenus de prendre un congé pour service militaire. Comme le Syndicat l'a déjà expliqué (voir les propositions concernant l'article 33), en raison de la nature du travail à l'ASFC, l'unité de négociation compte un grand nombre de réservistes. Selon l'alinéa 33.02 a), un employé peut prendre un congé non payé pour plus de trois mois pour un motif autre que la maladie. L'Employeur déduira toutefois la période totale du congé 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. C'est ce qui arrivé à certains réservistes qui ont été envoyés outre-mer par l'armée pendant au moins un an : l'Employeur a déduit de leur emploi continu la période qu'ils ont consacrée au service militaire. 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. La proposition du Syndicat, alliée à ses propositions pour l'article 32, empêcherait que ce genre de situation ne se reproduise.

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. Il s'agit toutefois d'une directive, qui est donc 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 l'article 52 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. Cette proposition repose après tout sur la directive même de l'Employeur et lui donne de surcroît la prérogative de refuser toute demande de congé avec étalement du revenu moyennant des motifs raisonnables.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 52 soient incluses dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 53
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 53
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

53.01 ~~Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts,~~ Les **employé-e-s** ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour l'Employeur, **sauf si l'autre emploi constitue un conflit d'intérêt.**

MOTIF :

Le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur est au cœur de bien des différends entre les parties, notamment en ce qui a trait au droit des personnes salariées d'occuper un autre emploi. Ainsi, il est arrivé parfois que l'Employeur empêche des personnes salariées d'exercer un emploi en dehors de leurs heures de travail sans fournir de justifications valables (Pièce 48).

Le Syndicat admet que la nature délicate du travail accompli par les membres de l'unité de négociation présente un risque de conflit d'intérêt. Dans sa forme actuelle, le libellé ne permet pas toutefois de contester une décision rendue par la direction sur ce point, même si les motifs évoqués pour appuyer cette décision sont frivoles et injustifiables. La proposition du Syndicat permettrait de résoudre le problème. En autant qu'il peut évoquer des motifs valables de le faire, l'Employeur a le droit de refuser qu'une personne salariée occupe un autre emploi en dehors de ses heures de travail. Le libellé proposé par le Syndicat offre un recours qui n'existe pas à l'heure actuelle lorsque le Syndicat et la personne salariée jugent que le refus de l'Employeur ne repose sur aucune justification logique. La proposition garantit au personnel un traitement équitable et raisonnable tout

en donnant à l'Employeur la capacité de protéger la sécurité et les intérêts de la population canadienne.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 56
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 56
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

56.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

Nouveau

- 56.03** Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de la personne salariée est versé à son dossier, celle-ci a le droit :
- a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;
 - b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle l'a lu;
 - c) de soumettre, si elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.
- 56.04** Tout document ou toute déclaration écrite critiquant le rendement de la personne salariée et qui a été versé à son dossier est détruit après un (1) an.
- 56.05** La personne salariée a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical lors de rencontres portant sur son rendement.
- 56.06** La personne salariée a le droit de déposer un grief au sujet de son évaluation de rendement.
- 56.07** L'Employeur doit offrir la formation nécessaire à la personne salariée dont l'évaluation de rendement ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

Dossier du personnel

56.10 i)

Sur demande écrite de la part de la personne salariée, son dossier personnel est mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'une personne autorisée représentant l'Employeur.

MOTIF :

Il a souvent été question, dans le présent mémoire, des tensions continues au sein de l'ASFC causées par l'intransigeance de la direction, notamment dans l'introduction et dans les sections sur l'article 17 (*Mesures disciplinaires*) et l'article 20 (*Harcèlement et abus de pouvoir*). Ce que le Syndicat propose pour l'article 56 protégerait les personnes salariées contre tout abus de pouvoir de la part de la direction. De telles garanties reflètent celles consenties pour d'autres groupes du secteur public fédéral.

Le nouveau paragraphe 56.03 garantit la transparence et offre aux personnes salariées la possibilité de soumettre des observations écrites sur les pièces versées à leur dossier. Quant au nouveau paragraphe 56.04, il s'agit d'une clause d'extinction d'un (1) an. Ces deux propositions concordent avec les modalités négociées avec la Société canadienne des postes, un autre employeur de la fonction publique fédérale où les relations de travail sont réputées dysfonctionnelles.

Le nouveau paragraphe 56.05 reflète les propositions soumises par le Syndicat pour l'article 17 *Mesures disciplinaires*, soit que le personnel a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical pour toute réunion de nature administrative ou potentiellement disciplinaire avec des cadres de direction. En vertu du nouveau paragraphe 56.06, les membres peuvent déposer un grief au sujet de leur évaluation de rendement.

C'est un fait avéré, et corroboré par les deux derniers Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux : les employés ne font pas toujours confiance à l'ASFC et craignent beaucoup les représailles que pourrait exercer la direction. Les propositions du Syndicat pour les paragraphes 56.05 et 56.06 auraient pour effet de fournir des garanties additionnelles lors de réunions avec les cadres de direction, ainsi qu'un recours si une personne salariée juge avoir reçu une évaluation de rendement non méritée.

Le nouveau paragraphe 56.07 stipule que l'Employeur doit offrir une formation aux personnes salariées si leur évaluation de rendement indique un tel besoin. Celles pour le paragraphe 56.08 garantiraient aux personnes salariées à leur dossier personnel sur demande. L'Employeur n'a fourni aucune explication logique durant les négociations pour justifier le fait que les personnes salariées ne peuvent consulter leur dossier personnel qu'une fois par année. Le Syndicat soutient que, vu que leur dossier fait état de leur rendement, les personnes salariées devraient avoir le droit de le consulter au besoin.

Les deux points les plus importants durant la présente ronde de négociations sont la transparence et l'obtention de protections additionnelles pour les personnes salariées . Les propositions du Syndicat pour l'article 56 s'arriment à ces objectifs, sont justes et

équitable et, dans bien des cas, reflètent ce à quoi les parties ont consenti pour d'autres groupes du secteur public fédéral.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement d'incorporer les propositions dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 58
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 58
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Remplacer par le libellé suivant :

58.01

- a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents en uniforme pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e.
- b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre jusqu'à concurrence de dix (10) minutes pour se laver à la fin de sa journée de travail.

MOTIF :

Selon le libellé proposé par le Syndicat, les personnes salariées seraient rémunérées pour toutes les activités associées à leur emploi qu'elles effectuent.

Alinéa a) : La majorité des membres de l'unité de négociation doivent porter des « outils » réglementaires 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 aérosol de OC 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 au terme de leur quart de travail. À l'heure actuelle, l'Employeur estime que le temps pris par la personne salariée pour enfiler ses vêtements et son équipement réglementaires durant le service – et pour les enlever à la fin de son quart de travail – est du temps pris sur son temps libre.

Le Syndicat soutient qu'il s'agit là d'une injustice. Si la personne salariée doit enfiler des vêtements et de l'équipement pour pouvoir 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. Vu que l'Employeur plaide qu'il n'y a rien à cet effet dans la convention en vigueur, le Syndicat estime qu'il est grand temps de clarifier la situation. Aussi propose-t-il d'ajouter une disposition selon laquelle le temps consacré à enfiler et retirer ses vêtements et son équipement doit être rémunéré.. Oser suggérer le contraire – comme le fait l'Employeur en ce moment – revient à laisser entendre que le personnel a l'obligation d'exécuter certaines tâches pour l'Employeur sans toucher une rémunération. La présente ronde de négociations doit servir à remédier à la situation.

Alinéa b : le Syndicat propose de modifier le libellé actuel de sorte que l'Employeur ne puisse plus abuser de la discrétion qui lui est accordée.

Les tâches exécutées par le personnel de première ligne sont telles qu'il est souvent justifié de prendre le temps de se laver. Les 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 très souvent refusé d'accorder au personnel le temps nécessaire pour se laver, même si le Syndicat et les membres lui en avaient démontré la légitimité. L'Employeur se justifie en évoquant 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 de manière que le Syndicat et les membres puissent disposer d'un recours s'ils jugent qu'il

faudrait accorder du temps pour se laver et que l'Employeur n'accorde pas le temps en question. Il arrive donc que des personnes salariées doivent se laver après leurs heures de travail si la direction ne leur accorde pas suffisamment de temps pour le faire. La proposition du Syndicat éliminerait ce genre de situation.

En résumé, les propositions du Syndicat pour l'article 58 garantiraient au personnel une rémunération pour le temps consacré à des tâches se rattachant à l'exercice des fonctions qui leur sont conférées dans le cadre de leur emploi. La rémunération pour 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 des problèmes évoqués dans le présent mémoire, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 58 soient incluses dans les recommandations de la Commission.

ARTICLE 60
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

PROPOSITION DE L'AFPC

60.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- ~~c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;~~
- ~~d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;~~
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- ~~f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;~~
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

MOTIF :

La proposition du Syndicat pour l'article 60 est de même ordre que la proposition du Syndicat d'accroître le cumul des congés annuels dans l'article 34 *Congé annuel payé*.

ARTICLE 62
ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier en ces termes :

ARTICLE 62
ADMINISTRATION DE LA PAYE

62.07

- a) Lorsque l'employé-e est tenue 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.

62.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-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

MOTIF :

Il arrive très souvent qu'on demande à des membres du personnel de l'ASFC d'accepter une affectation intérimaire. Il y a cependant une faille dans la convention en vigueur, parce que 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 leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes de temps

très souvent. 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. Sa proposition s'apparente étroitement à celle négociée entre l'AFPC et l'Agence du revenu du Canada en 2016, l'Agence étant un employeur où les affectations temporaires sont monnaie courante (Pièce 49). Comme il a déjà été souligné dans le présent mémoire, les membres FB et ceux de l'unité de négociation de l'AFPC à l'Agence du revenu du Canada ont déjà fait partie de la même unité de négociation et travaillé pour le même employeur. 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.

Selon le libellé actuel du paragraphe 62.07, c la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs dans ses fonctions intérimaires. En réalité, cela veut dire que la personne salariée peut exécuter ses fonctions intérimaires la fin de semaine, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'Employeur.

Le paragraphe 62.02 de la convention en vigueur stipule ce qui suit :

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

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

ou

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

Le Syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 62.07 va à l'encontre du paragraphe 62.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire de deux (2) jours n'a pas droit « à la rémunération indiquée pour la

prestation de ses services ». La proposition du Syndicat éliminerait l'incohérence et garantirait aux personnes salariées à qui assument des fonctions à un niveau de classification supérieur le droit à la rémunération correspondante.

Étant donné que la proposition du Syndicat pour le paragraphe 62.XX reflète ce qui a été négocié pour d'autres groupes du secteur public fédéral et que le libellé actuel concernant le seuil de trois (3) jours avant d'avoir droit à la rémunération d'intérim va à l'encontre du paragraphe 62.02, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 62 soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

« UN JOUR EST UN JOUR »

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

25.27 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 les employé-e-s 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) 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) 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) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé
- 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-e 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) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- 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 42
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01 Sous réserve des nécessités du service telles que 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, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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.

ARTICLE 43
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.0201 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~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière.

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, ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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.

MOTIF :

Le conflit 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 essayé 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 faisait partie les membres FB à l'époque, qui ne parlait plus de « jour ». Dans toutes les dispositions sur les congés payés, ce mot 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'il doit rattraper le temps perdu soit sous la forme d'un congé annuel, d'un congé compensateur ou bien en effectuant des heures additionnelles pour compenser ce temps un peu plus tard dans l'horaire.

Pour le Syndicat, cette disposition est tout à fait injuste car elle punit en fait certains membres qui travaillent par quart. Non seulement travaillent-ils selon un horaire irrégulier, mais ils doivent en outre soit utiliser leurs congés annuels, soit travailler davantage d'heures s'ils prennent un jour de congé. Le personnel de jour n'est pas assujéti à cela. 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. L'argument avancé par l'Employeur est que, même si c'est à cause de ses activités que les personnes salariées ne font pas des journées de 7,5 heures, celles-ci doivent quand même rattraper le temps perdu un peu plus tard ou puiser dans ses congés annuels si elles veulent prendre un jour de congé complet. Or, comme nous l'avons déjà mentionné, les effets néfastes du travail par quart sur le personnel sont bien connues. Une fois de plus, le Syndicat prétend que cela est absolument injuste et que cette inégalité doit être rectifiée.

La position adoptée par le Syndicat en la matière en est une qui a été accueillie et renforcée par la CRTFP. Par exemple, en 1991 la Commission, 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 Commission 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 ».

NOUVELLES INDEMNITÉS TENUE CIVILE

PROPOSITION DE L'AFPC

xx.01 L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars(1 125 \$) 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..

xx.02 L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 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 hautement inhabituelle dans le contexte de l'exécution de la loi au Canada, car toutes les agences importantes dans ce domaine fournissent une indemnité au personnel qui doit porter une tenue civile dans l'exercice de leurs fonctions.

Les agents du renseignement et les enquêteurs, par exemple, mènent souvent des opérations de surveillance sur le terrain (Pièce 50). L'ASFC vient de commencer à former des agents d'exécution 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, on exige souvent d'eux qu'ils achètent des vêtements amples, pour pouvoir camoufler des équipements, 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. Les membres du personnel doivent le payer de leur poche, sans qu'aucune indemnité leur soit versée, contrairement aux effectifs des autres grandes agences d'exécution de la loi au Canada.

Le tableau qui suit donne des exemples d'indemnité vestimentaire – tenues civiles accordée par les autres grandes agences d'exécution de la loi au Canada (Pièce 51).

| | |
|---|---|
| <u>GRC</u> | Homme : 2 041,91 \$ par an ou 7,34 \$ par jour Femme : 2 133,65 \$ par an ou 7,63 \$ par jour |
| Groupe Services correctionnels (CX) | 600 \$ par an |
| Force constabulaire royale de Terre-Neuve | 1 200 \$ par an avec reçus |
| Saint-Jean (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 | 6 \$ par jour de travail en tenue civile à la demande de l'Employeur |
| Ville d'Edmonton | 1 022 \$ par an |
| Service de police de Halifax | 1 600 \$ par an |
| Ville de Montréal | 2,5 % du salaire de sergent-détective, avec reçus (2 015 \$ si on utilise le salaire au 31-12-2011) |
| Service de police de Toronto | 1 125 \$ par an avec reçus – avec report sur l'année suivante des sommes non utilisées |
| Région de Peel | 1 250 \$ par an avec reçus |
| Service de police de Calgary | 1 000 \$ par an, y compris frais de nettoyage à sec |

| | |
|------------------------------------|---|
| Saskatoon | 1 050 \$ par an |
| Service de police de Vancouver | 1 070 \$ par an ou 4,05 \$ par jour |
| Ville de Winnipeg | 1 147,85 \$ par an, sujet à l'inflation |
| Service de police de Charlottetown | 1 200 \$ par an |

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 51).

Signalons aussi que la fonction publique fédérale accorde une indemnité vestimentaire aux constables de la Chambre des communes (Pièce 51).

Le Syndicat estime qu'il n'est ni raisonnable ni juste d'exiger des agents en civil qu'ils doivent acheter les tenues requises par l'exercice de leurs fonctions. Toutes les autres grandes agences d'exécution de la loi au Canada l'ont reconnu. Ainsi, les indemnités vestimentaires – tenues civiles sont la norme dans le secteur. L'ASFC fournit des uniformes aux agents qui doivent en porter. Aussi devrait-elle accorder une indemnité aux agents en civil pour qu'ils puissent acheter les vêtements dont ils ont besoin pour accomplir leur travail.

Au-delà de la grande communauté des agences d'exécution de la loi au Canada, il y a d'autres employeurs qui fournissent des tenues ou des indemnités vestimentaires. Citons, par exemple la Chambre des communes, le Sénat, Postes Canada et le Centre national des Arts (Pièce 52).

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 et que la fonction publique fédérale elle-même a déjà créé un précédent en la matière.

NOUVELLES INDEMNITÉS INDEMNITÉ DE MAÎTRE-CHIEN

PROPOSITION DE L'AFPC

xx.03 L'employé-e touche six dollars (6 \$) pour chaque période pendant laquelle il ou elle exerce les fonctions de maître-chien pendant au moins une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures de son poste. L'employé-e touche le même montant, dans les mêmes circonstances, pour chaque bloc subséquent de quatre (4) heures.

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 en divers endroits au Canada au service des voyageurs et du secteur commercial. Les chiens sont entraînés pour détecter des stupéfiants, des armes à feu, des devises et des 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 fonctionner de manière optimale.

Les maîtres-chiens peuvent devoir être disponibles jour et nuit et être 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 (Pièce 53).

Les maîtres-chiens sont des agents des services frontaliers à part entière. Contrairement aux maîtres-chiens d'autres organismes canadiens d'application de la loi, les maîtres-

chiens de l'ASFC ne reçoivent pas de rémunération supplémentaire ni d'indemnité pour le travail hautement technique qu'ils accomplissent.

Les maîtres-chiens ont par ailleurs l'obligation de prendre soin de leur animal durant les heures de travail, mais aussi parfois en d'autre temps. L'ASFC assigne en effet à chaque maître-chien un chien qui lui est propre, et il arrive parfois que ce 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 touchent aucune indemnité pour les soins apportées jour et nuit à leur animal.

Le tableau suivant donne des exemples des indemnités que touchent les maîtres-chiens d'autres grands organismes d'application de la loi du Canada.

| | |
|-------------------------------------|--|
| Groupe Services correctionnels (CX) | 4 \$ pour chaque période pendant laquelle l'employé utilise un chien pendant un minimum d'une (1) heure pour chaque tranche de quatre (4) heures d'un poste de travail |
| Service de police d'Ottawa | 1 000 \$ par année |
| Sûreté du Québec | 179 \$ 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 | 4 % du taux salarial mensuel d'un agent de 1 ^{re} classe |
| Ville de Winnipeg | 600 \$ par an |

(Pièce 22)

À l'exception du montant, la disposition que nous proposons reprend mot pour mot celle que l'on trouve dans la convention collective entre le Conseil du Trésor et le groupe Services correctionnels CX sur les utilisateurs de chiens. Le Syndicat propose une indemnité de 6 \$ puisque plusieurs années se sont écoulées depuis la création de l'indemnité de 4 \$ pour le groupe CX. L'Employeur a donc déjà consenti une indemnité aux employés qui utilisent un chien dans leur travail ailleurs dans la fonction publique fédérale.

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.

**NOUVELLES INDEMNITÉS
PRIME POUR RENVOI SOUS ESCORTE**

PROPOSITION DE L'AFPC

25.12 c) Prime pour renvoi sous escorte

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.

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 et dans certains cas les agents des services frontaliers, 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). Il n'a donc droit à 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, parfois plusieurs jours d'affilée. 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 obtenu 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 heures 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.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la Commission.

NOUVELLES INDEMNITÉS
INDEMNITÉ DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE/BIEN-ÊTRE

PROPOSITION DE L'AFPC

Indemnité de conditionnement physique/bien-être

xx.01 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 de telles installations.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Nouveau :

25.30 Période de pratique sur le maniement des armes à feu

- a) 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.
- b) Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujéti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

MOTIF :

Parce qu'ils font partie du personnel d'exécution 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 54). Cette exigence s'applique aux agents des services

frontaliers, aux agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs et aux agents 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. Par conséquent, il faut prévoir d'autres arrangements pour le personnel incapable de remplir ces conditions d'emploi.

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.

Ainsi, le personnel au bureau d'Osoyoos a accès à une salle de conditionnement physique, 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. Par exemple, les corps de police d'Edmonton, de Halifax, de Toronto, de Vancouver et de Winnipeg offrent tous aux policiers des installations de conditionnement physique dans leurs propres bureaux et postes de police. La GRC offre quant à elle le même genre d'installations dans certains de ses bâtiments, tandis que la Ville de Montréal l'offre dans quatre de ses postes de police. 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 un certain nombre de ses bureaux et postes de police. La proposition du Syndicat reflète ainsi donc la pratique courante dans le milieu d'exécution de la loi (Pièce 55).

Quant à son exigence concernant le renouvellement du certificat de port d'armes à feu, l'ASFC a défrayé jusqu'en 2013 deux séances d'exercice de 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'exercice ne faisaient pas partie de la convention collective. Sa proposition vise donc à enchâsser les séances d'exercice au maniement d'armes à feu dans la convention collective et à réinstaurer le remboursement des frais afférents, ce qui reflèterait dans les faits la politique courante de l'Employeur jusqu'en 2013.

L'ASFC a mis en place des exigences rigoureuses en matière d'aptitude physique et de renouvellement du certificat de port d'armes à feu. Ces exigences visent le personnel de première ligne. L'ASFC a compris que celui-ci doit régulièrement consacrer du temps au conditionnement physique pour continuer de remplir les exigences. Voilà pourquoi il 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, défrayé les séances d'exercice de maniement d'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'exercice au maniement d'armes à feu) et en faciliter l'accès. Enfin, aucune de ces propositions ne créera un précédent puisque le remboursement des frais des séances d'exercice au maniement d'armes à feu était une pratique courante à l'ASFC jusqu'à tout récemment, et que l'accès à des installations de conditionnement physique fait habituellement partie intégrante des conventions collectives des effectifs chargés de l'exécution de la loi.

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

NOUVELLES INDEMNITÉS INDEMNITÉ POUR NETTOYAGE À SEC

PROPOSITION DE L'AFPC

Indemnité pour nettoyage à sec

xx.03 L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.

MOTIF :

La majorité des membres FB doit porter un uniforme durant leur 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 56). 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 plaide que, si l'un des plus importants organismes d'application de la loi au pays défraie le nettoyage à sec des uniformes de son effectif, rien ne justifie que le personnel de l'ASFC soit obligé de payer de sa poche le même service.

La somme proposée correspond à celle que réclame le Syndicat pour les agents qui travaillent en tenue civile, ce qui coïncide aussi avec la pratique courante de la Police provinciale de l'Ontario.

Le Syndicat tient à signaler, en conclusion, que cinq forces policières versent à leurs agents de police une indemnité de nettoyage à sec : Edmonton, Toronto, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

Étant donné que ce genre de remboursement constitue une pratique courante pour les effectifs occupant le même genre de poste dans le secteur public en général, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE « B »
Aménagements d'horaires de postes variables (AHPV)

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE B
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET LE
SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES
AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES

PROPOSITION DE L'AFPC

**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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les membres de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local d'une **entente sur des aménagements d'horaires de postes variables** (AHPV), dans les délais prescrits.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les membres de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente à l'échelon local, dans les délais prescrits.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

- 2.1** La consultation à l'échelon local prévue à l'alinéa 25.24a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq (5) 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 suivants concernant les nécessités du service :
- a) le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure,
 - et
 - b) la raison d'être de l'horaire proposé.
- 2.2** Le nombre d'employé-e-s déterminé au paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un quart de travail donné.
- 2.3** 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 à l'échelon local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification.
- 2.5** Si les pourparlers à l'échelon local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentant-e-s du Syndicat et aux représentant-e-s régionaux de l'Employeur pour la suite du processus de consultation.
- 2.6** Les représentant-e-s 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 représentant-e-s 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.
- 2.8** Si les parties conviennent d'un AHPV à l'échelon 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.
- **
- 2.9** 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.

- 2.10** Si l'AHPV proposé est rejeté, 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 du personnel qui n'est pas déjà visé par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.
- 2.11** Si l'AHPV proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.
- 2.12** Sauf réserve du paragraphe 2.10 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.

MOTIF :

L'Appendice B a été négocié et accepté lors de la ronde de négociations de 2007 pour répondre aux besoins exprimés par les deux parties : avoir des règles plus précises dans la convention collective sur la négociation des AHPV et préciser comment les horaires seront établis et les heures vacantes seront remplies. Il a été négocié dans la foulée d'un certain nombre de rondes tumultueuses de négociations sur les AHPV dans différents lieux de travail de l'ASFC. À l'Aéroport international Pearson, notamment, les relations de travail entre les parties, tant à l'échelon local que régional, sont devenues très toxiques après une très longue ronde de négociations et la mise en application par l'Employeur d'horaires de travail particulièrement rigoureux.

Malgré les progrès indéniables réalisés au fil des ans pour régler les problèmes persistants concernant les AHPV, il reste encore du chemin à faire pour en finir.

Les discussions sur les AHPV sont bien souvent difficiles et litigieuses. Dans un environnement où les relations de travail sont déjà orageuses, la conclusion de discussions sur les AHPV peut être encore plus difficile. Par exemple, dans sa décision à propos des griefs déposés sur la mise en application par l'Employeur d'un « échancier des travaux » (soit un horaire reposant sur les paragraphes 25.13 et 25.22 de l'actuelle convention) à l'Aéroport international de Pearson en 2007, la Commission déclarait ce qui suit à propos des discussions sur les AHPV :

[...] J'avais nettement le sentiment [...] que le climat des relations syndicales-patronales à Pearson en 2006 et au début de 2007 était de nature telle à entraver sérieusement parfois les consultations significatives sur toute question. Lorsque les parties devaient traiter d'une question aussi délicate que l'établissement d'horaires de postes, il était peu probable qu'elles parviennent à mener des consultations significatives en vertu de l'alinéa 25.22b) en janvier 2007. (CRTFP 569-02-34)

Afin d'aider à pallier les conséquences de négociations conflictuelles, le Syndicat propose d'appliquer aux discussions concernant les AHPV un principe fondamental en négociation : que les pourparlers soient menés en toute bonne foi. Le principe de la négociation de bonne foi est enchâssé dans chaque code du travail de chaque champ de compétence au Canada, notamment à l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Selon une décision récente rendue par la présidente suppléante de la Commission des relations de travail de l'Ontario, Diane Gee :

Ainsi, la jurisprudence a maintenu de façon cohérente que l'une des fonctions de l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à une convention collective, consiste à promouvoir des discussions rationnelles et informées. Cette fonction nécessite de la part des parties qu'elles prennent part à des discussions totales et honnêtes et censurent les parties qui retiennent des données dont la partie opposée a besoin pour évaluer de façon intelligente une proposition⁷.

Bien que les discussions portant sur les AHPV ne constituent pas des négociations collectives, selon la définition qui en est donnée dans la loi, elles n'en constituent pas moins une forme de négociation. Les parties se réunissent en effet pour discuter de leurs intérêts respectifs dans le contexte de l'établissement des horaires – dans le cas de l'Employeur, ses besoins opérationnels, et dans celui du Syndicat, le besoin d'équité et de conciliation travail-vie pour les membres concernés du Syndicat. Il est rare d'en arriver à un terrain d'entente immédiatement lorsque ces discussions commencent, mais il n'est

⁷ [Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario c. Ontario \(Services gouvernementaux\)](#), 2012 CanLII 3597.

pas non plus inhabituel qu'un litige survienne. L'existence de l'Appendice B témoigne du fait que les parties reconnaissent les possibilités de mésentente et de litige.

La possibilité de mésentente et de conflit fait partie inhérente de la négociation collective. C'est en fait pour cette raison que le droit du travail un peu partout au Canada exige des syndicats et des employeurs qu'ils négocient de bonne foi lorsqu'ils discutent de conventions collectives. Le Syndicat prétend que ce même principe devrait s'appliquer aux discussions sur les AHPV. L'article 1.01 de la convention collective précise que « la présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux ». En raison de la nature souvent litigieuse des discussions sur les AHPV, le Syndicat estime que négocier de bonne foi est dans l'intérêt des deux parties et dans le prolongement de l'engagement indiqué à l'article 1 de la convention collective.

Les propositions de l'Employeur pour l'Appendice B reviennent ni plus ni moins à défaire le travail, les négociations et les compromis de tous les instants faits par les parties durant les deux dernières rondes de négociations. Elles renient également certains des principes fondamentaux sur lesquels ont reposé les négociations et les résolutions au chapitre des AHPV.

D'abord, les parties admettent depuis plus d'une décennie que les négociations au sujet des AHPV devraient revenir aux personnes qui vivent avec cet horaire – c'est-à-dire le personnel salarié et la direction des services et bureaux locaux. Les parties admettent ensuite qu'un échange d'information au début des pourparlers se révélerait crucial pour assurer la bonne marche et la rapidité du processus. Les parties ont enfin convenu, à l'issue de longues négociations durant la première ronde en 2009, que le Syndicat ferait voter ses membres sur l'horaire proposé par l'Employeur advenant l'impossibilité d'en arriver à une entente. Les parties reconnaissent ainsi que les membres devaient avoir le dernier mot à ce sujet. Par ailleurs, l'Employeur cherche à trouver une façon de pouvoir mettre fin unilatéralement à un AHPV, tout en proposant dans le même souffle de dérober au Syndicat sa capacité de signifier un préavis afin de mettre un terme à un AHPV.

Durant la présente ronde de négociations, l'Employeur propose de démolir tout le chemin parcouru. En premier lieu, il propose de créer un mécanisme par lequel seules les personnes concernées à l'échelle nationale pourraient faire partie des pourparlers et du vote par rapport aux AHPV, éliminant ainsi de l'équation les personnes concernées à l'échelle locale. Le Syndicat trouve la proposition inacceptable. Le fait de conférer aux représentants nationaux de l'ASFC la prérogative de renégocier – et ultimement de forcer un vote – pour plus de 90 AHPV conclus au fil des ans dans les lieux de travail de l'ASFC aurait un effet des plus perturbateurs. En deuxième lieu, la notion que l'Employeur puisse participer à la tenue du vote sur une offre faite aux membres du Syndicat constitue du jamais vu dans le monde syndiqué. Finalement, l'Employeur propose de modifier le libellé dans la convention collective de manière à ce qu'il ne soit pas obligé de fournir de l'information en vue des discussions sur les AHPV, y compris des raisons expliquant ses pratiques d'établissement des horaires. Le Syndicat ne voit pas comment l'Employeur peut penser voir sa proposition acceptée sans avoir à l'étayer.

Le Syndicat n'a aucune intention de consentir à de telles concessions. Et même s'il y acquiesçait, il pense que l'entente ne serait sans doute jamais ratifiée par ses membres.

La majorité des membres de l'unité de négociation FB sont assujettis à des AHPV. On compte environ 90 aménagements d'horaires de postes variables en vigueur un peu partout au pays, qui sont largement la norme dans les milieux de travail de l'ASFC où du personnel travaille par quart. Les négociations sur de tels AHPV sont souvent difficiles. Les parties reconnaissent cette situation car l'Appendice B a été créé pour essayer de régler le problème. Les propositions du Syndicat pour l'Appendice B garantiraient que les parties agissent en toute bonne foi. Les propositions de l'Employeur sont draconiennes. Elles annihileraient des années de progrès dans les négociations entre les parties et feraient pencher la balance du côté de l'Employeur.

Pour toutes ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incorporées dans la recommandation de la Commission, mais pas celles de l'Employeur.

APPENDICE D

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

APPENDICE D

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE 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 concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les ~~cent cinquante (150)~~ **deux-cent-soixante-dix (270)** jours de la date de signature.

MOTIF :

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit quatre-vingt-dix (90) jours pour l'entrée en vigueur d'une convention collective. En toute bonne foi, le Syndicat avait accepté une période d'entrée en vigueur plus longue lors de la première ronde de négociations. L'Employeur propose un chiffre ahurissant : deux cent soixante-dix (270) jours. Du jamais vu pour l'entrée en vigueur d'une convention en autant que le sache le Syndicat. Compte tenu du temps pris pour la présente ronde de négociations et des dispositions prévues dans la Loi, le Syndicat affirme que la proposition de l'Employeur est tout à fait déraisonnable – voire outrageante. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que la proposition de l'Employeur ne soit pas prise en compte dans la recommandation de la Commission.

**APPENDICES F ET G
INITIATIVE D'ARMEMENT**

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICES F-G-G1

**APPENDICES F – G – G1
PORT D'ARME ET TMD**

Remplacer les appendices F et G-1 par ce qui suit :

**ARTICLE XX
SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA FORMATION SUR LES ARMES À FEU**

- xx.01 Les employé-e-s tenus de suivre une formation sur le maniement des armes à feu et sur les tactiques de maîtrise et de défense (FTMD) doivent avoir toutes les occasions possibles pour être en mesure d'obtenir leur certificat de port d'arme ou le renouveler.
- xx.02 Si un employé-e ne répond pas aux critères énoncés au paragraphe xx.01 ci-dessus, l'Employeur doit faire tous les efforts possibles pour lui trouver une possibilité de placement au sein de la fonction publique. L'employé-e a droit à la protection salariale conformément à la partie V de l'Appendice C de la présente convention collective.
- xx.03 Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie pour le placement des employé-e-s qui n'ont pas réussi la formation sur le maniement des armes à feu et sur les tactiques de maîtrise et de défense (FTMD) ou qui n'ont pas obtenu le certificat de port d'armes ou pu le renouveler.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Retirer les deux appendices.

MOTIF :

En août 2006, le gouvernement fédéral annonçait qu'il équiperait d'armes à feu les 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 57). 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 de d'une unité de négociation des Services frontaliers FB déposée par l'AFPC. L'avis de négocier une première convention collective a été notifié 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. C'est un enjeu fondamental comportant deux éléments que le Syndicat voulait aborder : comment choisir les participantes et participants 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 employés 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 Commission et le grief de principe, à la suite d'une décision rendue par la Commission en novembre 2016 (CRTFP 569-02-39). Bref, les parties ont été en désaccord sur trois sujets – comment choisir les participants, ce qu'il advient de ceux qui échouent et, advenant que les parties ne s'entendent pas, quels employés doivent être armés – quasiment depuis le lancement de l'Initiative d'armement.

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 deux rondes précédentes, que l'Employeur a finalement acceptée, était que, même si le Syndicat a appuyé l'initiative sur les armes à feu 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 de devoir porter une arme de service ou de ce qui se passerait s'ils ne réussissaient pas 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 servait le meilleur 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 législatif qui entrerait en vigueur en vertu de l'article 107 de la LRTFP), la formation sur les armes à feu ne serait offerte qu'aux volontaires et aux employés ayant suivi une formation sur les armes à feu comme condition d'emploi. De plus, les volontaires qui ne la réussiraient pas bénéficieraient de protections. Après février 2011, les parties mettraient 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 le placement des volontaires qui n'auraient pas réussi la formation. Le mois de février a été retenu par les parties parce que l'Employeur s'inquiétait de ce qui se passerait après l'expiration de la convention, qu'il voulait garantir une certaine souplesse aux parties, au cas où il n'y aurait plus de volontaires ni de participants, comme le prévoit la convention collective, et qu'il voulait être prêt advenant que le gouvernement modifie son mandat.

Ce comité mixte ne s'est jamais rencontré, parce qu'il n'y avait aucune raison. 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 répondu 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, mais 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 certificat de port d'armes à feu.

En date de mars 2016, 6492 agents avaient suivi la formation sur le maniement des armes à feu, et 2000 autres avaient renouvelé leur certificat sur quatre campus différents. À ce stade-ci, on peut dire que la mise en œuvre de l'initiative d'armement arrive à sa fin. La majorité des activités de formation concernent les agentes et agents qui doivent renouveler leur certificat(port d'armes à feu et tactiques de maîtrise et de défense).

Il est bon par ailleurs de souligner que la formation initiale et le programme de renouvellement de l'accréditation sont exigeants. En effet, la cible fixée par l'ASFC est plus difficile à atteindre que celle 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'exécution 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 l'accréditation 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 d'importance 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 garanties au chapitre des changements technologiques et du réaménagement des effectifs. Le comité mixte de consultation sur les armes à feu s'est révélé utile aux deux parties. Le Syndicat est d'avis 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 prises en compte dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE XX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

PROPOSITION DE L'AFPC

L'Employeur ne refuse pas sans motif valable une demande d'un employé-e d'effectuer des tâches normales de son travail à l'extérieur des installations de l'Employeur.

MOTIF :

Le Conseil du Trésor a instauré sa Politique de télétravail en 1999. Les objectifs de la politique sont de « [p]ermettre aux employés de travailler à un autre endroit afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée tout en continuant de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation » (Pièce 58). Dans l'énoncé de la politique, on mentionne aussi que « [l]'employeur reconnaît les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail, et il encourage les ministères à mettre en œuvre des régimes de télétravail lorsque de tels régimes sont rentables et réalisables sur le plan opérationnel, et ce d'une manière juste, équitable et transparente ». Le télétravail est défini comme « un régime de travail souple selon lequel les employés ont l'autorisation d'effectuer une partie ou la totalité de leurs tâches dans un lieu de télétravail ». Un lieu de télétravail est défini comme « un autre endroit où l'employé est autorisé à exécuter le travail qu'il aurait autrement à accomplir à son lieu de travail désigné ou à partir de celui ».

Le télétravail était chose courante dans les lieux de travail où les agents ne portaient 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 politique, 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 les employés ont reconnu que cette façon de travailler était extrêmement pratique. Ces employés, en effet, exécutent régulièrement leurs fonctions hors des bureaux de l'ASFC 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 employés se rendaient sur les sites, à Mississauga, 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.

En 2006, l'ASFC commença unilatéralement à révoquer la Politique sur le télétravail dans certaines régions : d'abord à Toronto puis, en 2008, au Québec et en Alberta. En ce moment, la Colombie-Britannique est le seul endroit au pays où les agents d'observation des échanges commerciaux peuvent faire du télétravail. La seule exception à cette règle sont les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation pour des raisons médicales.

Lors de la précédente ronde de négociations, le Syndicat a soulevé la question du télétravail dès le début. Même si aucun consensus n'ait 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. Ce comité mixte s'est réuni en personne à cinq reprises en 2009 et 2010. 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. C'est donc pour cette raison que le Syndicat a une fois de plus soulevé cette question lors de la présente ronde de négociations. En fait, rien n'a changé depuis que la direction a mis fin à cette pratique en 2008.

Les avantages du télétravail sont bien démontrés. Par exemple, selon une étude menée en 2010 par le gouvernement du Canada :

Le télétravail offre des avantages considérables aux employés, à leurs employeurs et aux collectivités. Le télétravail comprend également son lot de défis, mais la plupart d'entre eux peuvent être surmontés par une planification et une mise en œuvre minutieuses du programme. Les gouvernements canadiens, fédéral et provinciaux, ont été moins proactifs que l'administration américaine à l'égard de la mise en œuvre et de la protection du télétravail. Plusieurs municipalités canadiennes ont mis en place des initiatives de soutien, notamment la Ville de Calgary, le chef de file en la matière. Des organisations non gouvernementales (ONG) sont également actives et sensibilisent les employeurs canadiens aux avantages et aux pratiques exemplaires de télétravail. Une entreprise canadienne est le chef de file mondial du télétravail. En effet, chez Nortel Networks les modalités de travail flexibles sont une priorité. L'entreprise retire des avantages considérables du télétravail, notamment à l'égard de la productivité des employés et des économies réalisées (espaces de bureau) (Pièce 59).

La même étude dresse la liste des avantages pour les employés, les employeurs et les collectivités, dont les suivants :

- Meilleur équilibre travail-vie personnelle.
- Gains de temps (puisque les télétravailleurs n'ont pas à faire la navette, ils gagnent du temps qui pourrait être utilisé à meilleur escient dans la vie personnelle ou professionnelle).
- Meilleures perspectives d'emploi pour les personnes handicapées.
- Meilleures perspectives d'emploi pour les résidents de collectivités distantes.
- Motivation et productivité accrues de l'employé.
- Promotion du recrutement et du maintien en poste des employés.
- Besoins réduits de locaux à bureaux et de places de stationnement.
- Besoins réduits de réinstallation des employés.

- Besoins réduits de voyages et diminution des émissions des véhicules.
- Souplesse pour réagir à divers événements : sécurité, énergie, météorologie ou construction.
- Meilleure capacité à conserver ou à attirer des résidents dans les collectivités rurales ou satellites.

Cette étude se penche ensuite sur le cas de la société Nortel Networks, qui a activement encouragé le télétravail et où environ 8 % de son personnel sont des télétravailleurs à temps plein, et 80 % travaillent ailleurs qu'à leur bureau normal, à l'occasion. Les résultats sont remarquables :

- la productivité a augmenté d'environ 15 % chez les télétravailleurs, tandis que 94 % des télétravailleurs disent avoir augmenté leur productivité d'entre 15 % et 20 %;
- le taux de satisfaction des télétravailleurs est supérieur de 11 % à celui de la population active générale;
- et chaque télétravailleur fait économiser environ 9 000 \$ (américains) à l'entreprise, en termes de frais de location de locaux à bureau.

Cette même étude fait référence à un certain nombre de défis que pose le télétravail : moins de contacts avec les collègues, diminution des activités physiques, sécurité et protection des renseignements confidentiels. Toutefois, un certain nombre de stratégies sont proposées pour atténuer ces préoccupations éventuelles. Le gouvernement conclut dans cette étude que « le télétravail comprend également son lot de défis, mais la plupart d'entre eux peuvent être surmontés par une planification et une mise en œuvre minutieuses du programme ».

Il ne fait donc aucun doute que le gouvernement du Canada a reconnu les avantages du télétravail, tant pour les employés que les employeurs ou les collectivités. Ces avantages

sont inscrits dans la Politique sur le télétravail du Conseil du Trésor et renforcés par l'étude susmentionnée publiée par Transports Canada à l'été 2010. Et pourtant, l'ASFC a unilatéralement révoqué le télétravail à sa Division de l'observation des échanges commerciaux presque partout au pays.

Lorsque le comité mixte s'est réuni pour discuter de la politique de l'Employeur et de la frustration du personnel, la direction a expliqué qu'elle avait mis fin au télétravail en raison de l'augmentation des coûts et de ses inquiétudes en matière de sécurité.

À propos des coûts, la propre étude du gouvernement révèle qu'avec une planification et une coordination adéquates, le télétravail *réduit* les coûts, un objectif souvent invoqué par le gouvernement actuel. En fait, l'étude de Transports Canada révèle que cela s'est avéré dans au moins un cas, soit une entreprise très connue du secteur privé.

En ce qui concerne les questions de sécurité, les représentants de l'ASFC ont vite admis, lors des réunions du comité sur le télétravail, que « les demandes occasionnelles de télétravail ont été approuvées au cas par cas dans la région ». Ils ont ajouté que le personnel qui a besoin de mesures d'adaptation y a recours. En somme, l'Employeur admet que le télétravail est tout à fait réalisable dans le domaine de l'observation des échanges commerciaux et que certains membres de l'unité de négociation y ont recours. Qui plus est, dans le cas de la Division de l'observation des échanges commerciaux, les membres du personnel sont régulièrement hors des lieux de travail pour effectuer des vérifications dans le cadre de leurs fonctions. Enfin, un représentant de la Direction générale de la sécurité de l'ASFC a révélé, lors d'une réunion du comité sur le télétravail, que si les protocoles appropriés étaient en place, par exemple des mallettes sécurisées pour le personnel chargé de l'observation des échanges commerciaux, le télétravail ne poserait aucun risque à la sécurité et ne coûterait rien (Pièce 69). En fait, lors des négociations l'Employeur n'a pas signalé une seule infraction à la sécurité qui serait survenue dans le contexte du télétravail, ni même lors des réunions du comité sur le télétravail. Par conséquent, l'Employeur n'a avancé aucune raison valable pouvant justifier la révocation du télétravail, si ce n'est « au cas par cas ». En fait, le Syndicat

prétend que si cette politique peut être accordée au cas par cas, il peut l'appliquer de façon juste, transparente et uniforme.

Pendant de nombreuses années, d'abord à l'ADRC puis à l'ASFC, le télétravail a été largement mis en œuvre et encouragé pour le personnel ne portant pas d'uniforme. De 2006 à 2008, il a été unilatéralement révoqué dans la plupart des régions du pays et est maintenant approuvé par la direction de façon incohérente, ce qui a créé beaucoup de frustration au sein du personnel et des désaccords entre les parties. L'Employeur n'a pas expliqué pourquoi le télétravail ne pouvait être mis équitablement en place partout au pays. Pourtant, le gouvernement a produit au moins une étude révélant sans ambiguïté que le télétravail est bénéfique non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs et la collectivité. En fait, l'Employeur reconnaît lui-même, dans sa politique « les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail [et] « il encourage les ministères à mettre en œuvre des régimes de télétravail [...] d'une manière juste, équitable et transparente ». Et c'est exactement l'intention de la proposition avancée par le Syndicat.

Le Syndicat est parfaitement conscient que, dans certaines situations, le télétravail n'est pas possible. C'est donc pour cette raison que sa proposition indique « sous réserve des nécessités du service ». Mais lorsque le télétravail est possible sur le plan opérationnel (et, comme nous l'avons démontré dans le présent mémoire, il y a des lieux de travail à l'ASFC où c'est faisable parce que le personnel ne porte pas l'uniforme), le Syndicat estime que le télétravail peut et devrait être offert aux membres du personnel.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition sur le télétravail soit incluse dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE XX DÉNONCIATION

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU DÉNONCIATION

Nulle mesure disciplinaire ne doit être imposée à un membre du personnel qui ne doit pas être autrement pénalisé, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son ancienneté, ses chances de promotion ou une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

MOTIF :

À quelques reprises dans le présent mémoire, le Syndicat a signalé les problèmes continus causés par l'intransigeance des cadres de l'ASFC. On en parle notamment dans l'introduction et dans les sections sur l'article 17 (*Mesures disciplinaires*), l'article 20 (*Harcèlement et abus de pouvoir*) et l'article 56 (*Examen du rendement et dossier de l'employé-e*). Le Syndicat veut aussi obtenir des protections pour ses membres en matière de dénonciation.

Durant les négociations, l'Employeur a plaidé que la proposition du Syndicat était inutile puisqu'une loi protège déjà les fonctionnaires divulgateurs. Le Syndicat soutient que la législation en vigueur comporte de nombreuses failles.

En 2007, le gouvernement fédéral adopte la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPGDAR), qui doit, entre autres, protéger les fonctionnaires divulgateurs contre toutes représailles. Cependant, la LPGDAR a été

vertement critiquée parce qu'elle impose de nombreuses contraintes aux fonctionnaires divulgateurs et semble davantage protéger les présumés auteurs d'actes fautifs. En novembre 2006, le Sénat adopte seize (16) amendements à la Loi (dans le cadre du projet de loi C-2). Mais le gouvernement rejette les quinze (15) amendements les plus substantiels. Comme l'exige cette loi largement discréditée, un examen a été effectué plus tôt cette année. Or, en date d'octobre 2017, le gouvernement n'y avait toujours pas donné suite.

Principales limites de la LPFDAR :

- stricte interdiction de dénoncer publiquement dans la majorité des cas,
- interprétation étroite des dénonciations protégées (c.-à-d., lorsqu'il s'agit d'une exigence réglementaire ou de bonne foi)
- allégations de représailles susceptibles d'être rejetées dans la majorité des cas
- limite de 60 jours à partir du moment des représailles pour dénoncer
- aide juridique insuffisante
- impossibilité d'utiliser de l'information provenant du secteur privé
- blocage systématique de l'accès à l'information
- exclusion de toute agence de sécurité
- anciens fonctionnaires intouchables, et impossibilité pour les commissaires d'enquêter sur des inconduites
- dispositions trop faibles relativement aux sanctions et aux mesures correctives

(Un liste et des commentaires exhaustifs de l'ensemble des limites de la Loi se trouvent à l'adresse :

https://web.archive.org/web/20140605092603/http://fairwhistleblower.ca/psdpa/psdpa_critique.html)(*en anglais*)

La Loi met des bâtons dans les roues des dénonciateurs. Elle restreint leur marge de manœuvre à différents égards : quand dénoncer, à quel moment et à qui. En vertu de la Loi, les divulgateurs doivent utiliser un mécanisme interne et n'ont le droit de dénoncer un acte répréhensible au commissaire que dans des situations très précises. Ils peuvent dénoncer un acte fautif au Commissaire s'ils ont des motifs raisonnables de croire que

les mécanismes internes ne suffisent pas. Ces restrictions ont effectivement pour effet de réduire le nombre de dénonciations. La Loi ne garantit pas le droit de dénoncer tous les actes illégaux et répréhensibles. La définition d'un acte répréhensible omet de façon sélective des volets importants, comme les politiques du Conseil du Trésor. Or, si la Commission d'enquête Gomery a été créée, c'est précisément en raison du non-respect de ces politiques.

Les fonctionnaires peuvent divulguer publiquement un acte fautif s'ils jugent qu'ils n'ont pas le temps de recourir au processus confidentiel prévu et qu'ils ont « *des motifs raisonnables de croire que l'acte ou l'omission qui est visé par la divulgation constitue, selon le cas : a) une infraction grave à une loi fédérale ou provinciale ou b) un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou l'environnement* ». S'ils choisissent d'aller devant les médias pour dénoncer un acte fautif en passant outre les conditions exigées par la Loi, et subissent des représailles par la suite, ils ne pourront pas déposer une plainte auprès du Commissaire à l'intégrité. De plus, la LPFDAR limite les dénonciations en permettant au Commissaire de refuser des cas de dénonciation s'il croit que la personne n'agit pas de bonne foi, que la plainte n'est pas dans l'intérêt public ou pour tout autre motif qu'il juge fondé.

Une autre lacune de la Loi est qu'elle ne remédie pas à toutes les formes de harcèlement, en particulier aux représailles passives. L'aide juridique apportée aux dénonciateurs – 1 500 \$ -- est tout à fait insuffisante. Durant son mandat, l'ancienne commissaire Christiane Ouimet n'a accordé aucune aide juridique aux dénonciateurs, ce qui a, en fait, aidé à protéger les auteurs d'actes répréhensibles représentés par les services juridiques du gouvernement. La LPFDAR bloque soigneusement tout recours possible pour prendre connaissance des détails de l'accéder aux renseignements enquête du Commissaire à l'intégrité, ces données n'étant pas visées par les lois sur l'accès à l'information, non seulement pour quelques années, mais à jamais. De plus, le Tribunal mène ses audiences à huis clos et il n'est pas tenu d'en déposer le compte rendu à la Cour fédérale. Quand le gouvernement fédéral règle des cas de dénonciateurs, il leur impose des

conditions très strictes sur la confidentialité. Les lanceurs d'alerte sont bâillonnés à tout jamais.

Comme le montrent explicitement les Sondages auprès des fonctionnaires fédéraux menés en 2014 et 2017, le personnel de l'ASFC ne fait pas beaucoup confiance à la haute direction. La majorité du personnel de première ligne a d'ailleurs particulièrement peur des représailles des cadres de direction si elle osait formuler ses inquiétudes. Et comme on vient de le voir, la *Loi sur protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* ne prévoit pas une protection adéquate. Par conséquent, le Syndicat demande que des garanties à cet effet soient ajoutées à la convention collective du groupe FB. Sa proposition s'harmonise même avec la définition de « représailles » énoncée à l'article 2 de la LPFDAR (Pièce 60).

Pour ces raisons, en considération de son indispensabilité démontrée dans les présentes et compte tenu du libellé reflétant les définitions énoncées dans la Loi en vigueur, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition concernant la dénonciation soit incluse dans la recommandation de la Commission.

**APPENDICE XX
RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

PROPOSITION DE L'AFPC

**NOUVEL ARTICLE
RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

- xx. L'employé-e fait tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

Certificat médical

- xx. Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.
- xx. Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

MOTIF :

Le libellé de l'article 35 de l'actuelle convention collective accorde une souplesse excessive, et qui n'a pas de raison d'être, à l'Employeur. Par exemple, en raison du libellé de l'actuel 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 deuxième opinion.

Le Conseil du Trésor a accepté le libellé qui protège les employés 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 :

(Article 31.03) 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 61).

Le Conseil du Trésor a inclus de telles protections à la Norme d'évaluation de santé professionnelle. Ainsi, lorsqu'un employé décide de consulter son médecin, Santé Canada doit agir en fonction des résultats des examens effectués par ce dernier (Pièce 62). 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'un employé suffit pour déterminer que cet employé répond aux critères fixés dans la Norme de santé professionnelle du Conseil du Trésor, un certificat d'un médecin de l'employé en question 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 l'employé en paie les frais. Ainsi, l'employé se voit imposer une sanction financière pour être tombé malade. La nouvelle clause 35.05 garantirait que l'employé tenu de présenter un certificat n'ait pas à subir de préjudice parce qu'il 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 un employé absent 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.

On trouve un libellé similaire dans les conventions collectives du groupe des Services postaux de l'AFPC, à la Chambre des communes, découlant d'une décision arbitrale rendue en 2010 par la CRTFP (485-HC-45). Ce même libellé se trouve aussi dans la convention collective du groupe des Services techniques (SCEP) à la Chambre des

communes. Le remboursement des frais d'un certificat médical est une pratique fréquente par ailleurs dans le milieu de l'exécution de la loi (Pièce 64).

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 de 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. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que la Commission inclue dans sa recommandation ses propositions relativement à l'article 35

Les propositions du Syndicat pour l'article 52 cherchent à assurer la cohérence avec certaines pratiques dans l'unité de négociation.

À l'heure actuelle, les employés ont droit à 3,5 heures de congé payé pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour un diagnostic. Toutefois, pour les rendez-vous de suivi les employés sont tenus de prendre un congé de maladie. Par ailleurs, les employés n'ont pas droit aux 3,5 heures si le rendez-vous nécessite une absence de plus de 3,5 heures (Pièce 65).

Il existe un certain nombre de facteurs spécifiques à l'unité de négociation FB qui rendent la mise en application de cette politique problématique. Tout d'abord, un grand nombre d'employés de l'unité de négociation travaillent dans des régions éloignées et rurales, ce qui explique que pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ils doivent s'absenter plus de 3,5 heures. Deuxièmement, il y a la taille et la diversité des milieux opérationnels de l'ASFC. On en trouve aux quatre coins du pays, ce qui a donné lieu à une application incohérente de la politique.

Voici un exemple des problèmes que cela peut causer. En Saskatchewan, l'Employeur a refusé un congé à des employés en poste à la frontière avec les États-Unis dans la

région la plus à l'ouest de la province parce qu'il leur fallait une journée pour se rendre à Regina. Au même moment, l'Employeur accordait un tel congé à d'autres employés qui travaillaient dans une autre région, mais le refusait à d'autres en poste ailleurs dans la province (Pièce 66). Troisièmement, le fait qu'une grande majorité de membres FB travaillent par quart complique la prise de rendez-vous médicaux. Enfin, la politique n'aborde pas les rendez-vous de nature récurrente, par exemple ceux qui sont nécessaires pour suivre un traitement ou une thérapie de longue durée.

La proposition du Syndicat permettrait de régler tous ces problèmes et garantirait l'uniformité dans l'application de la politique. Elle assurerait le respect et la mise à jour de la pratique. Elle garantirait que les employés qui vivent et travaillent dans des régions éloignées ne seraient pas désavantagés par rapport à ceux qui travaillent dans des régions plus peuplées où les services sont plus nombreux et plus proches. En outre, cette proposition veillerait à ce que les membres du personnel qui doivent subir un traitement ou une thérapie de longue durée ne seraient pas pénalisés. Enfin, le Syndicat a agi de bonne foi en incluant dans sa proposition un libellé exigeant de la part des membres qu'ils fassent tous les efforts raisonnables pour prendre un rendez-vous chez le médecin et le dentiste en dehors de leurs heures de travail. Ainsi, les membres du personnel auraient accès à ce congé uniquement s'ils n'avaient pas d'autres solutions.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 52 soient incluses dans les recommandations de la Commission.

APPENDICE XX
EMPLOI ÉTUDIANT

PROPOSITION DE L'AFPC

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. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.
- 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 :

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 restent présents.

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 Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) (Pièce 67).

Les personnes salariées étudiantes qui travaillent dans les aéroports 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, oserait dire 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 (Pièce 68).

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 un rapport qu'elle a produit plus tôt au cours de l'année, l'ASFC a embauché 1142 personnes salariées étudiantes en 2013-2014; 1215, en 2014-2015; 1341, en 2015-2016 et 1328, en 2016-2017. Elle prévoit en embaucher 1344 en 2017-2018. Ces chiffres montrent une croissance de 15 % depuis 2013. Les deux premières hausses coïncident avec l'instauration du Plan d'action pour la réduction du déficit. En date de juin 2017, un peu plus de 8000 membres faisaient partie de l'unité de négociation FB. En faisant un calcul rapide, on constate qu'il y a un étudiant pour 6,5 membres du Syndicat à l'ASFC. Cette tendance ne sert ni l'intérêt du Syndicat et de ses membres ni celui de la population canadienne.

L'ASFC est une agence d'exécution de la loi. La majorité du personnel de l'unité de négociation FB a suivi une formation comme spécialiste de l'exécution de la loi. 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

le temps supplémentaire 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, qu'elles soient bien encadrées et qu'elles 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 employés 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 de l'utilisation du 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 canadienne en général.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions concernant l'emploi étudiant soient incluses dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE XX
INDEMNISATION POUR FRAIS JUDICIAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

APPENDICE XX
INDEMNISATION POUR FRAIS JUDICIAIRES

La Politique sur les services juridiques et l'indemnisation du Conseil du Trésor mise en vigueur le 1^{er} septembre 2008 est ajoutée à la présente convention collective avec les modifications suivantes :

- 3.1 La prestation de services juridiques aux fonctionnaires et leur indemnisation sont essentiels à la protection des intérêts de l'État, au traitement équitable de ses fonctionnaires et à la gestion efficace d'une organisation. Les fonctionnaires peuvent faire l'objet d'une réclamation ou d'une poursuite en dépit du fait qu'ils agissent de bonne foi, dans l'exercice de leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi. Par conséquent, il est nécessaire qu'ils reçoivent les services juridiques appropriés et soient protégés de la responsabilité personnelle dans la mesure où ils agissent de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.
- 4.1 **Supprimer la définition « Fonctionnaire de l'État (Crown Servant) ». Toutes les références aux « fonctionnaires de l'État » dans la présente politique sont remplacées par « fonctionnaire ».**

Services juridiques (*Legal assistance*) :

services qui englobent les frais des services offerts par le ministère de la Justice, un agent de la Couronne ou un avocat du secteur privé, de même que les services parajuridiques. Ils comprennent également les frais de déplacement et les dépenses relatives au recours à des témoins experts.

5.1 Objectifs de la politique

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- protéger les fonctionnaires de pertes financières personnelles ou de dépenses subies pendant qu'ils exerçaient leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- protéger les intérêts de l'État en ce qui concerne sa responsabilité réelle ou éventuelle résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires;

- assurer aux Canadiens la pérennité et l'efficacité des services de la fonction publique.

5.2 Résultats escomptés

Les résultats escomptés de la présente politique sont les suivants :

- les fonctionnaires et l'État sont protégés de la responsabilité personnelle ou autre, réelle ou éventuelle, résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires pendant qu'ils exercent leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- les fonctionnaires sont protégés de la responsabilité personnelle;
- l'État et ses fonctionnaires sont représentés de façon appropriée et dans les délais les plus brefs;
- les fonctionnaires collaborent pleinement aux procédures parlementaires, aux commissions d'enquête et aux enquêtes.

6.1.1 Prise de décision : Les frais liés aux services juridiques et le montant de l'indemnisation ne sont pas limités.

Les décisions pour ce qui concerne la prestation de services juridiques ou l'indemnisation sont la responsabilité de l'autorité approbatrice de l'organisation où l'incident à l'origine de la demande a surgi.

6.1.3 Admissibilité

En prenant la décision d'approuver ou non une demande de services juridiques ou d'indemnisation, voir à ce que le fonctionnaire satisfait à l'une des exigences suivantes :

- aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5 ou
- aux circonstances exceptionnelles énoncées à l'article 6.1.8 ou
- aux deux critères d'admissibilité concernant les procédures parlementaires, les commissions d'enquête, les enquêtes ou autres instances similaires tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.9 et
- aux exigences énoncées à l'annexe B.

Avant de prendre cette décision, l'autorité approbatrice peut demander l'avis de tout fonctionnaire ayant connaissance des faits, et obtenir également des conseils juridiques auprès du ministère de la Justice. Cette décision doit être prise avant que l'avocat

s'engage auprès du fonctionnaire afin d'empêcher un éventuel conflit d'intérêts, ce qui serait préjudiciable aux intérêts du fonctionnaire et à ceux de l'État.

6.1.5 Deux critères d'admissibilité de base

Évaluer la demande de services juridiques ou d'indemnisation du fonctionnaire, en établissant si le fonctionnaire :

- a agi de bonne foi;
- a agi dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, relativement à l'acte, l'erreur ou l'omission qui a donné lieu à la demande.

6.1.6 Services juridiques

Décider d'approuver ou non la demande de services juridiques d'un fonctionnaire qui satisfait aux deux critères d'admissibilité de base :

- lorsqu'il est poursuivi en justice ou menacé de poursuite;
- lorsqu'il est inculpé ou susceptible d'être inculpé;
- lorsqu'il est nommé ou susceptible d'être nommé dans une poursuite;
- lorsqu'il fait face à une responsabilité personnelle grave devant tout tribunal, cour ou autre organisme judiciaire;
- lorsqu'il est obligé de témoigner dans le cadre de procédure judiciaire ou quasi judiciaire.

6.1.7 Indemnisation

Indemniser le fonctionnaire lorsque celui-ci satisfait aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5.

6.1.8 Circonstances exceptionnelles

Décider de fournir ou non des services juridiques ou une indemnisation dans les situations énumérées à l'article 6.1.6 où le fonctionnaire ne satisfait pas à un ou aux deux critères d'admissibilité de base tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.5, à condition que l'autorité approbatrice estime qu'il est dans l'intérêt public d'approuver la demande, après avoir consulté le comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.

Si un fonctionnaire dépose un grief contre l'Employeur pour avoir refusé de lui accorder des services juridiques, il ou elle a droit à une aide juridique durant le processus de règlement du grief jusqu'à l'arbitrage et pendant ce processus. Si le grief n'est pas accueilli à l'arbitrage ou s'il est retiré, l'Employeur peut récupérer toute somme payée en trop sur la paie du fonctionnaire. Le recouvrement effectué n'excède pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie du fonctionnaire jusqu'à

concurrence du remboursement intégral de ladite somme. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme due résiduelle est prélevée sur la dernière paie du fonctionnaire.

6.1.11 Demandes inadmissibles

S'assurer que les demandes de services juridiques ou d'indemnisation ne sont pas approuvées :

- dans les cas survenant pendant que le demandeur était engagé dans le cadre d'un marché de services, à l'exception du personnel exonéré d'un ministre;
- lorsqu'une action en justice est entreprise ou une plainte est déposée par un fonctionnaire à moins qu'elle ne fasse partie d'une défense face à une réclamation ou une action en justice pour laquelle des services juridiques ont été approuvés conformément à la présente politique;
- lors d'une enquête interne ou un mécanisme de recours administratif interne qui comprend les griefs, les procédures de dotation ou les mesures disciplinaires;
- lors d'activités menées par des bénévoles.

6.1.12 Cessation et recouvrement des services juridiques

Si, à tout moment pendant ou après les procédures, il devient évident que le fonctionnaire n'a pas agi conformément aux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5 ou que son cas ne correspond plus aux circonstances exceptionnelles énoncées à l'article 6.1.8, le fonctionnaire est informé par un avis écrit que les services juridiques cesseront et qu'il est indemnisé pendant trente (30) jours par la suite.

Lorsque les services juridiques ont été approuvés pour un fonctionnaire qui satisfaisait aux critères énoncés à l'article 6.1.5, puis il est établi par la suite que le fonctionnaire a agi de mauvaise foi ou sans l'approbation de l'Employeur, s'assurer que des mesures de recouvrement soient considérées et entreprises pour un montant équivalent à celui des services juridiques fournis ou à l'indemnisation qui a été versée. Ce montant constitue une dette envers la Couronne.

6.1.14 Responsabilité du paiement : s'assurer que :

- tous les montants versés conformément à la présente politique proviennent du budget de l'organisation pour laquelle la personne travaillait au moment où l'acte, l'erreur ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. Si l'autorité approbatrice est rattachée à une autre organisation, s'assurer que le montant est renvoyé à celle-ci pour paiement. Si cette organisation n'existe plus, celle qui lui succède devra s'occuper de la demande et couvrir les coûts. Si aucune organisation n'a succédé à l'organisation qui n'existe plus, une demande peut être présentée au greffier du Conseil privé afin de déterminer de quel budget les montants peuvent être payés;
- en ce qui concerne les accusations, le paiement par l'État ne comprend pas les amendes ni les coûts de poursuites judiciaires;
- le paiement n'est pas effectué avant que la demande soit faite et que les renseignements relatifs à la demande aient été fournis, et que l'autorité approbatrice ait délivré une autorisation écrite approuvant la demande.

6.1.16 Avocats du secteur privé

Dans les cas où il y a conflit d'intérêt entre la Couronne et le fonctionnaire, ou lorsque le fonctionnaire est inculpé, l'autorité approbatrice doit décider d'autoriser ou non le paiement des services d'un avocat du secteur privé après avoir consulté le ministère de la Justice en ce qui a trait à la pertinence de cette mesure. Une telle consultation comprend le nom de l'avocat du secteur privé choisi, ainsi que son barème d'honoraires. Si l'on démontre la pertinence de ces services juridiques, l'autorité approbatrice doit remettre une autorisation écrite au fonctionnaire dans laquelle figurent le nom de l'avocat du secteur privé choisi ou l'existence d'un possible conflit d'intérêt, le barème d'honoraires accepté et les exigences relatives à l'examen des comptes par le ministère de la Justice.

8.2 Le ministère de la Justice assume les responsabilités suivantes :

- donner des conseils d'ordre juridique aux autorités approbatrices et à leur organisation;
- fournir des services de contentieux au gouvernement ou aux fonctionnaires autorisés à recevoir de tels services aux termes de la présente politique, y compris la conduite de litiges, soit par un avocat du ministère de la Justice

- soit par un avocat externe retenu en tant que mandataire du procureur général; le ministre de la Justice a la responsabilité du choix et de l'instruction du mandataire en consultation avec le fonctionnaire qui nécessite les services juridiques;
- lorsque deux fonctionnaires ou plus sont poursuivis en justice dans le cadre de la même procédure, s'assurer que les fonctionnaires seront défendus par le même avocat en l'absence de conflit d'intérêts;
 - le plus possible et conformément à l'obligation de protéger les intérêts de l'État, traiter toutes les communications avec le fonctionnaire de façon confidentielle dans le cadre de toute réclamation ou procédure dans laquelle le procureur général du Canada a le pouvoir, en vertu de la présente politique, de choisir et de donner des instructions à un avocat. L'État n'utilisera pas les renseignements ainsi communiqués à l'avocat sous le sceau du secret pour prendre des mesures disciplinaires ou des poursuites civiles à l'endroit du fonctionnaire concerné;
 - à tout moment au cours des procédures, lorsqu'un conflit d'intérêts survient pour l'avocat du ministère de la Justice ou le mandataire du procureur général qui représente le fonctionnaire, le procureur général peut ordonner à l'avocat de cesser d'agir à ce titre. Dans de telles situations, l'autorité approbatrice doit autoriser le recours aux services d'un avocat du secteur privé, conformément aux exigences de la convention collective;
 - examiner les frais et les dépenses que demande un avocat du secteur privé;
 - faire des recommandations en matière de règlement monétaire d'une action en justice ou d'une réclamation déposée contre un fonctionnaire.

Annexe A – Supprimer.

Annexe B - Demandes présentées par des fonctionnaires

Processus

Afin qu'une demande de services juridiques et d'indemnisation soit examinée, le fonctionnaire doit :

1. informer dès que possible l'autorité appropriée (normalement son gestionnaire ou son superviseur) après avoir pris connaissance d'une poursuite, d'une action en justice ou d'une accusation effective ou éventuelle résultant d'un acte ou d'une omission qu'il serait censé avoir commis dans l'exercice de ses fonctions

ou dans le cadre de son emploi, afin que l'autorité appropriée ait la possibilité de l'aider ou de le guider;

2. envoyer une demande à l'autorité approbatrice au sein de l'organisation dans laquelle l'acte ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. La demande devrait comprendre une explication de la façon dont le fonctionnaire satisfait aux critères d'admissibilité et devrait préciser si c'est une demande de services juridiques, d'indemnisation ou les deux. Si la demande du fonctionnaire dépasse les limites d'approbation de l'administrateur général énoncées dans l'annexe A et si elle doit être examinée par le ministre ou le Conseil du Trésor, la demande doit néanmoins d'abord être présentée à l'administrateur général du fonctionnaire (le cas échéant);
3. lorsqu'il demande à être représenté par un avocat du secteur privé, préciser les raisons qui motivent cette demande et fournir le nom et le barème d'honoraires proposé de l'avocat choisi;
4. présenter à la direction de l'organisation un rapport factuel à propos de l'incident pour lequel des services juridiques ou une indemnisation sont demandés.
5. à la demande de l'organisation où travaille le fonctionnaire, autoriser le procureur général ou toute personne désignée par lui à assurer sa défense pour l'action en justice, la plainte ou l'accusation portée contre lui en utilisant le formulaire d'autorisation de la présente annexe.

Si le fonctionnaire ne réussit pas à satisfaire aux exigences susmentionnées, il se pourrait que sa demande de services juridiques et d'indemnisation soit refusée et entraîne une responsabilité personnelle. Ni l'acquiescement dans les cas d'accusation, ni le rejet d'une poursuite ne rendent le fonctionnaire admissible au remboursement des dépenses qui lui avaient été refusés auparavant.

Pour chaque étape ultérieure du processus judiciaire, y compris les appels, ou pour tout changement significatif concernant les circonstances relatives à la procédure en question, une nouvelle demande de paiement de services juridiques et d'indemnisation doit être faite et évaluée conformément aux modalités et aux exigences prévues à la présente politique.

Après chaque étape de la procédure judiciaire ou quasi judiciaire, on rappelle au fonctionnaire les exigences ci-haut mentionnées.

Autorisations

Je soussigné(e), **(nom)**, de la/du **(ville/municipalité/canton)** de **(nom de la ville)**, de la/du **(province/territoire)** de **(nom de la province/du territoire)** autorise par la présente le procureur général du Canada, ou toute autre personne désignée par le procureur général ou son mandataire, à assurer ma défense pour

(Décrire la nature de l'action en justice et indiquer le nom de la cour, du tribunal, de l'enquête ou autre)

et à prendre toute mesure ou action en justice que le procureur général juge nécessaire pour assurer la défense de cette action en mon nom et pour protéger les intérêts de l'État.

Un exemplaire de la Politique du Conseil du Trésor sur les services juridiques et l'indemnisation m'a été remis. J'ai lu et compris cette politique. Si à tout moment, pendant ou après les procédures, il devient clair que je n'ai pas agi conformément aux critères d'admissibilité définis dans la politique, l'autorité approbatrice peut mettre fin aux services juridiques conformément aux dispositions de la convention collective.

Si tout jugement ou décision devait résulter en une attribution des dépens en ma faveur, j'autorise par la présente le paiement direct du montant correspondant en faveur de la Couronne conformément aux dispositions de la convention collective.

FAIT à **(lieu)**, le **(jour) (mois) (année)**.

À ajouter à la lettre ci-dessus en cas de défendeurs multiples.

J'ai été informé(e) et je comprends que j'ai le droit d'annuler ce mandat de représentation en justice à tout moment, et que je peux retenir les services d'un avocat du secteur privé. J'ai également été informé(e) que, en cas de conflit entre mes intérêts et ceux de l'État (ou de l'un des codéfendeurs susnommés) survenant à n'importe quelle étape de la procédure, je devrai retenir les services d'un avocat du secteur privé. Je suis également au fait que je peux présenter, dans ce cas, une demande en vue de retenir les services d'un avocat du secteur privé aux frais de l'État conformément aux dispositions de la convention collective.

MOTIF :

Il a souvent été question, dans le présent mémoire, des tensions continues au sein de l'ASFC causées par l'intransigeance de la direction, notamment dans l'introduction et

dans les sections sur l'article 17 (*Mesures disciplinaires*), l'article 20 (*Harcèlement et abus de pouvoir*) et l'article 56 (*Examen du rendement et dossier de l'employé-e*). Encore une fois, le Syndicat tient à obtenir pour ses membres de nouvelles garanties sur un point essentiel.

Relativement à la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation, le Syndicat propose d'incorporer la politique du Conseil du Trésor dans la convention collective, sous réserve de quelques modifications (Pièce 71).

Le Syndicat a une simple et bonne raison de proposer cet ajout : il ne veut pas que les garanties données en vertu de la politique soient sujettes à changement sans son accord. Il souhaite également s'assurer que la convention collective prévoit des mécanismes de résolution des différends ainsi que des recours possibles pour le Syndicat et le personnel en cas de violation de la politique ou de désaccord quant à l'interprétation de la politique.

Il existe un précédent convaincant sur ce point. L'article 7.04 de la convention collective en vigueur comporte une liste d'une quinzaine de directives et politiques qui font partie intégrante de la convention collective. Le Syndicat est d'avis qu'un document aussi important que la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation et l'indemnisation pour les membres FB ne devrait pas être exclue de la convention collective. Cette politique, rappelons-le, accorde aux employés de l'ASFC des protections et une représentation juridique advenant qu'un membre de la population intente une poursuite judiciaire contre l'un d'eux pour de prétendus faits survenus au moment où il était en service.

Le Syndicat propose aussi certaines modifications à la politique : remplacer « fonctionnaires de l'État » par « fonctionnaire » puisque la convention collective vise les « fonctionnaires ». Il propose également de supprimer certaines ambiguïtés en ce qui concerne le moment où intervient la représentation et qui en absorbe les coûts.

Il importe de souligner que la proposition du Syndicat fait en sorte de maintenir deux des trois critères de base associés aux situations ouvrant droit à une représentation juridique pour la personne salariée, c'est-à-dire : 1) que la personne salariée a agi de bonne foi et 2) que la personne salariée a agi dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi eu égard aux actes ou aux omissions donnant lieu à la demande.

Le Syndicat propose cependant d'éliminer le troisième critère de la politique actuelle, c'est-à-dire la mention où la personne salariée ne doit pas avoir agi « à l'encontre des intérêts de l'État ». Mais qui prendra cette décision? C'est le manque de clarté de la politique à cet égard qui incite le Syndicat à proposer que soit supprimé le troisième critère. Le libellé, dans sa forme actuelle, est trop subjectif et laisse place à l'interprétation puisqu'on peut supposer que c'est l'Employeur qui devra déterminer si la personne salariée a agi ou non dans les intérêts de l'État. Pour le Syndicat, le droit de ses membres à une représentation juridique en vertu de la politique ne devrait pas susciter une telle ambiguïté. Si une personne salariée a agi de bonne foi, dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, elle a alors le droit à la représentation juridique. Selon le Syndicat, le troisième critère n'a pas d'utilité si les deux premiers sont respectés.

La plupart des membres FB occupent des fonctions de première ligne et d'exécution de la loi. Ils interagissent avec des milliers de personnes et doivent composer avec des situations difficiles quotidiennement. La probabilité qu'une personne salariée de ce groupe puisse avoir besoin d'une représentation juridique à un moment ou à un autre de sa carrière n'est pas négligeable. Les garanties offertes en vertu de la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation ne devraient donc pas laisser place à l'ambiguïté ou être laissées à la discrétion de l'Employeur. Elles ne devraient pas non plus être exclues de la convention collective. Les propositions du Syndicat visent à corriger ces deux points.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relatives aux services juridiques et à l'indemnisation soient incluses dans la recommandation de la Commission.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

1) Ajustement au marché

Le Syndicat propose un ajustement au marché de 10 % à la grille salariale des membres du groupe FB (à compter du 21 juin 2014, avant d'appliquer une augmentation économique).

2) Augmentations économiques générales

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

- À compter du 21 juin 2014, après l'ajustement au marché : 2,75 %
- À compter du 21 juin 2015 : 2,75 %
- À compter du 21 juin 2016 : 2,75 %

3) Nouvelles recrues

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux membres du personnel sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation de poste dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

4) Appendices J et K – Indemnité des services frontaliers intégrés

Pour les agents en civil et les agents en uniforme

À compter du 21 juin 2014 : augmentation de l'indemnité des services frontaliers intégrés à 2500 \$

Pour les agents en civil et les agents en uniforme

À compter du 21 juin 2014 : la totalité de l'indemnité des services frontaliers intégrés est incorporée au taux de rémunération de base avant l'application de l'augmentation économique et de l'ajustement du marché.

À compter du 21 juin 2014 : suppression des Appendices J et K

5) Prime d'ancienneté (Nouveau)

X.01 L'employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rend admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque

année, a droit à un montant correspondant à sa période de service dans la fonction publique, versé en une seule fois et calculé selon le tableau suivant :

| Période de service à la fonction publique | Somme annuelle (en dollars) |
|---|-----------------------------|
| 5 à 9 ans | 740 |
| 10 à 14 ans | 850 |
| 15 à 19 ans | 980 |
| 20 à 24 ans | 1110 |
| 25 à 29 ans | 1240 |
| 30 ans ou plus | 1370 |

X.02 L'employé-e qui ne reçoit pas la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rend admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a droit à un douzième (1/12) du montant précisé au paragraphe X.01 pour chaque mois durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

X.03 Lorsqu'un employé-e n'accomplit pas sa période précisée de service dans la fonction publique le premier (1^{er}) jour d'un mois civil, il est réputé, aux fins du paragraphe X.01, l'avoir accomplie :

(a) le premier (1^{er}) jour du mois courant, s'il accomplit la période d'emploi précisée au cours des quinze (15) premiers jours du mois,

et

(b) le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

6) Durée de la convention collective

Le Syndicat propose que la nouvelle convention collective soit en vigueur jusqu'au 20 juin 2017.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur propose que l'Appendice A soit renouvelé tel quel.

L'Employeur propose les augmentations annuelles économiques suivantes :

- À compter du 21 juin 2014 : 1,25 %

- À compter du 21 juin 2015 : 1,25 %
- À compter du 21 juin 2016 : 1,25 %
- À compter du 21 juin 2017 : 1,25 %

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 pris en compte par la Commission de l'intérêt public pour formuler sa recommandation. Les facteurs en question étaient énoncés dans l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en vigueur avant les amendements apportés en 2013 :

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

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

- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

(Pièce A)

La présente section vise à faire la démonstration que la position du Syndicat cadre bien avec les facteurs explicités dans l'article 175, au contraire de la proposition de l'Employeur bien malheureusement.

Le Syndicat estime que le taux de rémunération devrait impérativement refléter ce qui se passe sur le marché de l'emploi. Les fonctions des membres du groupe FB ne ressemblent pas du tout à celles des autres fonctionnaires. Il s'avère donc crucial de reconnaître la différence entre les tâches exécutées par la vaste majorité des membres du groupe FB et celles accomplies par les autres groupes du secteur public fédéral. Bien que leur Employeur soit le même, le personnel de l'ASFC et celui des autres ministères au sein de l'administration publique centrale comportent des différences fondamentales qu'il importe de reconnaître, particulièrement quand on parle de rémunération.

Les comparateurs des membres du groupe FB qui sont les plus convaincants émanent des autres organismes d'exécution de la loi au Canada. Le groupe FB se distingue ainsi non seulement du reste du secteur public fédéral, mais aussi des autres organismes d'exécution de la loi au Canada. Nul doute cependant que les tâches accomplies de nos jours par les membres FB se rapprochent de celles de ces travailleurs. Ils effectuent une grande gamme de tâches 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 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 B).

Au sein du gouvernement fédéral, la GRC constitue le comparateur du groupe FB le plus pertinent. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC). Dans les autres ordres de gouvernement, les comparateurs les plus pertinents sont les agents des services de police provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux d'un bout à l'autre du Canada.

Pour recruter, motiver et maintenir en place la main-d'œuvre la plus compétente, l'ASFC doit être en mesure d'offrir à son personnel une rémunération globale convenable et concurrentielle. Compte tenu de l'habituel cadre de négociations et des diverses circonstances ayant mené aux récentes mesures de réduction budgétaire, la rémunération globale et le traitement de base des membres du groupe FB sont moins concurrentiels que dans le reste du milieu de l'exécution de la loi au Canada. Les membres du groupe FB jugent en effet que leur régime de rémunération et les modalités de leur droit à la pension, 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. Nos propositions – augmenter l'indemnité des services frontaliers intégrés et ajouter un appendice sur la prime d'ancienneté – traduisent cette réalité.

Les écarts de rémunération et d'indemnisation ainsi que les disparités entre les régimes de retraite ont pour effet d'exacerber les difficultés de recrutement à l'ASFC, sans compter que le bassin de recrues potentielles diminue continuellement et que la concurrence dans le milieu de l'exécution de la loi pour s'approprier les recrues les plus qualifiées et productives augmente sans arrêt. Pour remporter la partie, les employeurs doivent offrir des taux de rémunération comparables à leur compétiteur sur le marché de l'emploi.

La proposition du Syndicat en matière de rémunération globale repose sur trois grands principes :

1. l'équité par rapport aux personnes occupant des postes similaires dans d'autres organismes d'exécution 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.

Avant d'examiner ces trois principes sur lesquels reposent les propositions du Syndicat, il importe d'aborder et de décortiquer les principaux arguments sur lesquels repose la proposition de l'Employeur.

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

Il n'est pas surprenant de voir que les arguments présentés par l'Employeur pour soutenir sa misérable proposition et répliquer aux demandes du Syndicat durant les négociations tournaient tous autour d'une soi-disant « incapacité de payer ».

L'Employeur fait preuve d'opportunisme en évoquant le climat économique actuel, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada pour justifier ses compressions budgétaires et de piètres augmentations économiques générales.

Les arguments de l'Employeur doivent être considérés avec prudence et il ne faut pas trop leur accorder d'importance, particulièrement à la lumière des décisions d'arbitrage qui contredisent les fondements mêmes de ce type d'argument. La présente sous-section vise par ailleurs à commenter l'état de l'économie canadienne à l'heure actuelle en présentant le point de vue de sociétés d'experts-conseils qui en font une description fort éloignée des arguments de l'Employeur.

Le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil du Trésor, est l'Employeur et, donc, « l'ultime bailleur de fonds ». L'AFPC ne peut participer aux pourparlers entre l'ASFC et le gouvernement fédéral en matière de finances. Elle rejette l'argument selon lequel le

mandat financier de l'Employeur devrait dépendre des contraintes qui lui sont imposées par le gouvernement fédéral. Cela voudrait dire que l'Employeur déterminerait unilatéralement les taux de salaire dans la négociation collective.

Dans *Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, 1965 CLB 691, l'arbitre Arthurs a dit ceci (à la page huit) à propos de l'incapacité de payer attribuable à des mécanismes bureaucratiques :

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

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 justifie sa position en invoquant trois facteurs : le climat économique, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada. Encore une fois, le Syndicat estime qu'il faut considérer avec prudence les arguments sur l'incapacité de payer, surtout que l'économie canadienne reprend du mieux et devrait croître si l'on se fie aux indicateurs de force et de résilience.

Une forte majorité d'arbitres ont rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans plusieurs litiges. Voici comment un auteur a expliqué pourquoi ce concept a été rejeté sans détours :

[NOTRE TRADUCTION] (1) La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.

(2) Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.

(3) L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.

(4) Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.

(5) Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.

(6) On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.

(7) Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'Employeur du secteur public⁸.

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 :

[NOTRE TRADUCTION] 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 norme⁹.

⁸ Jeffrey Sack, c.r. « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

⁹ *University of Toronto Faculty Association c. University of Toronto*, arbitrage d'un différend, Ontario, Martin Teplitsky, arbitre unique, le 5 octobre 2010. (Pièce D).

Le Syndicat estime, par conséquent, qu'il ne faut pas accorder trop d'importance aux arguments invoquant l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement canadien. Pourquoi? Parce que le gouvernement détermine sa capacité de payer lorsqu'il établit son budget et parce que l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement sont relativement solides comparativement à la situation qui prévaut dans d'autres économies industrialisées.

Économie canadienne : « *Position de force sur le plan budgétaire*¹⁰ »

En invoquant son incapacité de payer, l'Employeur contredit ses propres budgets de 2016 et de 2017, lesquels confirmaient à la population canadienne que « le Canada se trouve en position de force sur le plan budgétaire ».

La présente section portera sur les plus récentes perspectives et positions économiques canadiennes offertes par le Conference Board du Canada, le FMI, l'OCDE et les grandes banques canadiennes. Avant d'aller plus loin, rappelons que, d'après le Budget de 2016, « le Canada se trouve en position de force sur le plan budgétaire » (p. 50) et « l'économie canadienne montre des signes de résilience » (p. 41) (Pièce E). Ces affirmations contredisent la position de l'Employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières. Dans le Budget de 2016, on vante en effet le Canada parce que le pays montre certains des plus forts indicateurs de stabilité économique parmi les pays du G7. On invite la population canadienne à s'attendre à des développements économiques intéressants en dehors du secteur de l'énergie. On explique que le ratio de la dette sur PIB au Canada est le plus bas parmi les pays du G7, afin de démontrer la position de force et la capacité du pays de faire de nouveaux investissements. On y explique comment le Canada arrive « [...] à un faible fardeau de la dette [...], à des frais de la dette publique qui se situent près d'un plancher historique en pourcentage des revenus budgétaires [...], et à des taux d'intérêt qui n'ont jamais été aussi faibles [...] » La présente section montrera que, vu les opinions optimistes et les projections de croissance économique, les taux de rémunération proposés par le Syndicat sont raisonnables, voire pressants.

¹⁰Gouvernement du Canada. (2016). « Assurer la croissance de la classe moyenne – La voie à suivre », p. 50. Récupéré de www.budget.gc.ca/2016/docs/plan/budget2016-fr.pdf

Projections et analyse économique : l'économie canadienne commence du bon pied en 2017

Dans son document *Canadian Outlook 2017: Summer 2017*¹¹, le Conference Board du Canada (Pièce F) prévoit que l'économie canadienne connaîtra une année de croissance solide :

[NOTRE TRADUCTION]

L'économie canadienne est passée en haute vitesse. Durant le premier quart de 2017, le pays a connu une incroyable croissance économique de 3,7 % (annualisé). Les données mensuelles sur le PIB suggèrent que le pays a continué sur sa lancée au deuxième trimestre. La vigueur économique se reflète aussi dans la forte création d'emploi. En effet, 316 000 nouveaux emplois ont été créés au cours des douze (12) derniers mois, la plupart à temps plein. Le bon début d'année devrait se traduire par une croissance de 2,6 % cette année, soit un point de pourcentage de 0,3 supérieur aux projections que nous avons formulées dans notre numéro du printemps.

La forte croissance économique favorise jusqu'à maintenant la position financière du gouvernement. Avec cette importante croissance du PIB nominal, le Conference Board s'attend maintenant à une hausse du revenu et à une baisse du déficit pour le gouvernement fédéral. Le déficit du fédéral pour l'exercice financier 2017-2018 (excluant le budget de contingence) devrait maintenant se chiffrer à 24,4 milliards de dollars, soit un milliard de moins que les prévisions annoncées dans le Budget de 2017. D'ici 2020-2021, le déficit fédéral devrait diminuer à 13,6 milliards de dollars – une amélioration de 5,1 milliards de dollars par rapport aux prévisions.

L'OCDE va dans le même sens que le Conference Board dans son analyse de juin 2017 sur l'économie canadienne (Pièce G). Elle explique la croissance prévue pour l'année par les moteurs économiques suivants :

La croissance économique devrait être plus forte en 2017, portée par une politique budgétaire expansionniste, l'accroissement du patrimoine des ménages et la reprise de l'investissement des entreprises – en particulier dans le secteur des ressources naturelles, qui a bénéficié du rebond des prix des produits de base. En 2018, la croissance devrait marquer le pas mais rester vigoureuse, en raison du ralentissement de la hausse des dépenses publiques. (Pièce H)

¹¹Conference Board du Canada. « Canadian Outlook: Summer 2017 ».

Le FMI fait également allusion dans ses analyses au récent redressement économique du Canada :

[NOTRE TRADUCTION] Le redressement devrait s'intensifier à court terme et profiter de l'accélération de la croissance économique des États-Unis, des politiques monétaires et financières expansionnistes et de la stabilité du prix du pétrole. La croissance du PIB devrait atteindre 2,5 % en 2017 et 1,9 % en 2018, et l'écart de production négatif de 1 % du PIB, se refermer au cours du premier semestre de 2018.

Croissance du PIB (en pourcentage) – chiffres réels et prévisions

| LE PIB | 2015 | 2016 | 2017 P | 2018 P |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Banque Scotia ¹² | 0,90 % | 1,50 % | 2,90 % | 1,90 % |
| Banque Nationale ¹³ | 0,90 % | 1,50 % | 2,40 % | 2,00 % |
| Desjardins ¹⁴ | 0,90 % | 1,50 % | 2,90 % | 2,10 % |
| BMO ¹⁵ | 0,90 % | 1,50 % | 3,00 % | 2,00 % |
| CIBC ¹⁶ | 0,90 % | 1,50 % | 2,90 % | 2,10 % |
| RBC ¹⁷ | 0,90 % | 1,50 % | 2,60 % | 2,10 % |
| TD ¹⁸ | 0,90 % | 1,50 % | 2,80 % | 1,90 % |
| Moyenne | 0,90 % | 1,50 % | 2,79 % | 2,01 % |

Comme on le voit, les principales banques canadiennes prévoient une économie stable et une croissance constante en 2017.

Compte tenu de la jurisprudence en matière d'arbitrage au sujet de la capacité de payer, de la solide situation financière du gouvernement et de la vigueur de l'économie canadienne, le Syndicat estime, par conséquent, qu'il ne faut pas accorder trop d'importance aux arguments avancés par l'Employeur. En outre, étant donné que l'on projette que les dépenses des ménages seront le principal moteur de croissance économique, les augmentations salariales constituent un ingrédient essentiel à la prospérité du Canada à long terme. La proposition salariale de l'Employeur se révèle

¹² Banque Scotia – Publications économiques (2 août 2017). « Analyse économique mondiale : Tableaux des prévisions de la Banque Scotia ».

¹³ Banque Nationale - Analyse économique (août 2017). « Le mensuel économique : Économie et stratégie ».

¹⁴ Desjardins - Études économiques (24 août 2017). « Prévision économique et financières ».

Consulté au : www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm1708-f.pdf?resVer=1503581655000

¹⁵ BMO Marchés des capitaux (25 août 2017). « Provincial Economic Outlook ». Consulté au :

<https://economics.bmocapitalmarkets.com/economics/forecast/prov/ProvincialOutlook.pdf> (en anglais)

¹⁶ Marchés des capitaux CIBC (15 août 2017). « Economic Update ».

Consulté au : https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=3561&TYPE=EC_PDF (en anglais)

¹⁷ Recherche économique RBC (juin 2017). « Perspective provinciales ».

¹⁸ Services économiques TD (22 juin 2017). « Perspectives économiques provinciales ». Consulté au :

https://www.td.com/francais/document/PDF/economics/qef/ProvincialEconomicForecast_Jun2017_fr.pdf

donc non seulement inappropriée, mais susceptible aussi de nuire à l'économie canadienne qui, selon l'avis des spécialistes, dépend des dépenses des ménages pour poursuivre sur sa lancée.

1. Équité relativement aux personnes occupant des postes similaires dans d'autres organismes d'exécution de la loi au Canada

Comme on l'a déjà mentionné, il faut à tout prix respecter le principe selon lequel la rémunération devrait refléter les marchés du travail analogues. Il importe en effet de reconnaître les différences entre les tâches exécutées par la vaste majorité des membres du groupe FB et celles accomplies par les autres groupes du secteur public fédéral. Les comparateurs des membres du groupe FB qui sont les plus convaincants émanent des autres organismes d'exécution de la loi au Canada.

Au sein du gouvernement fédéral, la GRC est le comparateur le plus pertinent. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC). Dans les autres ordres de gouvernement, les comparateurs les plus pertinents sont les agents des services de police provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux d'un bout à l'autre du Canada.

Presque tous les arbitres se sont appuyés sur les comparateurs comme principal critère pour déterminer les taux de rémunération et les conditions de travail.

Voici par exemple les propos de l'arbitre Kenneth Swan à ce sujet :

[NOTRE TRADUCTION] Puisque l'équité reste un concept essentiellement relatif, elle dépend donc directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts pour définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cercle et finissent par arriver à la doctrine de la comparabilité si on veut obtenir des résultats probants¹⁹.

¹⁹ Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, Kingston, Queens University Industrial Relations Centre, 1978. (Pièce I)

Ce principe est renforcé par l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui précise qu'une CIP doit prendre en considération :

[...] 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 [...].

Étant donné que le groupe FB est composé majoritairement d'agents des services frontaliers, il s'ensuit que les agents de première classe, que l'on retrouve dans des organismes d'exécution de la loi un peu partout au Canada, sont les comparateurs les plus appropriés. En effet, il y a beaucoup de points communs entre leur travail et celui des membres du groupe FB.

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

[NOTRE TRADUCTION] 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 »²⁰.

Selon le Syndicat, la différence qui existe entre les salaires et les conditions de travail des membres du groupe FB et de ceux des autres personnes chargées de l'application de la loi est contraire aux principes énoncés à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Comme nous l'avons déjà dit, une pause-repas payée est la norme dans ce secteur. Un tel avantage est prévu dans toutes les conventions collectives de ceux et celles qui travaillent pour n'importe quel grand organisme d'application de la loi au Canada. Le régime de pension des FB tire sensiblement de l'arrière comparativement au régime offert par les autres grands organismes d'application de la loi du Canada. La rémunération de base ne diffère pas sur ce point : celle des FB se trouve en effet à des années lumières de celle de ses comparateurs.

²⁰Arbitre Stan Lanyon, c.r. *Vancouver Police Board v. Vancouver Police Union*, 1997, B.C.C.A.A.A. n° 621.

Le Conseil de la solde de la GRC produit régulièrement des renseignements sur les salaires des agents de première classe partout au Canada. L'analyse du Syndicat est fondée sur les tableaux de rémunération des policiers de juin 2015 et du Rapport sur la rémunération globale de la GRC de décembre 2012 (Pièce J).

Le tableau ci-dessous montre la rémunération annuelle officielle des agents de première classe pour l'exercice financier 2014-2015. Les principaux corps policiers du Canada et les corps policiers de chaque province sont énumérés. En utilisant l'échelon FB 3 comme point de référence, on voit que le salaire annuel de base des membres du groupe FB est de 16 914 \$ de moins que le salaire moyen à l'échelle nationale.

Salaires des agents de première classe au Canada – Année financière 2014-2015

| Province | Corps policier | Nbre d'agents de police en 2014 | Rémunération des agents de première classe (exercice financier 2014-2015) |
|----------|---|---|---|
| National | <u>GRC</u> | 17925 | 82,108 \$ |
| T.-N.-L. | Force constabulaire royale de Terre-Neuve | 396 | 81,488 \$ |
| N.-É. | Halifax | 509 | 88,454 \$ |
| Î.-P.-É. | Charlottetown | 62 | 80,253 \$ |
| N.-B. | St-John | 157 | 85,519 \$ |
| QUÉ. | Montréal | 4623 | 77,050 \$ |
| QUÉ. | Sûreté du Québec | 5694 | 70,269 \$ |
| ONT. | York Regional Police | 1510 | 93,022 \$ |
| ONT. | Toronto | 5342 | 92,433 \$ |
| ONT. | Police Provinciale de l'Ontario | 6116 | 90,621 \$ |
| ONT. | Peel Regional Police | 1922 | 90,355 \$ |
| ONT. | Ottawa | 1301 | 90,245 \$ |
| MAN. | Winnipeg | 1474 | 93,033 \$ |
| Sask | Saskatoon | 449 | 89,931 \$ |
| ALB. | Calgary | 2090 | 91,391 \$ |
| ALB. | Edmonton | 1655 | 91,245 \$ |
| C.-B. | Vancouver | 1383 | 92,160 \$ |
| | | Moyenne | 87,034 \$ |
| | | <u>Agents des services frontaliers</u> | 70,120 \$ |

1. Tous les corps policiers de plus de 1000 agents sont énumérés.

| Province | Corps policier | Nbre d'agents de police en 2014 | Rémunération des agents de première classe (exercice financier 2014-2015) |
|----------|----------------|---------------------------------|---|
|----------|----------------|---------------------------------|---|

2. Les principaux corps policiers de chaque province sont énumérés.

3. Les données sur la rémunération des agents de police en juin 2015 proviennent du Conseil de la solde de la GRC.

Étant donné la différence entre la rémunération annuelle des agents des services frontaliers et celle des comparateurs, la proposition du Syndicat est tout à fait raisonnable. Le Syndicat aurait fort bien pu revendiquer un ajustement au marché afin d'éliminer l'écart moyen qui ressort du tableau ci-dessus. Il a plutôt choisi de formuler une revendication plus modeste qui permettrait de refermer l'écart observé entre le groupe FB et le comparateur le plus pertinent dans le secteur public fédéral, en l'occurrence la GRC.

De par sa taille, l'ASFC est le deuxième organisme d'exécution de la loi au Canada après la GRC. Comme à la GRC, les membres de l'unité de négociation FB de l'ASFC sont appelés à travailler aux quatre coins du Canada. Comme à la GRC, ils effectuent toute une série de tâches liées à l'administration et à l'application de la loi : surveillance, travail de renseignement, arrestations d'individus entrés au Canada illégalement, enquêtes et analyses de données du renseignement, et ciblage (y compris l'inspection des navires et la vérification des manifestes de vols) en vue d'appréhender les individus reconnus susceptibles de mener des activités criminelles ou terroristes. La GRC et l'ASFC travaillent en concertation afin de remplir leur mandat de sécurité publique.

L'ajustement au marché de 10 % que propose le Syndicat s'appuie sur l'écart entre la rémunération horaire pour le niveau FB-3 et celle des agents de première classe de la GRC pour l'exercice financier 2013-2014.

Le niveau FB-3 se prête bien à la comparaison parce que près de 65 % des membres de l'unité de négociation se situent à ce niveau, c'est-à-dire le personnel de première ligne, les agents en uniforme et ceux portant une arme de service . Les agents de services frontaliers, le plus grand groupe au sein de l'unité de négociation FB, sont au niveau de classification FB-3.

Le tableau ci-dessous montre hors de tout doute la différence de 10 % entre la rémunération horaire pour le niveau FB-3 et celle de l'agent de première classe à l'emploi de la GRC.

| | 2013-2014 |
|---|------------------|
| Agent de première classe de la GRC | 82 108 \$ |
| FB-3 | 70 120 \$ |
| | |
| | 2013-2014 |
| GRC (taux horaire selon une semaine de travail de 40 h) | 39,32 \$ |
| FB-3 (taux horaire selon une semaine de travail de 37,5 h) | 35,85 \$ |
| Écart | 10 % |

La comparaison ne prend pas en compte les récentes augmentations salariales accordées à la GRC par le Conseil du Trésor du Canada, c'est-à-dire :

- 1,25 % au 1^{er} janvier 2015
- 1,25 % au 1^{er} janvier 2016
- un ajustement au marché de 2,3 % entrant en vigueur le 1^{er} avril 2016.

(Pièce K)

Compte tenu de cette annonce, et de la dernière offre de l'Employeur (une augmentation de 1,25 % pour ces deux années), l'écart entre le groupe FB et la GRC se creusera davantage si l'on ne fait rien pour le refermer.

La proposition du Syndicat -- accorder des augmentations économiques globales de 2,75 % par année -- va pratiquement dans le même sens que les augmentations salariales offertes par d'autres groupes d'exécution de la loi au Canada pour 2014, 2015 et 2016.

Hausses salariales des agents de première classe au Canada

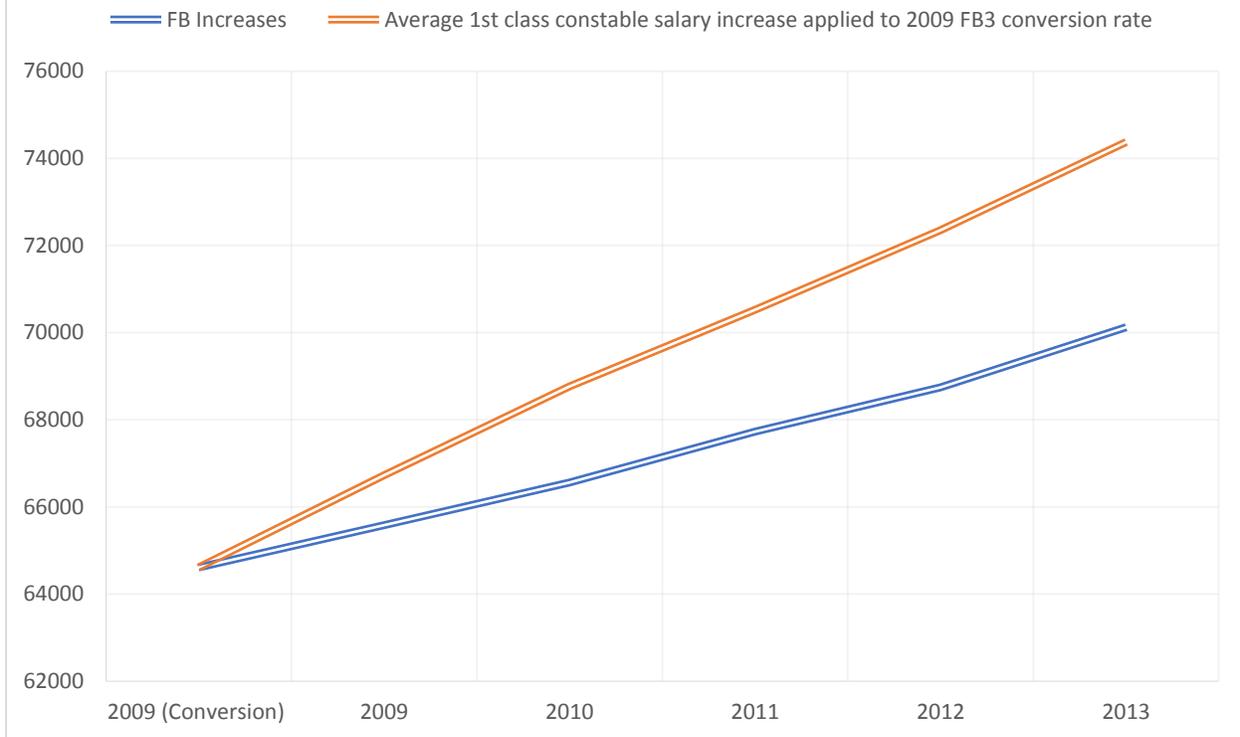
| | | Hausses salariales | | | |
|----------|---|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Province | Corps policier | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| National | GRC | 2,00 % | 1,25 % | 3,55 % | s.o. |
| T.-N.-L. | Force constabulaire royale de Terre-Neuve | 4,36 % | s.o. | s.o. | s.o. |
| N.-É. | Halifax | 2,21 % | 2,75 % | 2,75 % | 2,75 % |
| Î.-P.-É. | Charlottetown | 3,00 % | 3,00 % | 2,75 % | s.o. |
| N.-B. | Fredericton | 3,00 % | 1,75 % | s.o. | s.o. |
| QUÉ. | Sûreté du Québec | 2,00 % | s.o. | s.o. | s.o. |
| QUÉ. | Montréal | 2,00 % | 2,25 % | 2,25 % | 5,25 % |
| ONT. | Police provinciale de l'Ontario | 8,55 % | 2,65 % | 1,95 % | 1,90 % |
| ONT. | Ottawa | 2,50 % | s.o. | 2,05 % | 1,90 % |
| ONT. | Toronto | 2,00 % | 2,75 % | 1,95 % | 1,90 % |
| ONT. | York Regional Police | 2,35 % | 2,65 % | 2,00 % | 2,00 % |
| ONT. | Peel Regional Police | 2,50 % | s.o. | s.o. | s.o. |
| MAN. | Winnipeg | 3,50 % | 3,00 % | 3,00 % | 2,50 % |
| SASK. | Saskatoon | 3,00 % | 5,00 % | 3,00 % | s.o. |
| SASK. | Regina | 3,10 % | 3,30 % | 3,00 % | s.o. |
| ALB. | Calgary | 2,25 % | 2,75 % | 3,00 % | 2,50 % |
| ALB. | Edmonton | 2,40 % | 2,50 % | 2,75 % | s.o. |
| C.-B. | Vancouver | 2,00 % | 2,50 % | s.o. | s.o. |
| C.-B. | Victoria | 2,00 % | 2,50 % | 3,50 % | 2,50 % |
| | Moyenne | 2,88 % | 2,71 % | 2,68 % | 2,58 % |

(Pièce L)

En revanche, la proposition de l'Employeur (hausse de 1,25 %) ne ferait que creuser encore davantage l'écart entre les membres du groupe FB et leurs homologues du milieu de l'exécution de la loi.

Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, les grandes différences entre les augmentations salariales accordées aux membres FB et celles offertes à leurs homologues du milieu de l'exécution de la loi se sont accentuées d'année en année depuis la création de l'unité de négociation FB et 2009, l'année de l'entrée en vigueur de la nouvelle norme de classification des FB.

COMPARAISON DES HAUSSES SALARIALES APRÈS LA CONVERSION



Légende : Augmentations groupe FB Agents 1^{re} classe : hausses moyennes, selon le taux en vigueur à la conversion de l'échelle salariale en 2009

Compte tenu de ce qui précède, le Syndicat estime que l'ajustement au marché de 10 % et les augmentations annuelles de 2,75 % qu'il propose se justifient entièrement. Comme l'arbitre Dupont l'a écrit, des salaires inférieurs à la norme sur une longue période deviennent véritablement une subvention de la part des employés, une subvention que ces travailleurs et travailleuses ne devraient plus avoir à payer.

[NOTRE TRADUCTION] On ne doit pas donner le même poids aux allégations d'incapacité de payer lorsqu'on négocie avec des employés qui touchent déjà un salaire de base juste et raisonnable par rapport aux salaires que versent d'autres employeurs pour un travail et des services similaires dans le même secteur ou lorsqu'on négocie avec des employés qui selon touchent un salaire substantiellement inférieur à la norme. Si la situation anormale devait continuer comme elle existe dans le présent cas, elle équivaudrait à une subvention de la part des employés 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'est²¹.

La plupart des membres du groupe FB ont constaté l'écart grandissant entre leur rémunération et celle de leurs homologues dans le marché de l'emploi en général au Canada. On note en effet des disparités substantielles par rapport aux taux de rémunération, aux droits à une pension et aux avantages sociaux, comme la pause de 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*.

²¹ Dupont, W. Ottawa Carleton Regional Residential Treatment Centre, The Roberts/Smart Centre et CUPE 2376, 1998. (Pièce M)

2. Justice et relativité au sein de l'administration publique centrale

Équité pour les nouvelles recrues (problème lié au niveau FB-2)

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 diplômés du Collège de Rigaud accéderaient au niveau de classification FB-2 à leur première année d'affectation. Les personnes salariées diplômées obtenaient jusqu'à ce moment le niveau de classification FB-3 et le taux de rémunération correspondant. Avant d'instaurer son changement, l'ASFC n'a jamais consulté l'AFPC qui a tôt fait d'exprimer son désaccord vu l'ancienne pratique courante 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-2 et les compressions instaurées par l'ASFC dans la foulée des coupes budgétaires du gouvernement Harper.

Depuis lors, les membres de l'AFPC qui travaillent à l'ASFC ont déposé plus de 68 griefs au sujet de ces nouveaux postes. Les griefs portent, en grande majorité, sur trois motifs : la classification, la rémunération d'intérim (Pièce N) et le fait que les ASF de niveau FB-2 exécutent les mêmes tâches que ceux de niveau FB-3 (Pièce 70). Il est très intéressant de noter, par ailleurs, que la plupart des griefs ont été déposés par des personnes salariées en cours de stage.

La position de l'Employeur est la suivante : les ASF de niveau FB-2 sont en réalité « en formation » et, par conséquent, n'exécutent pas les mêmes tâches que les ASF de niveau FB-3. Cet argument n'a aucun sens, selon le Syndicat. Et le nombre même de griefs déposés en témoigne largement. Les individus concernés sont des agents des services frontaliers portant une arme de service et travaillant dans une variété de points d'entrée de l'ASFC. Leur rémunération devrait donc être conséquente.

Ces personnes salariées de niveau FB-2 sont sous-payées. L'Employeur a instauré son changement 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. La proposition du Syndicat permettrait de revenir aux pratiques de rémunération qui ont eu cours pendant sept (7) ans pour les recrues des services frontaliers de l'ASFC, avant le changement unilatéral opéré par l'Employeur. Elle garantirait de surcroît une rémunération adéquate au personnel visé.

Équité pour le personnel ayant de longs états de service

À de nombreuses reprises, des membres ayant beaucoup d'ancienneté ont soulevé le problème suivant : les employés qui ont travaillé de longues années ne sont pas (ou si peu) rémunérés. Ils ne reçoivent que les hausses salariales générales. Pour régler cette lacune, nous proposons de mettre en place une prime d'ancienneté semblable à celle que nous avons négociée pour les membres du groupe SV au Conseil du Trésor (voir Pièce O). Contrairement à l'échelle salariale, déterminée selon le type de poste et les compétences acquises au fil des ans, une telle prime est fonction du nombre d'années de service, peu importe l'emploi ou la classification. Une telle prime est une importante mesure incitative pour garder les membres du personnel, surtout ceux qui sont au taux normal de leur poste depuis un certain temps.

Une prime d'ancienneté n'est pas un nouveau concept dans le secteur public. Beaucoup d'employeurs publics offrent une telle prime, par exemple des aéroports, des municipalités, des gouvernements territoriaux et d'autres encore. Des conventions collectives d'unités de négociation de personnel administratif et de personnel de l'exploitation prévoient une prime d'ancienneté. Le gouvernement du Manitoba, l'Université Mount Royal à Calgary, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto, le district scolaire 57 à Prince George, la Ville d'Oshawa, la Ville de Saint John, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et de nombreux aéroports ne sont que quelques exemples d'employeurs qui accordent une prime d'ancienneté. Des exemples d'une telle prime figurent dans la pièce O.

Plus de 45 % des membres du groupe FB ont plus de 10 ans de service et une grande majorité d'entre eux ont atteint le taux normal de leur poste. La prime que nous revendiquons serait un bon moyen d'encourager les personnes d'expérience de rester à l'ASFC. À la lumière des données comparatives présentées, le Syndicat estime que le concept de prime d'ancienneté est bien établi dans le secteur public au Canada et qu'une prime d'ancienneté permettrait d'offrir aux membres du groupe FB une reconnaissance additionnelle pour leurs années de service.

Indemnité des services frontaliers intégrés

Lors de la dernière ronde de négociations, les parties se sont entendues sur l'instauration de l'indemnité des services frontaliers intégrés (Pièce P). Quelle belle victoire pour l'unité de négociation FB! De ce fait, l'Employeur reconnaissait enfin les responsabilités additionnelles des services frontaliers intégrés en matière de sécurité nationale et publique. Il faut dire qu'il s'agissait tout de même d'une victoire douce-amère parce que le montant de l'indemnité n'était pas suffisant et ne l'est toujours pas. Selon l'Appendice J en vigueur, un agent en uniforme touche une indemnité annuelle de 1750 \$, contre 1250 \$ pour les agents en civil.

La proposition du Syndicat vise à hausser l'indemnité à 2500 \$ puis à l'inclure dans la rémunération de l'ensemble du groupe FB. Les dernières conventions collectives de l'administration publique centrale donnent bien des exemples d'ajout d'indemnités provisoires à la rémunération.

Il est intéressant de souligner que la convention collective négociée par l'AFPC pour le compte du groupe TC fait état d'une indemnité annuelle pour les agents d'application de la loi en environnement et les agents de protection de la faune (Pièce Q). Par ailleurs, à Environnement Canada, les membres du groupe GT qui ont des fonctions d'agents d'application de la loi en environnement et d'agents de protection de la faune, et à qui on a conféré tous les pouvoirs des agents de la paix, touchent une indemnité annuelle de 3000 \$.

La reconnaissance des fonctions d'exécution de la loi du groupe GT fait ressortir que l'indemnité annuelle de 1750 \$ en vigueur ne suffit pas du tout et qu'il faut l'augmenter.

Équité dans le contexte des dernières ententes

Bien qu'il ait présenté des arguments pour que l'on reconnaisse la différence entre les tâches exécutées par la grande majorité des membres FB et celles accomplies par les autres groupes du secteur public, le Syndicat estime quand même que sa proposition salariale est raisonnable. Par contre, celle de l'Employeur ne l'est pas du tout. En fait, elle ne concorde même pas avec les dernières ententes de principe conclues avec l'administration publique centrale. Si le Syndicat accédait à la proposition de l'Employeur sur ce point, il conclurait ainsi la pire des ententes de principe négociées ces dernières années pour le compte de l'administration publique centrale en matière de rémunération.

Le Conseil du Trésor doit négocier 27 conventions collectives qui visent environ 179 000 fonctionnaires de l'administration publique centrale. Dans la présente ronde de négociations, on a conclu 19 conventions collectives s'appliquant à environ 156 000 fonctionnaires de l'administration publique centrale (87 %). Des négociations sont en cours pour les groupes suivants (aucune entente de principe conclue pour le moment) : services frontaliers (FB), services correctionnels (CX), droit (LA), service extérieur (FS), officiers et officières de navire (SO), navigation aérienne (AO), enseignement universitaire (UT) et contrôle de la circulation aérienne (AI).

Ententes récentes conclues par l'AFPC en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTFP)

À la fin 2016 et au début 2017, l'AFPC et le Conseil du Trésor ont conclu une entente de principe pour les groupes PA, SV, TC et EB. Les parties ont signé ces quatre (4) ententes de principe en juin 2017. Les membres des groupes visés toucheront une augmentation économique de 1,25 % annuelle pendant les quatre (4) années couvertes par l'entente. Il importe toutefois de souligner que ces mêmes quatre (4) ententes prévoient un ajustement de rémunération additionnel pour l'exercice financier 2015-2016, en sus de la hausse négociée.

Jusqu'à maintenant, l'Employeur refuse de modifier sa proposition pécuniaire au-delà de 1,25 % par année. Toutes les propositions présentées par le Syndicat durant les négociations afin d'harmoniser les conditions de travail des membres de l'unité de négociation FB à celles des autres effectifs d'exécution de la loi au Canada se sont heurtées au refus catégorique de l'Employeur.

Le tableau qui suit donne un aperçu des ententes conclues récemment pour des unités de négociation de l'AFPC œuvrant au sein de l'administration publique centrale.

| <u>Unité de négociation</u> | <u>Augmentation économique</u> | | | | <u>Changements propres au groupe</u> |
|---|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|---|
| | <u>2014</u> | <u>2015</u> | <u>2016</u> | <u>2017</u> | |
| <u>Groupe Services des programmes et de l'administration (PA)</u> | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 21 juin 2016 : ajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et tous les niveaux. Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective. |
| <u>Groupe Services de l'exploitation (SV)</u> | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 5 août 2016 : ajustement salarial pour les groupes suivants : Pompiers (FR) : 15 % Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP) : 15 % Entretien de véhicules et de matériel lourd (GL-VHE) : 9 % Installations électriques et entretien (GL-EIM) : 6 % Équipage de navires (SC) : 5 % GL-MAM : 2,5 % GL-AMW : 2,5 % GL-AIM : 2,5 % GL-MST : 2,5 % GL-PRW : 2,5 % GL-GHW : 2,5 % GL-INM : 2,5 % GL-MAN : 2,5 % GL-MOC : 2,5 % GL-PIP : 2 % GL-WOW : 2 % Groupe LI : 1,5 % GS : 0,75 % HS : 0,75 % GL-COI : 0,5 % GL-MDO : 0,5 % |

| | Augmentation économique | | | | Changements propres au groupe |
|---|--------------------------------|------|------|------|---|
| | | | | | GL-ELE : 0,5 % GL-PCF : 0,5 % GL-SMW : 0,5 % PR(S) : 0,5 % |
| <u>Groupe TC (Services techniques)</u> | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | <p>En vigueur à compter du 22 juin 2016</p> <p>Groupe TI (aéronautique, marine, sécurité ferroviaire) Indemnité provisoire intégrée au taux de rémunération. Une autre augmentation de 4 % pour chaque niveau.</p> <p>Groupe TI (Mesures Canada) Nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$.</p> <p>TI (Agents des affaires du travail) Nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ pour le personnel travaillant à EDSC à titre d'agents des affaires du travail au niveau TI-05.</p> <p>Groupe EG L'indemnité EG fait partie du salaire de base.</p> <p>Groupe EG (Installations de maintenance des flottes) Nouvelle indemnité de 2 500 \$ pour le personnel du niveau EG-6 qui travaille dans une installation de maintenance de la flotte.</p> <p>Groupe PI (inspection des produits primaire) Autre augmentation de 4 % pour tous les niveaux du groupe PI.</p> <p>Agent des pêches Nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$.</p> <p>Agents de protection de la faune Nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ pour les agents de protection de la faune ayant le statut d'agent de la paix.</p> <p>Groupe GT – Nouvelle indemnité annuelle de 4 % pour les coordonnateurs, Recherche et sauvetage du niveau GT-5 qui travaillent pour la Garde côtière canadienne, un centre de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime.</p> |

| | Augmentation économique | | | | Changements propres au groupe |
|--|--------------------------------|------|------|------|--|
| | | | | | Prime de 650 \$ versée aux membres qui n'obtiendront pas les ajustements salariaux négociés au moment de la signature de la convention collective. |
| <u>Groupe Enseignement et Bibliothéconomie (EB)</u> | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} juillet 2016 Ajustement au marché de tous les taux de rémunération pour le groupe suivant : ED-EST 12 mois – 4 % Et intégration de l'indemnité annuelle de 2 400 \$ dans le salaire de base. ED-EST 10 mois – 3 % LS – 3 % EU – 0,5 % ED-EDS – 0,5 % ED-LAT – 0,5 % Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective |

(Pièce R)

Groupe PA (Services des programmes et de l'administration)

L'entente de principe pour ce groupe prévoyait pour 2016 un ajustement additionnel de 0,5 % pour toutes les classifications et tous les niveaux. Elle prévoit de plus la fusion de l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et de l'indemnité pour la surveillance des délinquants en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Les membres qui travaillent dans un bureau de libération conditionnelle ou un centre correctionnel communautaire ont dorénavant droit à cette indemnité. Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$. Dorénavant, ils recevront tous 2 000 \$ par année.

Selon cette même entente de principe, l'indemnité de maintien en poste des conseillers en rémunération passe dorénavant de 2000 \$ à 2500 \$. Le champ d'application de

l'indemnité s'est également étendu puisqu'elle vise maintenant les niveaux AS-1 à AS-3 (uniquement le niveau AS-2 auparavant).

Groupe SV (Services de l'exploitation)

En plus du 1,25 % négocié pour chacune des quatre (4) années couvertes par la convention collective, les personnes salariées de toutes les classifications du groupe SV ont eu droit à un ajustement au marché supplémentaire ou à une rémunération additionnelle en 2016. Les ajustements ont varié de 15 % à 0,5 %. Il est intéressant de noter que les personnes salariées des classifications FR (pompiers) et HP (chauffage, force motrice et opération de machines fixes) ont eu droit à un ajustement au marché de 15 %, celles des sous-groupes GL-VHE (entretien de véhicules et de matériel lourds), de 9%, celles du sous-groupe GL-EIM (installations électriques et entretien), de 6% et, enfin, celles de la classification SC (équipage de navires), de 5 %.

Groupe EB (Enseignement et bibliothéconomie)

Là encore, l'entente de principe prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres de l'AFPC. Outre le 1,25 % négocié pour chacune des quatre (4) années couvertes par la convention collective, il y aura un ajustement au marché additionnel pour toutes les classifications de l'unité de négociation. Le 1^{er} juillet 2016, les personnes salariées du sous-groupe ED-EST – 12 mois (enseignement élémentaire et secondaire) ont touché un ajustement au marché de 4 %. Leur indemnité annuelle de 2400 \$ a été intégrée à leur taux de rémunération annuel au même moment. Les personnes salariées du sous-groupe ED-EST – 10 mois (enseignement élémentaire et secondaire) et de la classification bibliothéconomie (LS) ont touché un ajustement au marché de 3 %.

Comme pour la classification PA, la dernière entente de principe prévoit la fusion de l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et de l'indemnité pour la surveillance des délinquants en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$.

Groupe TC (Services techniques)

L'entente de principe conclue pour le groupe TC prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération. En plus des augmentations économiques, l'entente prévoit pour l'ensemble du groupe un ajustement de rémunération de 0,5 % en 2016, de même qu'une indemnité pour certains postes. Les agents de protection de la faune à Environnement et Changement climatique Canada (GT-2, GT-3, GT-4 et GT-5) ayant le statut d'agent de la paix reçoivent maintenant une indemnité annuelle de 3 000 \$. Les agents de pêches (GT-2, GT-3, GT-4 et GT-5) reçoivent une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$. Les inspecteurs techniques à Mesures Canada (TI-3, TI-4, TI-5, TI-6 et TI-7) reçoivent une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$. Un échelon de 4 % a été ajouté au taux de rémunération maximal des niveaux du groupe TI.

Comme pour la classification PA, la dernière entente de principe prévoit la fusion de l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et de l'indemnité pour la surveillance des délinquants en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$.

Même si ces quatre (4) ententes de principe prévoient des augmentations autres que l'augmentation économique, l'ASFC refuse toujours, dans le cadre des négociations actuelles pour le groupe FB, d'étudier toute autre proposition salariale que la sienne. Toutes les propositions présentées par le Syndicat durant la présente ronde de négociations (ajustement au marché, rémunération pour les fonctionnaires ayant des longs états de service, pause de repas payée, augmentation de l'indemnité des services frontaliers intégrés) visent simplement à harmoniser les conditions de travail du personnel de l'unité de négociation à celles des autres effectifs d'exécution de la loi. Mais l'employeur les a carrément rejetées.

Ententes récentes conclues pour des unités comparables régies par la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

Le tableau ci-dessous résume les ententes de principe conclues récemment pour les unités de négociation qui ne sont pas de la responsabilité de l'AFPC dans l'administration publique centrale.

| <u>Unité de négociation</u> | <u>Augmentation économique</u> | | | | <u>Changements propres au groupe</u> |
|---|--------------------------------|------|------|------|--|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | |
| Sciences appliqués et examen des brevets (SP [AC, AG, BI, CH, FO, MT, PC, SG-PAT, SG-SRE]) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | <p>Restructuration de l'échelle salariale pour le groupe SG-SRE :</p> <p>SG-SRE 3, 4 et 5 : Retrait du 1^{er} échelon de chaque niveau de classification et ajout d'un échelon au sommet de chaque niveau.</p> <p>SG-SRE-6 : Ajout d'un échelon au sommet du niveau.</p> <p>SG-SRE-7 et 8 : Retrait du 1^{er} échelon de chaque niveau de classification et ajout d'un échelon au sommet de chaque niveau</p> <p>Restructuration de l'échelle salariale pour le groupe AC :</p> <p>AC-1: Retrait de quatre échelons au bas de l'échelle salariale AC-1 et ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale AC-1</p> <p>AC-2 : Ajout d'un échelon au sommet de l'échelle salariale AC-2.</p> <p>Harmonisation des échelles salariales des groupes Agriculture (AG), Sciences biologiques (BI), Chimie (CH) et ajout d'échelons au sommet de l'échelle.</p> <p>Groupe Forestier (FO) : Ajout d'échelons au sommet de l'échelle salariale.</p> <p>Groupe Météorologie (MT) : rajustement salarial de 1 % pour tous les taux de rémunération MT-2 à MT-7.</p> |
| Architecture, génie et arpentage (groupe NR [AR et EN]) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | <p>À compter du 1^{er} avril 2016, restructuration de l'échelle salariale du groupe Arpentage</p> <p>EN-SUR 3 : Augmentation additionnelle de (3,0 %) au sommet de l'échelle.</p> <p>EN-SUR 4 : Augmentation additionnelle de 1,5 % (3,0 %, 1,5 %) au sommet de l'échelle.</p> <p>EN-SUR 5 : Augmentation additionnelle de (3,0 %) au sommet de l'échelle.</p> <p>EN-SUR 6 : Deux augmentations (3,0 %, 3,0 %) au sommet de l'échelle.</p> <p>À compter du 1^{er} avril 2016, ajustement salarial de 1 % pour tous les ingénieurs (EN-ENG), les arpenteurs (EN-SUR) de niveaux 1 et 2 et tous les architectes (AR).</p> <p>À compter du 1^{er} octobre 2017, ajustement salarial de 0,25 % pour les ingénieurs (EN-</p> |

| | Augmentation économique | | | | Changements propres au groupe |
|---|--------------------------------|------|------|------|--|
| | | | | | |
| | | | | | <u>ENG</u> des niveaux 3 et 4, et les architectes (AR) <u>des niveaux 4 et 5.</u> |
| Vérification, Commerce et Achat (groupe AV [AU, CO et PG]) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 22 juin 2016 AU - ajustement au marché de 1 % pour tous les niveaux. <u>Nouvelle augmentation de 3 %</u> pour AU-1 à AU-6. PG - ajustement au marché de 1 %. PG-1 à PG-4 - <u>nouvelle augmentation de 1,25 %</u> |
| Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} avril 2016, ajustement salarial de 1,0 % du taux salarial de base accordé aux groupes et niveaux CS-1, CS-2, CS-3 et CS-4. |
| Économique et services des sciences sociales (EC) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 22 juin 2016, ajustement salarial de 1 % des taux de rémunération de base de tous les niveaux du groupe EC. |
| Groupe Électronique (EL) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | Ajustement salarial de 2 % ajouté au sommet de chaque niveau EL-1 à EL-9, avant l'augmentation économique du 1 ^{er} septembre 2016. |
| Groupe Gestion financière (FI) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 7 novembre 2016, augmentation salariale de 1 % pour tous les FI avant l'augmentation économique du 1 ^{er} septembre 2016 et en sus de cette augmentation. |
| Services de santé (SH [DE, ND, MD, NU, OP, PH, <u>PS</u>, SW, VM]) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | NU/OP, élimination presque quasi totale des taux salariaux régionaux, de 9 à 2. Collectivités isolées NU – bonifier l'indemnité de recrutement de 1 000 \$. DE/MD : ajustement au marché de 4 %. <u>PS</u> : ajustement au marché de 4 % et consolidation des taux régionaux pour l'indemnité provisoire des psychologues du groupe PS ayant une maîtrise (un montant unique de 6 000 \$ pour toutes les régions). NU EMA : ajustement salarial de 2,5 % au sommet de l'échelon. PH : élimination des trois premiers échelons. |
| Services d'imprimerie (non-surveillantes et | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} octobre 2016, ajustement salarial de 0,5 % du taux salarial de base pour tous les niveaux du groupe PR-NS. |

| non-surveillants) (PR[NS]) | Augmentation économique | | | | Changements propres au groupe |
|---|--------------------------------|------|------|------|---|
| | | | | | |
| Radio télégraphie (groupe RO) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} mai 2016, ajustement salarial de 0,5 % au taux salarial de base pour tous les niveaux du groupe RO. |
| Recherche (RE [HR, MA, SE, DS]) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} octobre 2016 MA-1 à MA-7 : nouvelle augmentation de 3,45 %. SE-RES-01 à SE-RES-5 : nouvelle augmentation de 3 %. HR : ajustement au marché de 1 %. |
| Réparation des navires (Tous les chefs d'équipe et superviseurs de la production en poste sur la côte est) (SRC) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 1 ^{er} avril 2016, avant l'augmentation économique, accorder à tous les employés un ajustement salarial de 1 %. À compter du 1 ^{er} avril 2017, avant l'augmentation économique, instauration de la prime de 1,75 % pour l'équipe autonome. |
| Réparation des navires (Est) (Groupe SR) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | Ajustement salarial de 0,5 % accordé à tous les membres du personnel le 1 ^{er} janvier 2017. Taux de rémunération maximum du groupe 6 accordé à tous les membres des groupes salariaux 5 et 6. Paiement unique d'égalisation des salaires de 650 \$ offert à l'ensemble du personnel. |
| Réparation des navires (Ouest) (groupe SR) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | Ajustement salarial de 3 % accordé à l'ensemble du personnel, sauf aux apprentis. Ajustement du taux de salaire à l'embauche des apprentis à raison de 50 % de l'augmentation accordée au groupe 6. Rajustement de tous les autres taux de salaire des apprentis en conséquence. Ces changements doivent être effectués le 31 janvier 2017 avant l'augmentation économique. |
| Traduction (groupe TR) | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | Ajustement de 0,75 % de toutes les échelles salariales du groupe TR, rétroactivement au 19 avril 2016. Autre rajustement des échelles salariales de 0,50 % à appliquer à compter du 19 avril 2017. |
| Groupe CRA-AFS | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | À compter du 22 décembre 2016, ajustement au marché de 2,5 %. |

(Pièce R)

Les hausses salariales reposent généralement sur la moyenne calculée à partir des données provenant des règlements salariaux. Pour illustrer à quel point la proposition

salariale de l'Employeur est bien en dessous de la moyenne des augmentations financières observées dans le marché, prenons, comme exemple, les hausses consenties aux députés fédéraux. En vertu de la législation fédérale, l'augmentation annuelle consentie aux députés fédéraux équivaut à la moyenne des hausses salariales négociées par les syndicats avec des entreprises privées ayant plus de 500 employés.. Les salaires des députés ont ainsi augmenté de 6,3 % au cours des trois dernières années. Il n'y a aucun doute : la proposition de l'Employeur – 1,25 % par année – se révèle bien en deçà des hausses moyennes provenant des règlements salariaux qui servent au calcul des salaires des députées et députés.

Hausses salariales des députées et députés (2014-2017)²² (Pièce S)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Augmentation salariale des députées et députés | 2,20 % | 2,30 % | 1,80 % | 1,35 % |

La prochaine section fera état en détail des autres tendances sur la question. Elle permettra de démontrer la justesse et la cohérence de la proposition salariale du Syndicat compte tenu des conventions collectives conclues ces dernières années.

Les ententes de principe mentionnées précédemment prévoient toutes un gain pécuniaire additionnel pour tous les groupes, au-delà de l'augmentation économique globale de 1,25 % par année.

Les 19 ententes de principe signées par le Conseil du Trésor comportent des gains pécuniaires additionnels, c'est-à-dire un rajustement salarial ou un ajustement au marché, ou les deux. L'Employeur n'a fourni aucune raison logique expliquant pourquoi les membres du groupe FB de l'AFPC méritent des dispositions moindres dans leur convention collective que celles accordées à la majorité des fonctionnaires fédéraux. Le Syndicat soutient avec respect que cette réalité, doublée de l'écart important qui existe entre la rémunération des membres du groupe FB et celle des autres agents d'application de la loi au Canada (retraite anticipée, pause-repas payée, ajustement au marché, indemnités), doit être prise en compte.

3. Justice dans le contexte des tendances actuelles

Dans la présente section, nous examinerons une série de prévisions et d'indicateurs financiers afin de mettre en contexte les tendances et la conjoncture sur la scène nationale. La première partie portera sur le coût de la vie, actuel et projeté, calculé à l'aide

²² Chambre des communes du Parlement du Canada. (2016). Manuel des allocations et des services aux députés.

de l'Indice des prix à la consommation (IPC). Cette donnée met en lumière à quel point la proposition salariale de l'Employeur est insuffisante et très loin derrière le taux de croissance du coût de la vie au Canada. La deuxième partie traitera de l'évolution du taux de chômage et de l'amélioration progressive qu'il connaît depuis 2009, une tendance qui devrait se poursuivre au cours des prochaines années. La dernière partie portera sur les principales tendances en matière de rémunération et la moyenne des hausses salariales projetées, et ces données vont exactement dans le sens de la proposition salariale du Syndicat.

Coût de la vie

Le tableau ci-dessous montre la hausse du coût de la vie à partir de l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour 2014, 2015 et 2016, de même que les prévisions faites pour 2017 et 2018.

| Inflation selon l'IPC (en % du changement annuel) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 P | 2018 P |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Banque Scotia ²³ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,50 % | 1,80 % |
| Banque Nationale ²⁴ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,70 % | 1,80 % |
| Desjardins ²⁵ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,50 % | 1,80 % |
| BMO ²⁶ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,50 % | 1,80 % |
| CIBC ²⁷ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,60 % | 2,10 % |
| RBC ²⁸ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 2,00 % | 2,20 % |
| Services économiques TD ²⁹ | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 2,10 % | 1,90 % |
| Moyenne | 2,00 % | 1,10 % | 1,40 % | 1,70 % | 1,91 % |

Les pourcentages font ressortir que la hausse de l'inflation globale entre 2014 et 2016 était nettement supérieure (4,5 %) à celle mentionnée par l'Employeur dans sa proposition pour la même période (3,75 %). Il en va de même pour les projections pour

²³ Banque Scotia – Publications économiques (2 août 2017). « Analyse économique mondiale – Tableaux des prévisions de la Banque Scotia ».

²⁴ Banque Nationale - Analyse économique (août, 2017). « Le mensuel économique : Économie et stratégie ».

²⁵ Desjardins - Études économiques (24 août 2017). « Prévisions économiques et financières ».

Consulté au : <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm1708-f.pdf?resVer=1503581655000>

²⁶ BMO Marchés des capitaux (25 août 2017). « Provincial Economic Outlook ». Consulté au :

<https://economics.bmocapitalmarkets.com/economics/forecast/prov/ProvincialOutlook.pdf> (en anglais)

²⁷ CIBC Capital Markets (15 août 2017). « Economic Update ».

Consulté au : https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=3561&TYPE=EC_PDF (en anglais)

²⁸ Recherche économique RBC (juin, 2017). « Perspectives provinciales ».

²⁹ Services économiques TD (22 juin 2017). « Perspectives économiques provinciales ».

Consulté au : www.td.com/francais/document/PDF/economics/qef/ProvincialEconomicForecast_Jun2017_fr.pdf

2017. La hausse de 1,25 % proposée par l'Employeur ne fait évidemment pas le poids si l'inflation se situe à 1,70 %. Il est clair que le pouvoir d'achat des FB continuerait de diminuer si les augmentations salariales offertes par l'Employeur étaient appliquées.

Emploi et chômage

Le taux de chômage diminue progressivement depuis 2009, passant de 8,3 % en 2009 à 7 % en 2016. D'aucuns s'attendent à ce que la tendance se poursuive pour les deux prochaines années. Les banques canadiennes prévoient effectivement un taux de chômage autour de 6,54 % en 2017, puis de 6,33 % en 2018. Cette tendance à la baisse constitue de manière générale un indicateur de santé de l'économie canadienne.

| Taux de chômage | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 P | 2018 P |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Banque Scotia ³⁰ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.50 % | 6.40 % |
| Banque Nationale ³¹ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.60 % | 6.40 % |
| Desjardins ³² | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.50 % | 6.30 % |
| BMO ³³ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.50 % | 6.10 % |
| CIBC ³⁴ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.50 % | 6.30 % |
| RBC ³⁵ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.60 % | 6.30 % |
| Services économiques TD ³⁶ | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6.60 % | 6.30% |
| Moyenne | 6,90 % | 6,90 % | 7,00 % | 6,54 % | 6,33 % |

³⁰ Banque Scotia - Publications économiques (2 août 2017). « Analyse économique mondiale : Tableaux des prévisions de la Banque Scotia ». Consulté au : http://www.gbm.scotiabank.com/English/bns_econ/fore_fr.pdf

³¹ Banque Nationale - Analyse économique (août, 2017). « Le mensuel économique : Économie et stratégie ». Consulté au : www.bnc.ca/content/dam/bnc/fr/taux-et-analyses/analyse-economique/mensuel-economique.pdf

³² Desjardins - Études économiques (24 août 2017). « Prévisions économiques et financières ».

Consulté au : www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm1708-f.pdf?resVer=1503581655000

³³ BMO Marchés des capitaux (25 août 2017). « Provincial Economic Outlook ». Consulté au : <https://economics.bmocapitalmarkets.com/economics/forecast/prov/ProvincialOutlook.pdf> (en anglais)

³⁴ Marchés des capitaux CIBC (15 août 2017). « Economic Update ».

Consulté au : https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=3561&TYPE=EC_PDF (en anglais)

³⁵ Recherche économique RBC (juin, 2017). « Perspective provinciales ». Consulté au :

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

³⁶ Services économiques TD (22 juin 2017). « Perspectives économiques provinciales ».

Consulté au : www.td.com/francais/document/PDF/economics/qef/ProvincialEconomicForecast_Jun2017_fr.pdf

Tendances en matière de règlements salariaux (2014-2017)

Les tendances en matière de règlements salariaux dans le secteur public indiquent clairement que la proposition salariale de l'Employeur est bien en deçà des ententes salariales conclues récemment et dont il est question dans le tableau ci-dessous.

Les hausses salariales accordées dans le secteur privé qui relève de l'administration fédérale se sont élevées à 2,1 % en 2014, à 2,4 % en 2015 et à 1,4 % en 2016. Jusqu'à maintenant, elles tournent autour de 2,2 % en 2017. Pour la même période, elles étaient de 1,2 %, 1,7 %, 1,3 % et 2,2 % dans la fonction publique fédérale selon les données publiées par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail). Mentionnons en outre le fait que les ajustements de rémunération consentis au secteur public se sont toujours révélés inférieurs à ceux accordés au secteur privé, notamment en raison de l'intervention artificielle du gouvernement.

Moyennes annuelles des ajustements salariaux (en %) dans les organismes de compétence fédérale³⁷

| | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|
| Secteur public | 1,2 | 1,7 | 1,3 | 1,4 |
| Secteur privé | 2,1 | 2,4 | 1,4 | 2,2 |
| Moyenne | 1,5 | 2,4 | 1,3 | 1,5 |

Il est intéressant de noter que la proposition de l'Employeur se situe en dessous des tendances du marché observées dans les organismes de compétence fédérale. Il en va de même en ce qui a trait aux hausses salariales conclues avec l'administration publique (provinciale, territoriale et fédérale) qui ont atteint 1,7 % en 2014, 1,5 % en 2015, 1,5 % en 2016 et 1,5 % jusqu'à maintenant en 2017.

³⁷ Programme du travail. Direction générale des politiques stratégiques et de service. Emploi et Développement social Canada. www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires.html

Prévisions salariales

Selon bien des sondages, les employeurs s'apprêtent à augmenter leurs taux de rémunération de 2,0 % à 2,6 % en moyenne en 2017. Ces prévisions s'appuient sur des travaux de recherche menés par le Conference Board du Canada, Morneau Shepell, Towers Watson, Mercer et le Hay Group.

| Prévisions salariales (2017) | | |
|-------------------------------------|-------------------|----------------------------|
| Observateur | Secteur | Augmentation prévue |
| Conference Board du Canada | Secteur public | 2,0 % |
| | Secteur privé | 2,3 % |
| Morneau Shepell | Tous les secteurs | 2,1 % |
| Towers Watson | Professionnels | 2,6 % |
| Mercer | Tous les secteurs | 2,6 % |
| Hay Group | Tous les secteurs | 2,2 % |

(Pièce T)

Compte tenu des fortes prévisions salariales pour 2017, le Syndicat soutient que la proposition salariale de l'Employeur se situe nettement en dessous des tendances du marché.

Défis du recrutement et du maintien en poste

Il devient de plus en plus difficile d'intéresser les jeunes à poursuivre une carrière dans le domaine de l'exécution de la loi. Le bassin de main-d'œuvre ne cesse de se rétrécir au Canada, et de vieillir aussi.

En raison du vieillissement de la population, le nombre de personnes actives sur le marché du travail diminue. Les travaux de recherche font également état d'une diminution de l'intérêt pour une carrière dans le domaine policier. La rémunération continue d'être l'un des principaux facteurs pris en compte par les jeunes au moment de choisir une carrière. Il sera donc de plus en plus difficile d'attirer des recrues dans le groupe FB si le régime salarial continue de tirer de l'arrière par rapport à ses comparateurs les plus

pertinents. Les difficultés de recrutement auxquelles se heurte déjà l'ASFC sont très claires. En effet, celle-ci multiplie depuis trois ans ses moyens publicitaires à cet effet, depuis la présentation de vidéos sur YouTube jusqu'à la distribution de dépliants par les agents de certains points d'entrée afin d'encourager les candidats potentiels à soumettre une demande d'emploi comme agent des services frontaliers.

Les aléas du marché du travail peuvent influencer sur le recrutement de nouveau personnel dans des postes d'exécution de la loi. Dans son *Résumé des constats sur les attitudes des jeunes 2005-2011* (en anglais), le Conseil sectoriel de la police (CSP) dresse un portrait détaillé de la baisse de l'intérêt des jeunes pour une carrière dans le domaine de l'exécution de la loi. En 2005, 5 % des jeunes ayant participé au sondage se disaient intéressés par ce type de carrière. En 2010, le pourcentage avait tombé à 3 %. Lorsqu'on les a interrogés sur les trois facteurs les plus importants dans le choix d'une carrière, les jeunes ont donné la même réponse en 2005 et 2010 : la rémunération et d'autres formes de compensations financières (Pièce U).

Du fait de la baisse d'intérêt pour une carrière dans le domaine de la police, du vieillissement de la population canadienne et de l'accentuation de la concurrence entre les organismes d'exécution de la loi, il s'avère de plus en plus difficile d'attirer un nombre suffisant de candidates et de candidats.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, de nombreux programmes de l'ASFC n'ont pas du tout produit les résultats optimaux escomptés pour le dernier exercice financier. Il y a un manque de personnel flagrant dans les programmes d'établissement de l'admissibilité, des enquêtes criminelles et de l'application de la *Loi sur l'immigration et de gestion du commerce et des revenus*.

Ressources humaines de l'ASFC (FTE)

| | | |
|----------------|---------------------|--|
| Plan 2015-2016 | 2015-2016 Actuel | 2015-2016 Différence (Actuel moins Plan) |
|----------------|---------------------|--|

| | | | |
|--|-------|-------|------|
| Total | 13707 | 13774 | 67 |
| Évaluation des risques | 1051 | 1183 | 132 |
| Partenariats sûrs et fiables | 370 | 411 | 41 |
| Détermination de l'admissibilité | 7655 | 7449 | -206 |
| Enquête criminelle | 305 | 259 | -46 |
| Exécution des lois en matière d'immigration | 1173 | 1088 | -85 |
| Recours | 113 | 110 | -3 |
| Gestion du commerce et des revenus | 911 | 766 | -145 |
| Services internes | 2129 | 2508 | 379 |

**** Données du rapport ministériel sur le rendement de 2015–2016**

<https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/dpr-rmr/2015-2016/report-rapport-fra.html>

Résumé

En conclusion, la proposition du Syndicat d'octroyer un ajustement économique aux membres du groupe FB reflète les grandes tendances économiques observées dans le secteur public fédéral et dans d'autres administrations publiques au Canada. Il ressort clairement des présentes que la position de l'Employeur au chapitre de la rémunération fait triste figure devant les prévisions économiques et la tendance inflationniste. Un grand nombre de règlements salariaux conclus pour les groupes de l'administration publique centrale montrent que les régimes salariaux dans la fonction publique fédérale sont beaucoup plus intéressants que ce que l'Employeur offre au groupe FB. Durant les négociations, l'Employeur a soutenu que sa proposition est conforme à ce qu'a accepté le Syndicat pour d'autres groupes syndiqués lors de la récente ronde de négociations. Cet argument ne tient pas la route. Les propositions du Syndicat renvoient à ce qui a déjà cours ailleurs dans le secteur public fédéral. Celles relatives aux salaires auraient pour effet de combler l'écart en matière de relativité interne entre les membres du groupe FB et le comparateur le plus proche au sein de la fonction publique fédérale, c'est-à-dire la GRC. Elles visent en outre à faire en sorte que la valeur relative actuellement attribuée au nouveau groupe FB continue de s'harmoniser à celle de ses comparateurs externes dans le milieu de l'exécution de la loi en général. Ces revendications sont justes et raisonnables. Elles reposent aussi sur d'importantes dispositions législatives et sur le principe d'arbitrage selon lequel les membres d'une unité de négociation devraient toucher un salaire comparable à ceux d'autres employés qui font un travail similaire ailleurs dans le marché du travail canadien. Le Syndicat soutient que ses propositions salariales sont justes et raisonnables compte tenu de ce qui précède. Pour ces raisons, il demande respectueusement que ses demandes soient incluses dans les recommandations de la Commission.

NOUVEAU
LE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE

PROPOSITION DE L'AFPC

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 distinctes pour le groupe des FB, en 2006, l'AFPC 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'exécution de la loi. Son objectif : permettre aux membres FB de prendre leur retraite après 25 ans de service ouvrant droit à pension, mais sans réduction de leurs prestations de retraite. Plusieurs raisons justifient cette demande.

Premièrement, comme les autres travailleurs chargés de l'exécution et de l'administration de la loi, les membres du groupe FB courent des risques plus graves que les autres travailleurs canadiens. Deuxièmement, étant donné la nature du travail qu'ils accomplissent et son importance pour la santé et la sécurité des Canadiens, il est dans l'intérêt de l'ASFC et du public d'accorder à ces travailleurs l'accès à la retraite anticipée afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité publiques. Troisièmement, un régime de retraite comme celui que propose l'AFPC pour les membres de l'unité de négociation FB est la norme dans la communauté élargie de l'exécution de la loi. Et enfin, le coût pour offrir aux membres du groupe FB des prestations améliorées de retraite anticipée est relativement peu élevé.

Par conséquent, le Syndicat est d'avis qu'il faut éviter d'imposer une réduction importante du droit à pension aux membres qui optent pour une retraite anticipée après 25 années de service.

Régime de pension du personnel d'exécution de la loi à Sécurité publique Canada : deux poids, deux mesures

La Gendarmerie royale du Canada (GRC), le Service correctionnel du Canada (SCC) et l'ASFC relèvent tous de Sécurité publique Canada. Cependant, les prestations de retraite anticipée des membres du groupe FB sont très différentes de celles des deux autres groupes. Les agents du Service correctionnel, qui sont assujettis aux dispositions de la LPFP, 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, les personnels de la GRC et du SCC peuvent prendre leur retraite après 25 années de service ouvrant droit à pension sans aucune réduction actuarielle de leurs prestations de retraite.

Dispositions de retraite anticipée – Sécurité publique Canada

| Régime | Pension non réduite | Retraite anticipée |
|---|--|--|
| <u>LPFP</u> <u>Fonction publique, groupe principal</u> (y compris les membres du groupe FB) | 60 ans; 55 ans avec au moins 30 années de service. | 50 ans avec au moins 25 années de service. Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite. |
| <u>LPFP</u> <u>Groupe des Services de l'exploitation</u> (y compris les agentes et agents du Service correctionnel) | 60 ans; 25 années de service. | Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite. |
| <u>Loi sur la pension de retraite de la GRC</u> Membres réguliers | 60 ans; 25 années de service. | Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite. |

Le tableau ci-dessous illustre deux scénarios distincts en fonction de l'âge et des années de service pour les deux groupes assujettis à la LPFP. On y discerne clairement les avantages d'un régime de retraite anticipée après 25 années de service. Il révèle aussi que les employés qui ont accès à un régime de retraite anticipée ne prendront pas nécessairement tous leur retraite dès qu'ils le pourront, puisqu'il leur est très avantageux de continuer à travailler. Par conséquent, il est clair que, dans bien des cas, aucun coût supplémentaire ne découlerait de l'adoption d'un régime de retraite anticipée.

| Scénario | I | II | III | IV |
|-----------------|---|--|--|--|
| Groupe | Groupe régulier (y compris les FB) | Groupe régulier (y compris les FB) | <u>Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)</u> | <u>Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)</u> |
| Âge atteint | 55 | 60 | 55 | 60 |
| Service | 25 | 30 | 25 | 30 |
| Réduction | 25 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Droit à pension | 37,5 % =25*2 %*(1-25 %) | 60 % | 50 % =25*2 % | 60 % |
| Commentaire | Dans ce cas, la personne ne prendrait vraisemblablement pas sa retraite puisque la rente de 37,5 % (à titre de pourcentage du salaire final) ne permettrait pas d'atteindre le revenu de retraite visé. | Dans ce cas, la personne pourrait bien prendre sa retraite, puisque la rente de 60 % permettrait d'atteindre le revenu de retraite visé. | Dans ce cas, la rente à l'âge de 55 ans est beaucoup plus élevée selon les règles du groupe des PLSP que selon celles du RPRFP (50 % plutôt que 37,5 %), mais la personne pourrait décider de ne pas prendre sa retraite parce que la rente est toujours insuffisante. | Dans ce cas, la personne pourrait prendre sa retraite, mais l'âge de la retraite et la rente seraient les mêmes que sous le RPRFP. <u>Ni les règles rehaussées applicables aux PLSP, ni les règles normales du RPRFP n'entraîneraient de frais.</u> |

Le tableau fait l'hypothèse simplificatrice que la prestation du régime de retraite est établie à 2 % des gains moyens de chaque année de service, ce qui s'avère approximativement exact si on considère le revenu combiné issu du RPRFP et du RPC.

Avec l'adoption du projet de loi C-45, l'âge de la retraite est passé de 60 à 65 ans pour le personnel entré en fonction et participant au régime de pension de retraite à compter du 1^{er} janvier 2013. Tous les autres seuils d'âge pour les avantages sociaux ont aussi été prolongés de cinq (5) ans. Ainsi, l'écart entre le groupe RPRFP ordinaire et le groupe Service opérationnel s'est creusé encore davantage . Ces changements forcent les employés à travailler plus longtemps pour la même pension. Comme l'âge de la retraite est passé à 65 ans, les personnes salariées peuvent quitter leur emploi à 60 ans... pourvu qu'elle compte 30 années de service. Bref, les prestations de retraite de toute personne salariée devenue membre du régime à partir de 2013, et qui prend sa retraite avant

d'avoir atteint 65 ans seront pénalisées si le nombre d'années de service ne s'élève pas à 30 ans au moins.

À la lumière de cette modification législative unilatérale au régime de pension, le Syndicat estime qu'une réforme du régime de pension des membres de l'unité de négociation FB est d'autant plus nécessaire.

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

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

Ils s'acquittent d'une gamme complète de fonctions d'administration et d'exécution de la loi, dont la surveillance, le travail de renseignement, 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 employés fédéraux, les responsabilités et les responsabilités des membres du groupe FB ont grandement évolué depuis le début du millénaire.

- En l'an 2000, les membres du groupe FB ont obtenu le pouvoir d'appliquer d'autres lois du Parlement, y compris le Code criminel, en vertu du « Programme des pouvoirs octroyés aux agents Code criminel (Pièce V) ». à ces responsabilités accrues s'ajoutaient : l'obligation de suivre une formation sur le recours à la force, que l'on nomme en ce moment « tactiques de maîtrise et de défense », des normes professionnelles en matière de condition physique plus exigeantes et d'une exigence triennale de « maintien des compétences ».
- En 2003, l'ASFC a vu le jour à titre d'entité indépendante, en réaction à l'accent accru mis sur la sécurité frontalière et l'application de la loi aux États-Unis et dans d'autres pays du Commonwealth. Cette transition a permis à l'ASFC de se munir d'un mandat plus défini en matière d'application de la loi et a placé l'Agence sous l'égide de Sécurité publique et Protection civile Canada, tout

comme la Gendarmerie royale du Canada et le Service correctionnel du Canada (Pièce W).

- Consciente des dangers inhérents aux tâches des membres du groupe FB, l'ASFC a adopté en 2007 les initiatives d'armement et de jumelage. Ces initiatives ont aussi été entreprises en reconnaissance des fonctions d'application de la loi des membres du groupe FB. Détenir un certificat de port d'armes à feu et le renouveler figurent dorénavant parmi les exigences professionnelles d'une agente ou d'un agent 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'exécution de la loi au Canada n'assure l'application d'autant de lois que les membres FB de l'ASFC (Pièce X).
- Le gouvernement fédéral et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTEFP) ont déjà reconnu cette évolution des fonctions d'exécution au fil du temps en créant une définition de groupe professionnel (Pièce Y) et l'unité de négociation FB (Pièce Z). Ce faisant, ils ont deux délimité et reconnu les aspects d'exécution de la loi du travail réalisé par les membres de l'unité de négociation.

À l'instar d'autres groupes chargés de l'application de la loi, la grande majorité des FB sont exposés, de par leur travail, au danger, au stress et à d'éventuelles blessures. 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 menace physique et psychologique constante abîme prématurément le corps et l'esprit, ce qui nuit, au fil du temps, à l'accomplissement des tâches.

Écourter le cheminement professionnel : dans l'intérêt de l'ASFC

Par suite de l'évolution susmentionnée de la nature du travail, il y a eu augmentation du nombre de demandes de mesures d'adaptation, et nous sommes d'avis que ce nombre continuera de croître au fil du temps. En écourtant le cheminement professionnel, on pourrait éviter de coûteuses actions en justice et des tractations syndicales-patronales interminables à tous les échelons.

Il faut également noter que les membres du groupe FB de l'ASFC sont très sensibles au fait qu'ils sont les seuls employés du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile qui n'ont pas accès à un régime de retraite anticipée et que des régimes supérieurs à celui en vigueur pour les employés de la GRC et du Service correctionnel du Canada constituent la norme dans la communauté de l'application de la loi. Une telle situation a une incidence négative pour le moral des employés.

Le Syndicat est donc d'avis qu'il serait dans l'intérêt de l'ASFC d'offrir aux membres de l'unité de négociation FB le même régime de retraite anticipée que celui offert aux autres employés fédéraux d'application de la loi.

Agir dans l'intérêt public

Le fait d'écourter le cheminement professionnel des membres FB est non seulement dans l'intérêt de l'ASFC, mais aussi du gouvernement fédéral et de la population canadienne dans son ensemble. La prémisse qui sous-tend la création de la catégorie des « professions liées à la sécurité publique » ou les dispositions du groupe des Services de l'exploitation couverts par le RPRFP a toujours été le maintien de la sécurité publique.

Ces règles spéciales ont été élaborées dans le but d'aider les employeurs qui souhaitent encourager ou contraindre les titulaires de ces postes à prendre leur retraite plus tôt que ceux qui occupent d'autres postes par souci de sécurité publique. Étant donné l'évolution de la nature du travail accompli par les membres de l'unité de négociation FB, il est dans l'intérêt public que les employés de ce groupe professionnel aient accès au même régime de retraite que les autres professions liées à la sécurité publique afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité publique. Il est généralement accepté que la progression dans l'âge a une certaine incidence sur la santé (particulièrement la capacité à répondre aux exigences physiques des professions liées à la sécurité publique), et donc qu'elle présente un risque accru pour le public.

Le régime de retraite actuel a pour effet d'encourager les employés à rester en poste plus longtemps que le feraient les employés d'autres organismes d'exécution de la loi occupant le même poste, ce qui augmente le risque pour leur santé et la sécurité publique étant donné les exigences physiques et mentales du poste.

Rien de nouveau

Par le simple fait d'avoir modifié le mécanisme de pension pour les agentes et les agents du Service correctionnel, le Conseil du Trésor et le SCC ont d'ores et déjà prouvé que les mécanismes de pension de la LPFP peuvent être modifiés, ce qui réfute essentiellement l'argument du CT selon lequel il n'est pas en mesure de négocier des améliorations à la pension.

En fait, plusieurs régimes de pension de la fonction publique fédérale ont été modifiés pour répondre aux besoins des employés visés, y compris la LPFP. En voici quelques-uns :

- Les contrôleuses et contrôleurs aériens (LPFP)
- Les agentes et agents des Services correctionnels (LPFP)
- La *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*
- La *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*
- La *Loi sur les allocations de retraite des parlementaires*
- La *Loi sur les juges*

Un régime de retraite anticipée comme celui qui est proposé se trouve à être la norme, plutôt que l'exception, au sein de la communauté de l'exécution de la loi. La plupart des organismes canadiens d'exécution de la loi, y compris la GRC, offrent la possibilité d'un cheminement professionnel écourté à leurs employés.

Le tableau suivant résume les caractéristiques des régimes des grands organismes canadiens d'application de la loi. On y voit clairement que le régime du groupe FB accuse un certain retard relativement aux autres régimes. Voici certaines des grandes conclusions :

- 1) Ce sont tous des régimes à prestation déterminée (PD) selon lesquels le paiement est établi en fonction de la moyenne des meilleures dernières années de service (MDAS).
- 2) La plupart de ces régimes collectifs définissent la MDAS comme étant les cinq meilleures années consécutives. La PPO, la SQ et Halifax utilisent 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. Montréal et Vancouver sont plus généreuses, offrant respectivement 2,5 % et 2,33 % de la MDAS. La SQ et

Halifax offrent davantage puisqu'elles n'appliquent aucune réduction à l'intégration au RPC.

- 4) Depuis l'instauration de la répartition moitié-moitié des cotisations, les membres FB doit maintenant contribuer dans une proportion similaire ou supérieure à la cotisation de la plupart des autres groupes.
- 5) Ces groupes ont tous de meilleures dispositions en matière de retraite anticipée que le groupe FB.

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

| Plan Feature | Border Service (FB) | RCMP Regular Member | Correctional Services (CX) Operational 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-time employees) | 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. Le tableau a été simplifié de celui affiché dans le rapport. Pour une analyse et une comparaison plus détaillées, voir le rapport au complet des pages 44 à 51 (Pièce 10).

Une proposition peu coûteuse

L'un des facteurs à considérer, au moment d'envisager le coût associé à une telle proposition est l'hypothèse relative à l'âge de la retraite. Le fait d'accorder à un employé le droit de prendre sa retraite de façon anticipée ne veut pas nécessairement dire qu'il le fera. 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. Voir le tableau ci-dessous.

| Scénario | 1- Aux termes de la disposition actuelle du RPRFP | 2- Aux termes de la proposition de l'AFPC | 3- Aux termes de la proposition de l'AFPC |
|-----------------|---|---|---|
| Âge atteint | 55 | 55 | 60 |
| Service | 25 | 25 | 30 |
| Réduction | 25 % | 0 % | 0 % |
| Droit à pension | 37,5 % =25*2 %*(1-25 %) | 50 % =25*2 % | 60 % =30*2 % |

Le tableau fait l'hypothèse simplificatrice que la prestation du régime de retraite est établie à 2 % des gains moyens de chaque année de service, ce qui s'avère approximativement exact si on considère le revenu combiné issu du RPRFP et du RPC.

Selon notre proposition, la rente à la retraite après 25 années de service serait beaucoup plus élevée qu'elle le serait selon le RPRFP normal (50 % c. 37,5 %) en raison de l'absence de toute pénalité. Néanmoins, l'employé pourrait tout de même repousser sa retraite au motif que sa rente serait insuffisante.

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 condition physique dans le cadre de leurs conditions d'emploi. En bref, pour la majorité, le risque et le danger font partie du poste.

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 afin d'éviter 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 l'AFPC correspond donc à ce qu'offre déjà le ministère fédéral à ses employés.

Le coût pour harmoniser les dispositions de retraite des employés de l'unité de négociation FB à celles des autres employés fédéraux chargés de l'exécution de la loi est relativement peu élevé.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que la Commission recommande au Conseil du Trésor de s'engager à modifier le régime de retraite des membres FB afin de l'harmoniser avec celui des autres employés fédéraux chargés de l'exécution de la loi.

3. 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, une indemnité aux maîtres-chiens, des dispositions sur la rémunération pendant une suspension d'enquête : 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 et de l'indemnisation pour frais judiciaires, les revendications du Syndicat reflètent des principes que le gouvernement fédéral a mis de l'avant et qui sont conformes à sa politique.

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 territoires³⁸. Le Syndicat estime qu'il ne serait ni juste ni raisonnable de refuser à ces employés 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 FB sont très 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 employés, 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 essentiels 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 deux dernières rondes de négociations. Bien que l'unité de négociation FB existe depuis presque dix (10) ans maintenant, les conditions d'emploi n'y correspondent toujours pas à celles observées 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.

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.

4. PIÈCES