



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

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**CONCERNANT LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE
SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL* ET LE DIFFÉREND QUI OPPOSE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L'AGENCE
DU REVENU DU CANADA (ARC)**

Président
Lorne Slotnick

Représentant les intérêts des employés
Joe Herbert

Représentant les intérêts de l'employeur
Anthony Boettger

6 janvier 2020
20 janvier 2020

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 - INTRODUCTION	1
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION.....	8
PARTIE 2 - QUESTIONS EN LITIGE	9
LES NÉGOCIATIONS EN COURS.....	10
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	13
ARTICLE 9 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	17
ARTICLE 12 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	22
ARTICLE 13 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	25
ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	28
ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	31
ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL	36
ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	40
ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL	41
ARTICLE 60 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	45
ARTICLE 27 - PRIMES DE POSTE.....	66
ARTICLE 28 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	69
ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	75
ARTICLE 32 - TEMPS DE DÉPLACEMENT	78
ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	80
ARTICLE 37 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	86
ARTICLE 38 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	93
ARTICLE 40 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	100
ARTICLE 42 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	111
ARTICLE 43 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	116
ARTICLE 46 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	117

ARTICLE 47 - CONGÉ POUR COMPARUTION	120
ARTICLE 52 - CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE	122
ARTICLE 53 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS	125
ARTICLE XX - MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES	134
ARTICLE 62 - ADMINISTRATION DE LA PAYE	138
NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE	141
APPENDICE E - PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	153
APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA - SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT (AFPC - SEI) CONCERNANT LE GROUPE D'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET SERVICES ADMINISTRATIFS – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHÉES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION.....	154
NOUVEAU - FONDS DE JUSTICE SOCIALE	157
 PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR	
ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	159
ARTICLE 33 - CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	161
ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	162
ARTICLE 35 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	164
ARTICLE 36 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES..	166
ENCEINTES	166
ARTICLE 42 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	167
ARTICLE 53 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS	168
ARTICLE 56 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	170
 PARTIE 3 - RÉMUNÉRATION	
APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION	172
 PARTIE 4 - RÉSUMÉ	
RÉSUMÉ	221

PARTIE 1

INTRODUCTION

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les membres de l'unité de négociation de l'AFPC à l'ARC s'occupent de la perception des impôts et de la prestation d'avantages sociaux et économiques pour le gouvernement fédéral. Ils font aussi des audits de petites et de grandes entreprises et conçoivent et maintiennent des outils technologiques de pointe. Nos membres accomplissent un travail d'une très grande importance qui touche la vie de pratiquement tous les Canadiens et Canadiennes. À ce sujet, on peut d'ailleurs lire ceci dans le site Web de l'ARC :

À l'ARC, nous sommes reconnus pour notre gestion de l'une des meilleures administrations fiscales du monde – et une grande part de notre succès repose sur notre personnel dévoué et talentueux. Nous sommes une organisation fière d'avoir un effectif diversifié ayant un très vaste éventail de compétences. (www.cra-arc.gc.ca/crrs/wrkng/menu-fra.html)

Pour remplir son important mandat, l'ARC emploie environ 30 000 personnes représentées par l'AFPC et réparties dans un grand éventail de catégories de postes.

Ces catégories sont les suivantes :

Titre d'emploi	Nombre	% de l'unité de négociation
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2 106	6,91 %
Commis de soutien administratif	756	2,48 %
Agent/agent(e) d'administration	1 711	5,61 %
Agent/agent(e) de recouvrement	296	0,97 %
Technicien/technicienne de réseau informatique	13	0,04 %
Correspondancier/correspondancière, commis aux publications et personnel assimilé	2	0,01 %
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	191	0,63 %
Commis à la saisie de données	836	2,74 %
Technologue et technicien/technicienne en conception et en dessin	6	0,02 %
Agent/agent(e) de développement économique, recherchiste et expert-conseil/experte-conseil en marketing	8	0,03 %
Technologue et technicien/technicienne en génie électronique et électrique	3	0,01 %

Titre d'emploi	Nombre	% de l'unité de négociation
Électronicien/électronicienne d'entretien (biens domestiques et commerciaux)	2	0,01 %
Cadre supérieur (pas de code CNP)	3	0,01 %
Adjoint/adjointe de direction	14	0,05 %
Directeur/directrice de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	6	0,02 %
Vérificateur/vérificatrice et comptable	1	0,00 %
Directeur financier/directrice financière	7	0,02 %
Commis de bureau général/commis de bureau générale	2 306	7,56 %
Gestionnaire de la fonction publique - analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes	552	1,81 %
Gestionnaire de la fonction publique – élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes	1	0,00 %
Gestionnaire de la fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé	1	0,00 %
Designer graphique et illustrateur/illustratrice	4	0,01 %
Équipe de gestion des ressources humaines	2 226	7,30 %
Gestionnaire des ressources humaines	6	0,02 %
Agent/agent(e) d'immigration, d'assurance-emploi et du revenu	14 062	46,12 %
Gestionnaire de systèmes d'information et du traitement des données	7	0,02 %
Directeur/directrice des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	1	0,00 %
Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	627	2,06 %
Directeur/directrice – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	4	0,01 %
Adjoint/adjointe au conseiller juridique/à la conseillère juridique en chef	1	0,00 %
Commis au soutien des enquêtes	5	0,02 %
Gestionnaire, fonctions d'édition de l'intranet	2	0,01 %
Chef d'équipe, publication sur l'intranet	3	0,01 %
Agent/agent(e) des ressources sur le Web	3	0,01 %
Autres directeurs/directrices de services administratifs	180	0,59 %
Autres gestionnaires de la fonction publique	1	0,00 %
Commis à la paye	147	0,48 %
Agent/agent(e) du personnel et recruteur	21	0,07 %
Commis des services du personnel	109	0,36 %

Titre d'emploi	Nombre	% de l'unité de négociation
Professionnel/professionnelle des services aux entreprises de gestion	8	0,03 %
Professionnel/professionnelle des relations publiques et des communications	99	0,32 %
Agent/agent de gestion immobilière	6	0,02 %
Agent/agent aux achats	53	0,17 %
Commis aux achats et à l'inventaire	230	0,75 %
Directeur/directrice des achats	27	0,09 %
Commis au classement et à la gestion des documents	47	0,15 %
Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	9	0,03 %
Directeur/directrice des ventes, du marketing et de la publicité	6	0,02 %
Programme de rémunération d'affectation spéciale	7	0,02 %
Agent/agent de sécurité et personnel assimilé	24	0,08 %
Expéditeur/expéditrice et réceptionnaire	35	0,11 %
Agent/agent de programmes, chercheur et expert-conseil/experte-conseil en politiques sociales	1 953	6,40 %
Spécialiste des ressources humaines	19	0,06 %
Superviseur/superviseuse de commis de bibliothèque, de correspondanciers/correspondancières et d'autres commis à l'information	1	0,00 %
Superviseur/superviseuse de commis de finance et d'assurance	796	2,61 %
Superviseur/superviseuse de commis de bureau et de soutien administratif	924	3,03 %
Superviseur/superviseuse de services postaux et de messagerie	1	0,00 %
Superviseur/superviseuse de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires	5	0,02 %
Directeur/directrice d'entreprises de télécommunications	13	0,04 %
[NOTRE TRADUCTION]		
Total	30 493	

L'unité de négociation est composée à 67 % de femmes. Sauf quelques exceptions, elle est également composée surtout de cols blancs, la vaste majorité de ses membres travaillant dans des bureaux. Même si le travail par poste comme on l'entend dans la

convention collective qui lie les parties est inhabituel, il est courant de demander aux membres de l'unité de travailler le soir pendant certaines périodes de l'année.

Selon les données fournies par l'ARC pendant les négociations, une forte minorité des membres de l'unité de négociation sont des personnes salariées nommées pour une période déterminée, soit environ 26 %. Sauf peut-être pour les Opérations des enquêtes statistiques avec leur groupe d'intervieweurs et intervieweuses, le syndicat ne connaît aucun autre employeur de la fonction publique fédérale ayant une proportion aussi forte de travailleurs et travailleuses sous un régime d'emploi précaire. Au cours des dernières négociations, les parties s'étaient entendues sur une nouvelle politique qui améliorerait les droits des personnes salariées nommées pour une période déterminée et prévoyait un mécanisme pour leur accorder le statut d'employé permanent. Depuis, l'ARC a suspendu cette politique. Le recours à du personnel nommé pour une période déterminée a toujours été une grande source de désaccord entre les parties, tant à la table de négociation que dans d'autres contextes.

L'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) a été créée comme organisme distinct en novembre 1999. L'unité de négociation, finalement accréditée en 2001, a subi un important remaniement structurel en 2004 en raison du retronchement des effectifs des douanes et de l'immigration afin de créer l'Agence des services frontaliers du Canada. Avant 2001, les membres de l'unité de négociation travaillaient pour le Conseil du Trésor et étaient donc couverts par les conventions collectives de l'APFC et du Conseil du Trésor. L'ADRC et l'AFPC ont conclu leur première convention collective en 2002.

La ronde de négociations suivante en 2003-2004 a été orageuse. Arrivées à une impasse, les parties se sont tournées vers la conciliation. L'AFPC a d'abord organisé des grèves tournantes, puis a fini par déclencher une grève générale.

Après 2004, les relations entre les parties se sont améliorées. En 2007 et en 2010, à l'issue de négociations accélérées, les parties ont réussi à conclure des ententes avant l'expiration du contrat alors en vigueur. Ces ententes ont été conclues sans concessions

de la part du syndicat et ont permis de créer un régime de relations de travail beaucoup plus productif et harmonieux à l'ARC.

Voici un extrait du procès-verbal de la première réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale après la conclusion de l'entente en 2007. Ce document témoigne bien de l'atmosphère de coopération qui a caractérisé les relations de travail pendant la période 2006-2012 :

L'approche mise de l'avant lors des séances de négociation est une démonstration de l'Initiative patronale-syndicale à son meilleur. La présidente nationale indique que le SEI a participé plus activement aux bulletins, formations et communiqués conjoints patronaux-syndicaux au fil des ans, ce qui a confirmé les bonnes relations entre l'Agence et le syndicat. Bien qu'il y ait toujours eu des moments où la gestion et le syndicat ont dû accepter de ne pas s'entendre sur certaines questions, cette entente de principe a servi d'exemple de relation de travail solide entre le syndicat et la gestion pour le reste de la fonction publique.

Le commissaire exprime également son appréciation aux deux équipes de négociation pour la conclusion d'une entente de principe en un temps record. L'effort mis de l'avant à la table de négociation a démontré le progrès pouvant être accompli lorsque les deux parties partagent un objectif commun, soit de résoudre les problèmes. Il met l'accent sur l'importance pour le syndicat et la gestion de joindre leurs forces à tous les niveaux de l'organisation afin de favoriser un environnement de coopération et de confiance. (pièce A1)

L'extrait suivant du procès-verbal de la réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale tenue en décembre 2011 – soit plusieurs mois après la conclusion de l'entente en 2010 – reflète aussi très bien la relation constructive qui régnait entre le syndicat et l'ARC :

Le commissaire est heureux de remarquer que les bonnes relations de travail entre l'ARC et le SEI ont été maintenues. Il assure de nouveau le syndicat que l'Agence reste déterminée à maintenir le dialogue avec le SEI, maintenant plus que jamais, compte tenu des défis à venir. Il souligne également l'importance pour le SEI et l'ARC de maximiser notre statut d'agence et de travailler ensemble aux stratégies afin que l'effectif continue d'exceller, d'être novateur et d'améliorer sa productivité.

Le président national remercie le commissaire de ses observations et déclare qu'il croit au processus du Comité national de consultation syndicale-patronale (CNCSP) et qu'il est heureux de maintenir une bonne relation avec l'Agence. (pièce A2)

Cet esprit de bonne volonté est disparu en 2012. Pour la première fois depuis sa création, l'ARC avait alors demandé à son personnel de faire une importante concession : l'élimination de l'accumulation de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire. Également en 2012, le gouvernement fédéral a adopté une mesure législative qui retirait à l'ARC le pouvoir de négocier et de conclure une entente sans le consentement du Conseil du Trésor. Ces deux initiatives ont été extrêmement dommageables pour les relations de travail à l'ARC, au point où il n'y a eu aucune réunion du Comité national de consultation patronale-syndicale entre 2012 et 2017.

Voici les grandes lignes de la précédente ronde de négociations : le syndicat a déclaré l'impasse; de façon inusitée, l'employeur a demandé à la commission de l'intérêt public de quelles instances relevaient les *questions que le syndicat avait pourtant retiré de la table de négociation*; le syndicat a déposé des plaintes pour pratique déloyale de travail; les membres ont rejeté une offre de l'employeur et donné un mandat de grève à l'équipe de négociation; et, finalement, les parties ont conclu une entente au bout de quatre ans. La proposition de l'employeur – ajouter à la convention collective une clause de parité rattachant les négociations avec l'ARC aux résultats des négociations du Conseil du Trésor – était un enjeu crucial pour le syndicat et ses membres. Cette proposition a été rejetée par les membres du syndicat et n'a jamais été acceptée par les parties dans l'accord définitif. Les parties se sont plutôt entendues pour une clause de réouverture pour 2014-2015 et pour la conciliation exécutoire si elles n'arrivaient pas à une entente. Comme il n'y a pas eu d'entente, une commission de conciliation a rendu une décision.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION

Voici les membres de l'équipe de négociation de l'AFPC :

Morgan Gay, négociateur national, AFPC

Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche principal, AFPC

Adam Jackson, Kingston, Ont.

Jamie Van Sydenborgh, Hamilton, Ont.

Brian Orford, Halifax, N.-É.

Michelle Neill, Charlottetown, Î.-P.-É.

Eddie Aristil, Montréal, Qué.

Cosimo Crupi, Thunder Bay, Ont.

Gary Esslinger, Winnipeg, Man.

Greg Krokosh, Lethbridge, Alb.

Shane O'Brien, Conseiller technique - SEI

Représentants de l'AFPC :

Morgan Gay, négociateur de l'AFPC

Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche principal de l'AFPC

PARTIE 2

QUESTIONS EN LITIGE

LES NÉGOCIATIONS EN COURS

L'actuelle ronde de négociations est, en quelque sorte, le prolongement de la précédente puisque certaines questions fondamentales, notamment l'établissement des heures de travail et l'emploi pour une période déterminée, n'ont finalement pas été réglées.

L'objectif du syndicat pour cette ronde de négociations était de négocier des améliorations justes et raisonnables aux conditions de travail afin de régler de vieux problèmes dans les milieux de travail ou de protéger des pratiques qui existent depuis longtemps à l'ARC.

L'ARC est en retard sur d'autres employeurs des secteurs public et privé en ce qui a trait à diverses questions. C'est le cas, par exemple, des droits d'ancienneté et des protections explicites contre la sous-traitance du travail de l'unité de négociation qui sont chose courante dans les conventions collectives dans tous les secteurs au Canada. Il en est de même pour la garantie d'un processus de dotation juste et transparent. La convention collective de l'AFPC avec l'ARC ne contient aucune de ces protections, en grande partie à cause des interdictions législatives relatives à la négociation collective dans la fonction publique fédérale, interdictions dont on pourrait mettre en doute la constitutionnalité.

Néanmoins, le syndicat a présenté des revendications sur ces questions dans un effort pour régler des problèmes et obtenir de meilleures protections pour ses membres et pour les services que ces derniers offrent à la population canadienne. Sauf pour quelques exceptions, ses revendications reflètent ce qui existe déjà ailleurs dans la fonction publique fédérale.

Les pourparlers ont commencé au printemps 2017. Entre mai 2017 et janvier 2019, les parties ont eu neuf séances de négociation. En janvier 2019, le syndicat a déclaré l'impasse et demandé l'établissement d'une commission de l'intérêt public. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a rejeté la demande et ordonné aux parties de recourir à la médiation.

La médiation a eu lieu en avril et en mai 2019. La séance d'avril a permis de réaliser certains progrès, mais la séance de mai a pris fin sans que les parties concluent une entente puisque d'importantes questions touchant les heures de travail, les congés, les centres d'appels et d'autres sujets restaient en litige. En outre, l'employeur a refusé de faire une contre-offre à nos revendications salariales et, dans un geste sans précédent, a déclaré qu'il répondrait aux revendications salariales du syndicat seulement lorsque ce dernier aura accepté ce que l'employeur considérerait comme une « offre raisonnable » sur les questions non pécuniaires. À nouveau, le syndicat a déclaré l'impasse.

Cette fois encore, l'employeur a essayé de convaincre la CRTESPF de rejeter la demande du syndicat. Mais malgré les efforts de l'employeur, la Commission a établi une CIP. (Pièce A3)

Jusqu'à maintenant, l'employeur n'a toujours pas répondu à la proposition salariale que nous avons présentée il y a plus d'un an.

Un certain nombre de changements opérationnels qui ont été faits pendant les négociations ont aussi envenimé ces dernières. Par exemple, en dépit du fait que le syndicat ait indiqué que le travail en soirée et le travail par poste posaient problème, l'employeur a régulièrement continué d'essayer d'introduire des changements à ces égards. À maintes reprises, le syndicat a soulevé des problèmes touchant les centres d'appels. Malgré cela, l'employeur a mis en place dans ses centres d'appels un nouvel outil d'évaluation auquel le syndicat s'oppose.

Le syndicat va clairement démontrer que ses revendications, qu'il a soumises à la CIP, sont justes et raisonnables et entièrement en harmonie avec les normes dans les secteurs public et privé. En raison des très importantes restrictions imposées par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) sur la compétence des commissions de l'intérêt public, le syndicat ne demandera pas à la CIP de formuler une recommandation sur ses revendications concernant l'emploi pour une période déterminée et la politique sur le réaménagement des effectifs.

Dans le présent mémoire, nous formulons de solides arguments à l'appui de nos revendications qui touchent la rémunération et les conditions de travail. La deuxième partie du mémoire porte sur les revendications relatives aux conditions de travail que l'AFPC demande à la CIP d'inclure dans ses recommandations. La troisième partie traite de nos revendications salariales. Enfin, la quatrième partie résume le tout.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier comme suit :

2.01

« emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la ~~Politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur~~ **Directive sur les conditions d'emploi** de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (*continuous employment*)

« famille » (*family*) À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, **le père par remariage**, la mère, **la mère par remariage**, (~~ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier~~), le frère, **le demi-frère**, la sœur, **la demi-sœur**, l'époux-x-se/**le ou la partenaire** (y compris le conjoint de fait, ~~qui demeure avec l'employé-e~~), **le fiancé ou la fiancée**, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil, **l'enfant d'une fausse-couche ou l'enfant mort-né**), **l'enfant d'un autre lit** ou l'enfant en tutelle de l'employé-e **ou la personne dont l'employé-e a la tutelle légale**, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur**, le grand-parent, **la tante, l'oncle, la nièce, le neveu**, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

MOTIF

La proposition du syndicat touchant l'article 2 vise des définitions qui sont au cœur de diverses dispositions de la convention collective.

Le syndicat souhaite qu'on modifie la définition de la famille en y ajoutant le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle, la nièce et le neveu pour mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les employés à divers liens familiaux et pour assurer la cohérence entre les dispositions de la convention collective.

Le libellé actuel de l'article 2 reconnaît les liens familiaux avec les membres de la famille de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e. Sont mentionnés expressément le lien avec l'époux ou l'épouse de l'enfant de l'employé-e (bru ou gendre) et le lien avec les parents

de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e (belle-mère et beau-père). Le beau-frère et la belle-sœur sont les seuls membres de la famille immédiate de l'époux ou de l'épouse qui ne sont pas inclus dans la définition de la famille.

Par ailleurs, l'exclusion de la tante, de l'oncle, de la nièce et du neveu de la définition de famille à l'article 2 a des effets réels sur les employés puisqu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés pour d'autres liens familiaux. Ainsi, l'employé-e n'a pas droit au congé non payé pour prendre soin d'une tante, d'un oncle, d'une nièce et d'un neveu. Cette exclusion limite aussi à une seule journée le congé de deuil payé dont ils peuvent bénéficier, par opposition au congé de deuil de sept jours pour le décès d'un membre de la famille précisé dans l'article 2.

Cette distinction arbitraire et injuste peut causer un préjudice injustifié aux membres de l'unité de négociation. Comme l'employeur n'a présenté aucun argument pour justifier ces incohérences, le syndicat demande que la présente revendication soit ajoutée aux recommandations de la commission.

Le syndicat propose aussi d'inclure une définition de « service » dans l'article 2.

Le libellé proposé par le syndicat est largement cohérent avec ce que l'on trouve dans la convention collective en vigueur des parties. Il s'agit d'une version modifiée de la définition d'accumulation du service au paragraphe 34.03 qui porte sur le congé annuel payé. Dans les revendications du syndicat, cette définition s'applique non seulement à l'accumulation des congés annuels, mais aussi au calcul des années de service dont on tient compte pour l'établissement du calendrier des congés annuels et des horaires de travail, les mises en disponibilité et le droit de rappel au travail. Par conséquent, le syndicat propose d'inclure la définition de « service » à la section des définitions de la convention collective pour que les années de service accumulées soient prises en compte dans plus d'un article de l'entente. Il est avantageux pour les deux parties qu'un concept qui s'applique à plusieurs articles de l'entente conclue soit clairement défini. Il s'agit d'une pratique courante dans toutes les ententes conclues précédemment entre les parties. En effet, toutes les conventions que les parties ont conclues depuis qu'elles ont commencé à négocier il y a plus de 20 ans contenaient un article « Définitions ».

Le libellé proposé est différent de la définition actuelle de « service » que l'on trouve au paragraphe 34.03 en ce sens qu'il prend en considération les récents changements qui ont été apportés ailleurs dans la fonction publique. Toutefois, l'effet net est identique, car les mêmes critères sont appliqués à la relation entre la situation d'emploi d'un employé et l'accumulation d'années de service.

Le syndicat estime qu'il est illogique d'avoir la définition d'accumulation d'années de service exclusivement à l'article sur le congé annuel payé alors que les années de service sont aussi prises en compte pour l'application d'autres dispositions. Ainsi, le syndicat

demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la commission.

ARTICLE 9 RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.02

Il est interdit à toute personne d'exercer des fonctions régulièrement exercées par les employé-e-s de l'unité de négociation, sauf dans la mesure convenue par les parties.

MOTIF

Le libellé proposé par l'Alliance vise à protéger l'intégrité de la fonction publique. Chaque année, l'ARC félicite ces fonctionnaires et reconnaît leur travail. À titre d'exemple, le commissaire de l'ARC dit ceci dans le Plan d'entreprise 2019-2020 de l'ARC :

Nous créerons un espace de travail diversifié et inclusif, qui attire des personnes qui partagent notre engagement envers l'excellence du service. Nous continuerons d'investir dans nos employés en faisant la promotion du bien-être, en soutenant la santé mentale, en assurant un milieu de travail sain et respectueux, et en minimisant les problèmes liés à la paye et à la rémunération. L'ARC s'est également engagée envers la consultation et le dialogue constructifs à l'échelle nationale, régionale et locale avec tous les syndicats de la fonction publique fédérale qui servent nos employés. (pièce B1)

L'employeur ne devrait donc pas s'étonner que l'Alliance propose un libellé visant à assurer le succès continu de l'ARC à long terme. La formulation proposée introduit un « processus de consultation » *de facto* pour conclure une entente sur toute initiative de sous-traitance en cours ou envisagée. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations prébudgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé. (Pièce B2) Une convention collective énonçant des mesures de protection et encadrant les discussions à ce sujet est une marque de respect pour l'importante contribution des fonctionnaires. De tels libellés existent déjà ailleurs dans l'administration publique centrale. Par exemple, l'article 30 : « Sous-traitance » de la convention du groupe CS entre l'IPFPC et le SCT comprend un libellé sur lequel notre proposition se base. (Pièce B3).

L'ARC a besoin d'une main-d'œuvre forte, bien formée et stable pour pouvoir s'acquitter entièrement de son obligation de rendre compte. En se fiant aux services de sous-traitants plutôt qu'au professionnalisme, à la compétence et au dévouement des membres des unités de négociation, elle ne rend service ni aux fonctionnaires, ni à la fonction publique en général, ni à la population et compromet la protection des renseignements des clients, une question qu'elle mentionne d'ailleurs comme suit dans son Plan d'entreprise¹ :

La confiance que les Canadiens accordent à l'ARC pour protéger leurs renseignements personnels, ainsi que les renseignements personnels de plus de 40 000 employés, est la pierre angulaire du travail de l'ARC.

Ce type de disposition contractuelle renforce aussi le cadre législatif de la fonction publique, lequel privilégie les nominations au mérite et veille à ce que la fonction publique reflète la diversité de la population qu'elle sert, et ce, dans toutes les régions géographiques. Ce cadre législatif établit aussi une dynamique de consultation entre l'employeur et l'Alliance, en plus de mettre en valeur les investissements en formation et les mises à niveau qui permettent aux travailleurs de suivre l'évolution de leur milieu de travail.

Le gouvernement fédéral (peu importe le parti au pouvoir) dépend depuis trop longtemps de la sous-traitance pour fournir des services offerts par des fonctionnaires. En mars 2011, dans son étude *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*, le CCPA faisait remarquer que :

Une poignée d'entreprises sous-traitantes sont devenues des services de RH parallèles pour certains ministères fédéraux. Une fois qu'un ministère a choisi son entreprise sous-traitante, une relation très exclusive s'installe. Chaque année, on accorde à ces entreprises tellement de contrats qu'elles sont devenues pratiquement des prolongements des ministères. Ces nouvelles « boîtes noires » sont à l'abri des règles d'embauche du gouvernement. Elles sont également

¹ Résumé du Plan d'entreprise 2019-2020 avec les perspectives pour 2021-2022, www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/resume-plan-entreprise/resume-2019-22.html

immunisées contre les demandes d'information soumises au moyen de processus comme l'Accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP).

En réalité, elles sont devenues une fonction publique fantôme qui n'a pas à respecter les normes de transparence imposées à la vraie fonction publique. Force est de constater que le gouvernement fédéral se tourne vers les contractuels et que, ce faisant, il contourne les règles d'embauche moyennant les « offres à commande » déjà négociées avec des entreprises sous-traitantes. Par conséquent, les services des entrepreneurs ne sont plus retenus à court terme ou en raison de leur spécialisation, ils sont de plus en plus employés pendant des années à la suite d'un seul et même contrat.

Bref, le recours croissant et concentré à la sous-traitance a créé une fonction publique fantôme qui travaille en parallèle avec la vraie fonction publique, mais sans les mêmes pratiques d'embauche ni les mêmes exigences au plan de la rémunération².

Avant la publication de ce rapport du CCPA, la Commission de la fonction publique avait mené une étude³ sur l'utilisation de services temporaires dans les organisations de la fonction publique fédérale. Il en ressortait que les services temporaires deviennent un bassin de recrutement qui limite l'accès à l'emploi dans la fonction publique et que leur utilisation contourne la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

L'étude a révélé que, dans la pratique, les services d'aide temporaire constituent une source de recrutement dans la fonction publique. Le recours aux services d'aide temporaire comme source de recrutement va à l'encontre de la valeur d'accessibilité énoncée dans la LEFP. Il limite en outre l'utilisation de la zone nationale de sélection, laquelle sert à promouvoir la diversité géographique du Canada au sein de la fonction publique.

La proposition du syndicat permettrait de prévenir certains problèmes qui sont apparus par le passé et d'en régler certains qui perdurent. En 2012, l'ARC a privatisé le service d'entreposage des dossiers. À l'époque, le syndicat avait émis diverses inquiétudes par

² *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*, David Macdonald, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), mars 2011
policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fantome

³ *Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique : étude de la Commission de la fonction publique du Canada*, octobre 2010 publications.gc.ca/collections/collection_2010/cfp-psc/SC3-152-2010-fra.pdf

rapport à cette décision, notamment en ce qui concerne la protection de la vie privée et les incidences potentielles sur ses membres. (Pièce B4) Le service est encore aujourd'hui dans les mains du secteur privé.

Le libellé que propose le syndicat permettrait aussi de s'attaquer au problème de l'emploi des étudiants à l'ARC. Le syndicat n'est pas contre l'emploi des étudiants, mais il déplore depuis des années que l'ARC, au lieu d'utiliser son programme pour étudiants afin de permettre à des jeunes d'acquérir de l'expérience et des compétences, s'en serve plutôt pour profiter d'une main-d'œuvre bon marché qui nuit à l'unité de négociation. Seulement en 2018, l'ARC a embauché plus de 2 000 étudiants et étudiantes. (Pièce B5) Qui plus est, sa politique sur l'emploi étudiant lui offre beaucoup plus de latitude que la Politique sur l'embauche des étudiants du Conseil du Trésor. (Pièce B6) En effet, cette politique du Conseil du Trésor indique clairement que « l'on ne doit pas avoir recours aux étudiants parce qu'ils entraînent des coûts de main-d'œuvre moins élevés que les employés réguliers. » La politique de l'ARC ne contient rien de comparable. La proposition du syndicat portant sur l'article 9 réglerait un différend qui divise les parties depuis longtemps et permettrait au syndicat de protéger l'unité de négociation tout en prévenant l'exploitation des étudiants et étudiantes.

Toujours au sujet du travail appartenant à l'unité de négociation, le syndicat a déjà signalé à l'ARC les problèmes que pose l'affectation de personnes de l'extérieur de son unité de négociation à des tâches rattachées à l'unité. Par exemple, en 2016, le syndicat a déposé un grief de principe lorsque du travail appartenant à son unité a été confié à des membres de l'unité de l'IPFPC. Les parties ont fini par régler le problème par la voie d'un protocole d'entente. Toutefois, ce que propose le syndicat ici garantirait que ce genre de situation ne se reproduira plus. (Pièce B7)

Une fonction publique forte favorise une économie forte. Selon une nouvelle étude, l'embauche d'un plus grand nombre de travailleurs dans l'administration fédérale serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien d'une classe

moyenne forte et diversifiée⁴. C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose un libellé pour la convention collective qui appuie cette conclusion.

Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils rendent à la population. Ils connaissent parfaitement les rouages de leur milieu de travail, ce qui contribue au bon fonctionnement des programmes existants et à l'idéation de nouveaux projets. Pour rester au sommet du palmarès mondial des fonctions publiques, nous devons veiller à ce que la convention collective reflète cette réalité.

À la lumière de ces faits, le syndicat demande respectueusement à la commission de recommander que cette nouvelle formulation à l'article 9 soit intégrée à la convention collective.

⁴ *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*, IRIS, septembre 2019
cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.03

Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable.**

MOTIF

Le syndicat propose deux modifications au paragraphe 12.03 pour deux raisons interreliées :

- l'employeur s'est déjà servi du libellé actuel pour brimer les droits conférés à l'Alliance en vertu de la LRTSPF, en refusant aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail pour qu'ils s'adressent aux membres;
- l'Alliance veut obtenir la parité avec ce que le Conseil du Trésor a déjà accordé à d'autres unités de négociation, notamment les FB à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), les CX et le personnel du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

L'ARC a fait preuve d'une grande incohérence dans sa manière de gérer l'accès du syndicat à ses lieux de travail. Dans certains cas, les représentants syndicaux ont été autorisés à entrer dans les bureaux, mais seulement comme des « escortes de l'employeur », cette pratique interfère avec ce qui devrait être considéré comme une activité protégée en vertu de la *Loi*. Dans d'autres cas, l'Agence a exigé de connaître les questions que les représentants syndicaux souhaitaient aborder avec les membres avant de décider si elle allait leur donner ou non accès à ses locaux. Dans divers cas, le syndicat a déposé des griefs et dans d'autres cas, la haute direction est intervenue. (Pièce B8)

Chaque fois que l'employeur a refusé l'accès à ses locaux, l'Alliance a réagi en déposant une plainte à la Commission des relations de travail. En 2016, celle-ci a rendu une

décision relative à de tels incidents survenus dans les bureaux d'Anciens Combattants et de Santé Canada :

Je déclare que les refus de permettre à un représentant de la plaignante d'effectuer une visite de l'installation d'Anciens combattants à Billings Bridge le 5 novembre 2014, de permettre à un représentant 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 de permettre à un représentant 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 équivalaient tous à des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (2016 CRTEFP 85) (pièce B9)

En mai 2012, la CRTEFP a rendu une décision semblable à la suite d'un autre cas où un représentant syndical qui s'était vu refuser l'accès aux locaux de l'Agence des services frontaliers du Canada :

Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a) de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (2012 CRTFP 58) (pièce B10)

Dans cette même 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 ». (2012 CRTFP 58) (Pièce B11)

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

Passons au deuxième point. L'Alliance revendique le même accès que celui que le Conseil du Trésor a accordé à ses fonctionnaires à l'ASFC (groupe FB), au groupe Services correctionnels et au personnel du BSIF. (Pièce B12) La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour son unité de négociation à l'ARC. La convention collective des CX, à laquelle est assujéti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, n'exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l'employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers. Pourtant, cela n'a pas empêché l'employeur d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de rencontrer les membres. Dans l'ensemble, ces trois conventions collectives permettent aux représentants syndicaux d'accéder au lieu de travail pour rencontrer les membres du syndicat, ce qui est conforme avec ce que propose l'AFPC dans les négociations actuellement en cours avec l'ARC.

Compte tenu des exemples cités plus haut, le syndicat estime qu'il n'y a aucune raison de refuser aux employés de l'ARC des droits que le gouvernement du Canada a déjà accordés à d'autres groupes. Le syndicat souhaite également empêcher l'employeur d'empiéter sur le droit du syndicat de communiquer avec ses membres en dehors des heures de travail. Ce genre de situation s'est présenté à quelques reprises par le passé. La CRTESFP a d'ailleurs tranché en faveur de l'AFPC récemment à la suite d'une plainte pour pratique déloyale de travail. (Pièce B13) En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat reconnus par la loi seraient protégés.

Puisque la CRTESFP a clairement indiqué que la législation confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 12.03, que la proposition du syndicat est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres fonctionnaires et que le syndicat a le droit légal de communiquer avec ses membres, le syndicat demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.05 ~~L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un représentant des employé-e-s dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'Employeur, le cas échéant.~~ **L'Employeur accorde un congé payé raisonnable aux représentants et représentantes de l'Alliance et aux nouveaux employé-e-s aux fins de l'orientation syndicale.**

MOTIF

La proposition du syndicat concernant le paragraphe 13.05 vise à régler les situations où l'employeur porte atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Il est arrivé par le passé que le libellé actuel soit interprété et appliqué de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les demandes de congé des délégués syndicaux aux fins de l'orientation syndicale.

Le syndicat soutient que, dans la mesure où l'ARC se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation 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. La *Loi* indique clairement que l'employeur ne dispose d'aucune prérogative ni d'aucun droit d'intervenir dans la représentation des employés par une organisation syndicale. Son article 5 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 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 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 modification. Non seulement sa proposition 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 dans négociation selon lequel l'employeur respectera ce principe. Le libellé que propose le syndicat fera en sorte que toutes les parties comprennent bien les protections légales dont il bénéficie en matière de communication et de représentation de ses membres.

L'employeur est incohérent dans sa pratique. En certains endroits, les gestionnaires présentent le représentant syndical lors de la séance d'orientation de l'employeur sans lui accorder du temps pour parler avec les membres. Dans d'autres cas, du temps est accordé au représentant syndical pour rencontrer les nouveaux employés individuellement. Et à d'autres endroits encore, aucun temps du tout n'est accordé. Cette incohérence est dans une certaine mesure facilitée par le libellé actuel qui dit « le cas échéant ».

Le syndicat est d'avis 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 faire de l'orientation syndicale. À la Chambre des communes, les membres de l'AFPC n'ont pas besoin d'autorisation avant de quitter leur poste pour s'acquitter de leurs tâches de représentants syndicaux dans les locaux de l'employeur. Dans une décision arbitrale rendue en 2016 (*AFPC c. Chambre des communes*, 2016 CRTEFP 120), la Commission des relations de

travail a accepté la proposition de l'AFPC et remplacé « le représentant obtient l'autorisation de son supérieur » par « l'Employeur accorde du temps libre ». (Pièce B14)
En conséquence, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée dans les recommandations de la commission.

ARTICLE 14

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

Cours de formation ~~des représentants~~

14.13

- a) ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant. **Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.**~~
- b) **Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé, sur demande, à l'employé-e qui suit un cours de formation donné par l'Alliance. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.**

Pas d'interruption de salaire

14.14 Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de la clause 14.16 ci-dessous, seront payés; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

14.15 À la demande de l'employé-e, l'Employeur accorde un congé non payé pour les affaires de l'Alliance pour permettre à l'employé-e d'accepter un rôle avec l'Alliance.

Congé non payé pour l'élection à un poste au bureau de l'Alliance

14.16 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.

NOUVEAU

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

MOTIF

À maintes reprises, nous avons signalé des problèmes à l'ARC concernant les congés pour affaires syndicales. Les propositions du syndicat pour l'article 14 visent à résoudre ces problèmes.

Il est arrivé que des membres du syndicat éprouvent de la difficulté à obtenir un congé pour participer à des formations offertes par le syndicat. Le changement que nous proposons à l’alinéa 14.13 a) empêchera l’employeur de refuser sans motif raisonnable les demandes de congé des représentants et représentantes du syndicat afin de suivre une formation liée à leur charge syndicale. Trop souvent, les gestionnaires se servent du libellé actuel pour rejeter une demande de congé en invoquant les « nécessités du service », sans donner plus de justification. La proposition du syndicat permettrait de résoudre le problème.

Il est aussi arrivé que le syndicat demande que des fonctionnaires qui n’occupent pas encore une charge syndicale soient libérés pour suivre une formation, en santé et sécurité, par exemple. L’employeur a parfois refusé d’accorder un congé en disant qu’un congé pour ce genre de formation peut seulement être accordé à des « représentants ». La proposition du syndicat touchant l’alinéa 14.13 b) permettrait d’éviter de telles situations.

Le syndicat croit que la présence de représentants syndicaux bien formés dans le milieu de travail est avantageuse pour les deux parties. C’est aussi vrai pour d’autres types de formation offerts par le syndicat, par exemple les cours sur la santé et la sécurité.

Rappelons que, lors de la dernière ronde de négociations, les dispositions sur le congé non payé pour affaires syndicales ont été modifiées dans la plupart des conventions collectives de l’AFPC dans la fonction publique afin que les membres continuent de recevoir leur salaire de l’employeur pendant un tel congé et que tous les frais liés au congé soient facturés à l’Alliance. Notre proposition à l’article 14 vise à instaurer la même pratique à l’ARC. Nous souhaitons apporter le même changement dans notre convention collective avec l’ARC, car c’est un changement qui a simplifié le processus tant pour le syndicat que pour d’autres employeurs de l’administration publique centrale, y compris le Conseil du Trésor. (Pièce B15)

Le fait de refuser aux membres de participer à des activités syndicales met à rude épreuve les relations de travail et donne lieu à des griefs. Grâce au nouveau paragraphe 14.17 que propose le syndicat, les membres pourront continuer de se prévaloir, sur présentation d'une lettre du syndicat attestant l'activité, des congés pour affaires syndicales dont l'Alliance remboursera les frais à l'employeur.

Le libellé proposé au paragraphe 14.16 est le même que celui des conventions collectives des groupes SV (14.14), TC (14.14) et FB (14.15). (Pièce B16) Les membres de l'AFPC à l'ARC élus à une charge à temps plein au sein de leur syndicat devraient eux aussi pouvoir prendre un congé non payé.

Cette pratique a d'ailleurs existé à l'ARC pendant des années. Toutefois, lorsque le nouveau président du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt a été élu, l'employeur a refusé d'accorder les mêmes garanties qu'il offrait auparavant. Ce manque d'engagement et cette nouvelle façon de faire ont créé une grande tension entre les parties, et le problème n'est toujours pas résolu. La situation est la même pour d'autres membres du syndicat élus à une charge syndicale nationale. Le fait d'inscrire une pratique de longue date dans le contrat entre les deux parties permettrait de résoudre le problème et de garantir qu'il ne se reproduira plus.

Nos propositions pour l'article 14 permettraient de clarifier certains enjeux clés. Pour ce qui est du remboursement des frais de congé à l'employeur par le syndicat, elles corrigeraient une disparité qui existe à l'ARC comparativement à d'autres employeurs de l'administration publique centrale. Nous demandons donc respectueusement à la commission d'inclure nos propositions touchant l'article 14 dans ses recommandations.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.
- 17.02 ~~Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion.~~ **L'employé-e a le droit de demander qu'un représentant de l'Alliance l'accompagne et participe à toute réunion portant sur ses conditions d'emploi. Cela comprend, sans s'y limiter, les affaires internes, les enquêtes administratives ou n'importe quelle réunion dont le but est d'entendre une affaire ou de rendre une décision au sujet de l'employé-e.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum ~~une (1) journée~~ **deux (2) jours** de préavis de cette réunion.
- 17.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.
- 17.04 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.
- 17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 17.XX L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.**
- Chaque cas est examiné individuellement et cette mesure est envisagée lorsque l'employé-e :**
- a) est détenu dans l'attente de son procès, ou**

- b) **est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.**

17.XX En aucun temps les systèmes de surveillance et d'observation ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

MOTIF

Il existe depuis longtemps une politique sur les enquêtes internes à l'ARC. Pour les employés et le syndicat, il s'agit en réalité d'un processus disciplinaire puisque les enquêtes cherchent à déterminer s'il y a eu inconduite ou acte répréhensible.

Les enquêtes internes sont une source de friction avec l'ARC. Cette dernière affirme que ces enquêtes sont des mesures administratives plutôt que disciplinaires et que, pour cette raison, les employés qui font l'objet d'une enquête n'ont pas droit à la représentation syndicale lors des rencontres tenues dans le cadre d'un tel processus. Elle accepte toutefois que les employés visés soient accompagnés, à condition que cette personne ne soit là qu'à titre d'observateur. La politique de l'ARC dit en effet qu'une personne interrogée peut se faire accompagner par une tierce partie à une réunion d'enquête. La politique indique que cette tierce partie peut être un collègue, un chef d'équipe, un représentant syndical ou une personne de l'extérieur de l'ARC, comme un membre de la famille, et que son rôle est d'offrir un appui moral. (Pièce B18)

L'ASFC a pris dans le passé la même position dans des conditions semblables, ce qui a donné lieu à une contestation de la part du syndicat. En 2016, l'arbitre Marie-Claire Perrault a entendu un grief au sujet du licenciement de Karen Grant, une membre de l'AFPC, découlant d'une enquête des normes professionnelles. Dans sa décision, 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 que l'ASFC disait être administratives étaient en réalité 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'ASFC a contesté la décision, surtout pour des motifs de compétence, en soutenant que la 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. (Pièce B19)

Malgré ce précédent établi par la décision de l'arbitre Perrault, l'ARC n'a pas modifié sa pratique concernant les enquêtes internes et continue de refuser que les employés soumis à une enquête soient représentés par le syndicat.

Soulignons que le libellé que nous proposons au chapitre des mesures disciplinaires a déjà été accepté par le Conseil du Trésor et l'ASFC pour le groupe FB. Le syndicat soutient que la pratique de l'ARC par rapport aux enquêtes internes est absurde et que si l'ASFC peut s'accommoder d'un tel libellé, l'ARC le peut aussi.

Interruption du salaire et des indemnités

Selon le libellé actuel, lorsqu'il y a enquête, l'employeur peut suspendre l'employé sans salaire aussi longtemps qu'il le juge pertinent. Il va de soi qu'une enquête est menée pour déterminer si une mesure disciplinaire est justifiée ou non. En somme, l'employeur inflige une pénalité financière à l'employé avant même de savoir s'il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires, ce qui sera déterminé par 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 aux fins d'enquête sans salaire pour de longues périodes de temps – des mois dans certains cas – n'ont jamais été reconnus coupables de quoi que ce soit.

Ce problème est endémique à l'ARC, où il est courant de suspendre les employés sans salaire aux fins d'enquête. Dans certains cas, des employés ont été suspendus sans salaire pendant des semaines malgré l'absence d'une preuve concluante d'actes répréhensibles. Au fil des ans, le syndicat a déposé des centaines de griefs concernant les suspensions.

Pour régler le problème, le syndicat propose que les membres de l'unité de négociation aient les mêmes protections que celles déjà consenties à d'autres fonctionnaires fédéraux. Le libellé que propose le syndicat se trouve mot pour mot dans l'appendice H de la convention collective du Conseil du Trésor et de l'unité de négociation FB. (Pièce B20) En outre, l'annexe G de la convention collective du groupe CX dit ceci :

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 B21)

Notre proposition offrirait aux employés de l'ARC des protections identiques à celles qui sont la norme dans la fonction publique fédérale et apporterait une certaine équité qui n'existe pas actuellement.

Surveillance des appels

Un grand nombre de membres de l'unité de négociation visée travaillent dans un environnement où les appels sont constamment surveillés. Bien qu'il puisse y avoir des raisons valables touchant la santé et la sécurité pour exercer une certaine forme de surveillance, il faut aussi protéger les droits et la dignité des employés. L'Alliance est d'avis que le recours à la surveillance à des fins d'évaluation ou de mesures disciplinaires est inapproprié et excessif.

Le syndicat a plus d'une fois exprimé des inquiétudes au sujet de la surveillance des appels et de ses répercussions sur les conditions de travail dans les centres d'appels. (Pièce B39 et B40)

On trouve un libellé très semblable à celui que propose le syndicat dans l'article 58 de la convention collective du Conseil du Trésor qui couvre les employés des centres d'appels du groupe PA. (Pièce B23) Il y a aussi un libellé semblable dans les conventions collectives de Postes Canada. (Pièce B24) Nous estimons que Postes Canada est un comparateur tout à fait approprié pour le personnel des centres d'appels de l'ARC, car la convention collective de l'AFPC avec Postes Canada couvre un grand nombre de travailleurs et travailleuses de centres d'appels. (Pièce B25)

En outre, les arbitres sont généralement d'avis que les renseignements recueillis par surveillance ne devraient servir qu'à leur fin initiale prévue. Donc, s'ils n'ont pas été recueillis à des fins de mesures disciplinaires, l'employeur n'a normalement pas le droit de s'en servir comme preuve d'inconduite pour infliger une mesure disciplinaire. Cet avis s'aligne d'ailleurs sur les décisions de commissaires à la protection de la vie privée⁵.

Pour ces raisons, l'Alliance propose d'incorporer à la convention collective le libellé contenu dans la convention collective du groupe PA (Pièce B26) et demande respectueusement à la commission d'inclure la proposition du syndicat dans ses recommandations.

⁵ À titre d'exemple, voir le Rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. n° 49 (QL) (Denham), Lancaster's Human Rights and Workplace Privacy, 17 août 2005, alerte n° 47. Dans son rapport, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que l'enregistrement de la vidéosurveillance – dont le but initial était de veiller à la sécurité, mais qui, par inadvertance, a enregistré un incident que l'employeur voulait produire comme preuve pour renvoyer une personne salariée – constituait une violation du droit de la personne concernée, parce qu'il n'était pas utilisé dans son but premier.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

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

NOUVEAU

20.02 Définitions :

- a) Le harcèlement et la violence inclue tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- 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.**
- c) La violence dans le lieu de travail se définit comme étant tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.**

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 n'est supprimé, sauf d'un commun accord.**
- (c) Toutes les plaintes doivent être résolues dans les 60 jours civils suivant le dépôt initial.**

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 sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs.**

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.

20.06

- a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

MOTIF

La conception du harcèlement comme d'un abus purement sexuel est démodée depuis bien des années. Le projet de loi C-65 (*la Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*) ayant été adopté, il est temps de mettre à jour le libellé de la convention collective.

Le C-65 repose sur trois piliers. Il oblige l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence au travail, à donner efficacement suite aux incidents qui surviennent et à offrir du soutien aux personnes salariées touchées.

Les modifications à la partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent aux employeurs et au personnel du secteur privé sous réglementation fédérale, de la fonction publique et du Parlement.

Dans le *Code* modifié, le harcèlement et la violence sont définis comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire » (paragraphe 122(1) modifié).

Il établit des obligations spécifiques pour les employeurs, dont l'ARC, exigeant notamment qu'ils prennent des mesures réglementaires pour prévenir et réprimer non seulement la violence dans le lieu de travail, mais aussi le harcèlement. Les employeurs sont également désormais tenus de donner suite aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'offrir du soutien aux employés touchés (alinéa 125(1)z.16) modifié).

En outre, l'employeur a l'obligation d'enquêter non seulement sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, mais aussi sur tous les incidents de harcèlement et de violence, et il doit les enregistrer et les signaler, conformément aux règlements (alinéa 125(1)c) modifié).

Ces obligations s'appliquent aussi aux anciens employés si l'employeur prend connaissance d'un incident de harcèlement ou de violence au travail dans les trois mois suivant la cessation d'emploi de la personne concernée. Ce délai peut toutefois être prorogé par le ministre dans les circonstances réglementaires (nouveaux paragraphes 125(4) et 125(5)).

Les employeurs doivent aussi voir à ce que tous leurs employés reçoivent une formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations à cet égard (nouvel alinéa 125(1)z.161)). Les employeurs eux-mêmes doivent suivre une formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (nouvel alinéa 125(1)z.162)).

Enfin, l'employeur doit voir à ce que la personne désignée pour recevoir les plaintes ayant trait au harcèlement et à la violence en milieu de travail ait les connaissances, la formation et l'expérience requises (nouvel alinéa 125(1)z.163)).

La convention collective sert de référence aux personnes salariées qui veulent comprendre leurs droits au travail et leurs conditions d'emploi. Elle aide aussi les gestionnaires à mieux comprendre leurs responsabilités à l'égard des personnes salariées. Le syndicat juge qu'une bonne façon pour l'employeur de respecter sa nouvelle obligation, soit d'informer les employés de leurs droits et de leurs obligations quant au harcèlement et à la violence, est tout simplement de les énoncer dans la convention collective de sorte que chacun puisse accéder facilement à des renseignements clairs et sans ambiguïté. Par ailleurs, le syndicat estime que le défaut de modifier l'article 20 de la convention collective pour refléter les changements au *Code canadien du travail*, lesquels élargissent considérablement la définition du harcèlement par rapport à ce qui figure dans l'article, pourrait entraîner une confusion à l'égard des comportements inacceptables au travail.

Le syndicat demande donc respectueusement à la commission d'inclure dans ses recommandations les modifications proposées à l'article 20.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.03

~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.~~

MOTIF

Dans sa forme actuelle, le paragraphe 24.03 pose problème, car le syndicat est forcé d'encourager et de favoriser 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. Notre proposition concorde avec ce que le Conseil du Trésor a accepté dans la dernière ronde de négociations avec le groupe FB (Pièce B27) et avec de récentes décisions de la CRTESFP dans l'arbitrage de différends sur la question. (Pièce B28)

Pour ces raisons, le syndicat ne voit aucune bonne raison pour l'employeur de rejeter ses propositions. C'est pourtant ce qu'il a fait. Ainsi, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure dans ses recommandations les propositions syndicales concernant l'article 24.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.05

- a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail ~~complète~~ **ou fraction importante de journée de travail**. ~~sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.~~
- b) **Les employé-e-s de centres d'appels qui sont tenus d'occuper des postes pour s'occuper des lignes téléphoniques ont droit à des périodes de repos supplémentaires de cinq minutes l'heure.**

25.07

- a) Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés. L'Employeur s'efforcera de donner un préavis de sept (7) jours lors d'un changement à l'horaire de l'employé-e.
- b) Lorsque l'employé nommé pour une période déterminée est tenu de se présenter au travail un jour normal de travail et, qu'une fois sur les lieux, l'employeur l'informe que ses services ne sont plus requis pour les heures cédulées, l'employé-e touche une rémunération minimum de trois (3) heures au tarif des heures normales, ou pour les heures accomplies, la plus élevée des deux.

Cette provision ne s'applique pas si l'employé-e nommé pour une période déterminée a été informé à l'avance de ne pas se présenter au travail.

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou si 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 **et pas plus de neuf virgule cinq (9,5) heures par jour.**

- 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.

25.11 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, ou modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

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 25.06 b) 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 pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double par la suite pour le premier jour de travail ou le premier 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 25.11 b) 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.
- c) **Lorsqu'il faut effectuer des heures tardives, l'Employeur doit établir un horaire cadre d'au moins cinquante-six (56) jours qui indique les heures tardives et le nom des employé-e-s qui les effectueront. Ce type d'horaire doit être affiché au moins quatorze (14) jours à l'avance.**
- d) **Avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa b) du présent article, l'Employeur écrit à tous les employé-e-s du milieu de travail pour offrir les heures tardives.**
- e) **Si plus d'un employé-e compétent se porte volontaire, le facteur déterminant pour attribuer les heures tardives est le nombre d'années de service, tel que défini au sous-alinéa 34.03 a) (i).**
- f) **S'il manque de volontaires, l'Employeur organise une consultation en bonne et due forme avec l'Alliance pour discuter de l'affectation des heures tardives, conformément à l'alinéa 25.11 b).**

Travail par poste

25.13 25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **ou qu'elle n'est pas établie par roulement, mais que l'Employeur exige que les employé-e-s travaillent après 18 h et/ou avant 7 h**, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

25.17 Horaire de postes

- a) Si l'Employeur ouvre de nouveau un horaire de postes ou si un poste devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employé-e-s visés par l'horaire.

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

- b) Au moment d'établir un nouvel horaire, l'Employeur sonde tous les employé-e-s visés par l'horaire pour tenter de trouver assez de volontaires pour tous les postes.

Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03 a) (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 postes en tout temps pendant la durée de l'horaire.

25.27 Application particulière de la présente convention

- e) **Jours fériés désignés payés (paragraphe 30.07)**

- i) Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées. en sus de ses heures normales de travail.~~

NOUVEAU

- 25.XX L'Employeur ne doit pas introduire de travail par postes sans l'accord de l'Alliance.

ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Le Syndicat propose de modifier les dispositions sur la banque de congé annuel des employé-e-s à temps partiel, conformément aux modifications proposées à l'article 34.

Jours fériés désignés

60.07 a) L'employé-e à temps partiel peut, sur une base annuelle :

**i) être rémunéré pour les jours fériés désignés
ou**

ii) ne pas être rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais recevoir plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

b) Les employé-e-s doivent indiquer leur préférence par écrit à l'Employeur pour l'année financière suivante au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Les employé-e-s qui ne le font pas reçoivent automatiquement l'indemnité décrite au sous-alinéa (ii) du présent paragraphe.

60.15

a) L'Employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour de travail, comme établi à la clause 25.06 b), ~~sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.~~

b) Lorsque l'employé-e ne travaille pas une journée complète de travail, comme établi à la clause 25.06 b), l'Employeur accorde une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de ~~quatre heures (4) trois (3) heures, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.~~

Nonobstant les dispositions du paragraphe 60.02, il n'y a pas de calcul au prorata applicable au maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures à l'article 52 sur le congé de préretraite.

60.xx

Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps

partiel qualifiés, selon les années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03 a) (i).

MOTIF

Les propositions du syndicat sur les articles 25 et 60 visent à remédier aux problèmes existants dans le lieu de travail, à améliorer la conciliation travail-vie personnelle et à obtenir pour le personnel de l'ARC des protections qui sont courantes dans d'autres milieux syndiqués publics et privés.

L'établissement des horaires de travail est une source de différends entre les parties depuis plusieurs années. Au début de la dernière ronde de négociation, le syndicat avait signalé des problèmes à ce sujet, surtout en ce qui concernait le travail en soirée, les fins de semaine et à temps partiel. Ces problèmes étaient dus principalement à l'accroissement de la demande pour du travail en soirée. Au départ, l'employeur a totalement refusé de s'y attaquer. Par contre, plus tard dans les pourparlers, il a réduit le travail en soirée et restructuré ses centres d'appels de manière à réduire sensiblement la nécessité d'avoir du personnel sur place après 18 h. Malgré ces changements, les parties ont convenu de créer un comité pour examiner les problèmes relatifs à l'établissement des heures de travail. Les paramètres pour la création de ce comité sont énoncés dans l'appendice G de la convention collective actuelle. (Pièce B29)

L'employeur a produit un rapport à la lumière des discussions du comité. Dans les échanges entre les parties découlant d'une plainte pour pratique déloyale de travail déposée par le syndicat au sujet des communications avec le syndicat relativement au rapport, on peut lire :

Le syndicat et l'employeur ont des opinions différentes sur les conclusions du rapport. Il s'agit de toute évidence d'un problème d'interprétation. L'employeur estime que l'attribution des quarts de soir est « incohérente », alors que le syndicat maintient qu'il y a du favoritisme et que les quarts de soir sont attribués de façon arbitraire.

Le syndicat a bien fait connaître son opinion. Elle est décrite à la page 3 du rapport sous la rubrique « Conclusions » :

Changements permanents : Là où il se fait du travail par quart, les employés ont la possibilité d'aller du quart de nuit au quart de jour. L'AFPC-SEI a souligné que certains membres avaient l'impression que cette possibilité était seulement offerte aux travailleurs et travailleuses qui avaient la meilleure productivité, ce qui peut donner une mauvaise image des personnes affectées au quart de nuit. Toutefois, le comité de travail a noté que le passage au quart de jour se faisait souvent en fonction de la liste de réembauche. En outre, les personnes choisies pour passer au quart de jour sont souvent celles qui ont le plus d'expérience.

Employés nommés pour une période déterminée : L'AFPC-SEI a indiqué que certains employés nommés pour une période déterminée sentaient qu'ils étaient traités différemment des employés permanents, c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas toujours autorisés à travailler selon un horaire flexible ou des heures variables, alors que leurs collègues permanents pouvaient le faire. [notre traduction]

Dans les dernières négociations, dans les discussions du comité mis sur pied conformément à l'appendice G et dans les négociations actuellement en cours, le syndicat a exprimé ses préoccupations concernant l'attribution des heures de travail en soirée. En outre, depuis 2016, le syndicat a déposé plus de 100 griefs sur les heures de travail et au moins deux plaintes pour pratique déloyale de travail à la suite de changements dans les pratiques sur l'établissement des horaires. Au moins une fois par mois, le syndicat et l'employeur discutent, à l'échelle nationale, de l'établissement des horaires, et, plus particulièrement, des changements apportés en la matière. (Pièce B30) L'employeur a évoqué diverses raisons pour ces changements – les nécessités du service et le manque d'espace à bureaux arrivant en tête de liste. Sauf de rares exceptions, les différends entre les parties ont trait à l'ajout d'heures de travail le soir et, dans certains cas, la fin de semaine.

La convention collective en vigueur précise le nombre d'heures à prévoir à l'horaire ainsi que les paramètres pour établir l'horaire de travail selon le type de services. La grande majorité des membres de l'unité de négociation sont visés par les dispositions sur le « travail de jour » de la convention, soit les paragraphes 25.06 à 25.12. Bien que les paramètres généraux établis soient de 7,5 heures par jour entre 7 h et 18 h, la convention collective permet de fixer un horaire de travail de jour entre 6 h et 21 h dans certaines

circonstances. De tels horaires sont le plus souvent établis à la fin de l'hiver et au début du printemps, pendant ce que l'on appelle communément la « période des impôts ». (Pièce B31) Dans ces circonstances, les employés touchent une prime d'heures tardives de 7 \$ l'heure pour toutes les heures effectuées entre 6 h et 7 h et entre 18 h et 21 h.

Toutefois, alors que les paramètres pour l'établissement de l'horaire de travail sont définis dans la convention, celle-ci ne précise toutefois pas comment ni à qui les heures de travail sont attribuées. On laisse donc à la discrétion de l'employeur le choix des employés qui devront rentrer au travail dès 6 h ou travailler jusqu'à 21 h.

Les parties ont convenu qu'il fallait préférablement éviter d'attribuer des heures de travail entre 6 h et 7 h ainsi qu'après 18 h en raison du coût lié au versement de la prime supplémentaire prévue dans la convention collective. Pourtant, la convention collective ne fait mention d'aucune règle, mesure de protection ou mécanisme précis et transparent pour régir l'attribution des heures de travail. Ce pouvoir discrétionnaire absolu laissé aux gestionnaires est inhabituel dans un milieu de travail syndiqué et peut ouvrir la voie au favoritisme et à l'abus. D'ailleurs, le syndicat a soulevé cette préoccupation dans les discussions concernant l'appendice G comme nous l'avons déjà précisé.

Il n'existe pas non plus de règles pour l'attribution des heures de travail aux employés à temps partiel et aux employés postés. Alors qu'il n'y a pas beaucoup d'employés postés à l'ARC, on y compte plus de 1 700 employés à temps partiel. Or, contrairement aux employés à temps plein, ceux à temps partiel n'ont aucune protection liée à leur horaire de travail. La convention collective est pratiquement muette à leur sujet, sauf pour indiquer qu'ils travaillent moins de 37,5 heures par semaine.

Selon le syndicat, il y a une façon simple de régler la question de l'attribution des heures de travail aux employés qui ont droit aux primes d'heures tardives, aux employés postés et aux employés à temps partiel : reconnaître les années de service.

La reconnaissance des années de service – l’ancienneté – est un concept juste et objectif qui est appliqué à des dizaines de milliers de syndiqués dans tous les secteurs de l’économie canadienne : l’exécution de la loi, l’industrie automobile, l’exploration minière, le textile, la sidérurgie, la fabrication, les métiers, l’hôtellerie, les soins de santé, l’alimentation, le transport, le secteur des services et ainsi de suite. Ce principe est enchâssé dans toutes les conventions collectives des fonctionnaires provinciaux et, dans une large proportion, dans celles de l’administration publique fédérale.

L’ancienneté est un principe largement reconnu dans les relations syndicales- patronales. Dans l’ouvrage *Canadian Labour Arbitration* (édition 2007, volume 1), les auteurs Brown et Beatty le confirment : « Les systèmes d’ancienneté font partie intégrante de presque toutes les conventions collectives. » [traduction] Ils affirment également, relativement à la décision de 1964 qui a fait jurisprudence dans l’affaire *Tung-Sol of Canada Ltd* : « Pour la plupart des arbitres, le principe d’ancienneté est un des avantages parmi les plus importants, notamment pour sa portée, que le mouvement syndical a réussi à obtenir pour ses membres grâce à la négociation »⁶ [traduction]. Selon une décision connexe rendue par le Conseil canadien des relations industrielles en 2006, « [l]’ancienneté a souvent été considérée comme l’avantage le plus fondamental du travail en milieu syndiqué. Plusieurs experts la décrivent comme “l’adaptation industrielle d’un principe hiérarchique inhérent à la condition humaine” »⁷.

L’ancienneté n’est pas un nouveau concept dans la fonction publique. C’est un principe bien établi dans plus d’une vingtaine de conventions collectives de l’administration publique centrale (dont la Chambre des communes, le Sénat du Canada, les Fonds non publics et l’Office national du film du Canada). (Pièce B32) Au Conseil du Trésor, c’est le facteur déterminant pour le choix des postes de travail, l’établissement du calendrier des congés annuels et la sélection des participants aux formations sur le maniement des armes à feu pour environ 10 000 employés FB membres de l’AFPC. L’ancienneté détermine également l’attribution des heures de travail du groupe Services correctionnels

⁶ Brown, Donald et Beatty, David. *Canadian Labour Arbitration* (4^e édition), vol. 1, Canada Law Book, septembre 2006.

⁷ *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349.

(CX) et l'établissement du calendrier des congés annuels du groupe Service des programmes et de l'administration (PA). Ajoutons que ce dernier groupe compte plus de 80 000 employés travaillant principalement de jour. (Pièce B32) Le principe de l'ancienneté sert aussi à l'ARC pour l'établissement du calendrier des congés annuels et en cas de réaménagement des effectifs.

Il existe par ailleurs des cas de jurisprudence bien étayés établis par la CRTESPF sur la reconnaissance des années de service. En 2010, la Commission a rendu plusieurs décisions fondées sur les années de service comme facteur déterminant pour l'établissement des horaires de travail. Dans sa décision concernant les employés postés et les employés à temps partiel de la Chambre des communes, elle a déclaré :

[...] l'employé acquiert un bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence. (2010 CRTFP 28)

Dans cette même décision, la Commission a précisé que la reconnaissance des années de service est un « moyen de récompenser les employés, non pas de façon pécuniaire, mais en reconnaissant leur valeur et leur contribution à l'organisation ». Elle a également accordé le libellé suivant à tous les employés postés du groupe de l'Exploitation de la Chambre des communes :

Dans le cas où un quart devient vacant, l'Employeur réévalue ses besoins. Si le quart est toujours jugé nécessaire, l'Employeur sollicite chacun des employé(e)s qualifiés figurant sur la liste des volontaires. Dans l'éventualité où deux employés ou plus choisissent le même quart, l'ancienneté, telle que définie à l'article 40.01, est le facteur déterminant pour attribuer le quart.

Enfin, la Commission a ajouté que le libellé suivant devait s'appliquer à tous les employés à temps partiel et saisonniers :

Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.

Toujours en 2010, la Commission accordait le libellé suivant aux travailleurs saisonniers et à temps partiel de la Chambre des communes, membres de l'unité de négociation des Comptes rendus et du traitement de textes (2010 CRTFP 14) :

Lorsque la Chambre des communes siège, les heures de travail au taux normal en sus de celles prévues pour les employé(e)s à plein temps nommés pour une période indéterminée sont attribuées par ordre d'ancienneté aux employé(e)s à temps partiel et aux employé(e)s ESAI dans l'ordre suivant :

- (i) les employé(e)s qualifiés qui exécutent normalement les tâches à accomplir pendant lesdites heures;*
- (ii) tous les autres employé(e)s qualifiés de l'unité de négociation.*

Ainsi, l'ancienneté est devenue au cours des dernières années un principe fermement enchâssé dans la jurisprudence de la CRTESFP, particulièrement en ce qui a trait à l'établissement des horaires de travail.

En raison de leur grand nombre, il serait fastidieux ici de mentionner toutes les unités de négociation du fédéral, des provinces et d'autres compétences qui appliquent le principe de l'ancienneté comme facteur prépondérant pour l'établissement de l'horaire de travail. Comme on l'a déjà souligné, ce principe est largement reconnu dans le milieu des relations de travail comme la seule norme juste, transparente et objective pour régir les conditions de travail.

La proposition du syndicat relativement à l'alinéa 25.11 d) est semblable au libellé que la Commission a accordé en 2010 pour l'horaire des quarts de travail de soir et de nuit à la Chambre des communes. Dans ce cas-là, le libellé était le suivant :

À compter de la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale, l'Employeur sollicite, tous les six (6) mois, des volontaires parmi le personnel de l'entretien et de la manutention pour tous les quarts de travail compris entre 18 h et 6 h. Lorsque le nombre de volontaires est supérieur aux besoins, l'Employeur attribue les quarts de travail par ordre d'ancienneté. Si le nombre de volontaires est inférieur aux besoins, l'Employeur attribue les quarts de travail par ordre inverse d'ancienneté. (2010 CRTFP 28)

La même chose vaut pour la proposition du syndicat touchant l'alinéa 25.11 d) de la convention collective : les heures sont d'abord attribuées aux employés qui comptent le plus d'ancienneté et qui se portent volontaires. S'il n'y a aucun volontaire pour travailler ces heures, elles sont alors attribuées par ordre inverse d'ancienneté. Ces heures ne sont attribuées qu'aux employés qui exécutent normalement ces tâches.

Pour le travail par poste, le syndicat propose également des dispositions inspirées de celles déjà appliquées dans l'administration publique centrale, notamment pour le groupe FB :

25.17 Horaire de postes

- 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 employé-e-s 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 34.03 a) (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 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 34.03 a) (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.*

Nous tenons encore une fois à souligner que notre proposition concorde avec la décision mentionnée ci-dessus de la CRTESPF rendue en 2010 au sujet de l'attribution des heures de travail aux travailleurs postés de la Chambre des communes.

À l'ARC, c'est surtout dans les centres d'appels que le personnel est appelé à travailler en soirée. Les centres d'appels de l'Agence sont situés aux endroits suivants :

Pacifique (vallée du Fraser)
Edmonton
Calgary
Hamilton
Toronto Est
Montréal
Saint John (N.-B.)
St. John's (T.-N.-L.)
Surrey (CNVR)
Ottawa (CNVR)
Shawinigan (CNVR)
St. John's, NF (CNVR)

Les membres de l'AFPC qui travaillent dans les centres d'appels de l'ARC répondent aux appels des Canadiens et Canadiennes qui veulent des renseignements sur la législation sur l'impôt, les recouvrements et les déclarations de revenus.

L'unité de négociation de l'AFPC à Postes Canada est la seule autre de nos unités qui compte une aussi grande proportion de travailleurs de centres d'appels que notre unité à l'ARC. Les propositions du syndicat concernant l'établissement des horaires de travail, le travail en soirée et le travail à temps partiel sont en harmonie avec les conditions de travail déjà offertes aux employés de Postes Canada qui font un travail semblable dans des milieux semblables.

La convention collective de l'AFPC et de Postes Canada dit ceci :

24.05 Droits d'ancienneté

L'ancienneté est utilisée afin d'accommoder les préférences des employées, notamment :

- (a) dans le choix des quarts et des horaires de travail à l'intérieur de la section de travail, parmi les postes de nature semblable.*

Le même contrat de travail dit aussi ceci :

25.09 Durée de travail pour les employées à temps partiel

- (c) Les employées à temps partiel travaillant plus de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures consécutives ont le droit à une période de repas non payée d'un minimum d'une demi (1/2) heure.*
- (d) les employées à temps partiel qui travaillent plus de trois (3) heures consécutives ont droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes; les employées à temps partiel effectuant plus de six (6) heures consécutives ont droit à une période de repos payée additionnelle de quinze (15) minutes.*

Le syndicat soutient que si les protections qu'il demande ont déjà été consenties par un autre employeur fédéral soumis à des pressions similaires et ayant des besoins opérationnels similaires, rien n'empêche l'ARC d'en faire autant.

Enfin, le syndicat propose que les heures de travail au-delà de celles prévues pour les employés à temps plein soient offertes au tarif normal aux employés à temps partiel selon l'ordre d'ancienneté, comme ce qui a déjà été convenu entre l'AFPC et certains autres employeurs fédéraux, y compris le Conseil du Trésor. Mentionnons que, malgré le fait que les employés à temps partiel comptent pour une grande partie de l'effectif de l'ARC, la convention collective ne leur accorde que très peu de droits.

Voici ce que nous proposons : l'employeur détermine d'abord les heures de travail des employés à temps plein, puis celles des employés à temps partiel en tenant compte des heures de travail précisées dans les lettres d'offre des employés à temps partiel. Les heures en sus des heures prévues sont ensuite offertes au tarif normal aux employés à temps partiel selon l'ordre d'ancienneté. L'ajout d'un tel libellé dans la convention collective établirait ainsi un mécanisme à la fois clair et transparent pour l'attribution des heures de travail.

Voici un autre aspect très important à signaler touchant les employés à temps partiel : bien souvent, les heures additionnelles travaillées au-delà de celles précisées dans leur

lettre d'offre ne comptent pas dans le calcul de la pension, car le nombre d'heures de travail est déjà déterminé dans la semaine désignée de travail (SDT, la SDT étant les heures qui sont signalées à Services publics et Approvisionnement Canada aux fins du calcul de la pension). Selon la politique gouvernementale, si un employé à temps partiel travaille régulièrement un nombre d'heures supérieur au nombre prévu dans sa SDT, l'employeur est tenu d'ajuster sa SDT en conséquence. La proposition syndicale permettrait aux employés à temps partiel d'exercer leur ancienneté pour travailler les heures additionnelles disponibles et pour compter ces heures dans le calcul de la pension. (Pièce B33)

Dans ses négociations avec le Conseil du Trésor pour le groupe Services frontaliers, l'AFPC a proposé la même chose pour les employés à temps partiel. Après avoir entendu nos arguments dans le différend qui nous opposait à l'employeur, la commission de l'intérêt public a formulé la recommandation suivante en 2016 : « La Commission recommande que la convention collective comprenne une disposition de répartition des heures rémunérées au taux normal parmi les employés à temps partiel en fonction de l'ancienneté, sous réserve du nombre d'heures fixé dans une lettre d'offre. » (CRTESPF 590-02-10) Les parties se sont par la suite entendues sur une telle disposition en 2018. Le syndicat est d'avis qu'un même libellé devrait s'appliquer à ses membres à l'ARC.

Comme nous l'avons déjà mentionné, bon nombre des problèmes qui sont survenus sont en partie imputables à l'absence de dispositions dans la convention collective sur l'attribution des heures de travail, autant pour l'établissement de l'horaire de travail lorsqu'il y a des changements opérationnels que pour la répartition des heures de travail additionnelles. À certains endroits, les heures additionnelles sont offertes au tarif des heures supplémentaires aux employés à temps plein, alors que dans d'autres, elles sont offertes au personnel à temps partiel de façon « équitable ». Dans d'autres endroits encore, les heures sont offertes à certains employés seulement. La prise en compte des années de service permettrait de remédier à tous les problèmes touchant les employés à temps partiel et à ceux relatifs à l'établissement des horaires de travail à l'ARC.

Le syndicat soutient qu'il n'y a aucune raison convaincante pour que l'employeur n'applique pas le principe d'ancienneté à tous les travailleurs postés, ceux de soir et ceux à temps partiel de l'ARC. Ce principe est depuis longtemps reconnu comme un facteur déterminant pour l'établissement des horaires de travail de milliers de fonctionnaires fédéraux. On devrait donc l'appliquer aussi au personnel de l'ARC. Le syndicat soutient que le mode d'établissement des horaires de travail proposé servirait les intérêts des deux parties, puisqu'il établirait des normes claires et objectives pour l'attribution des heures de travail. Voici une autre décision à ce sujet du Conseil canadien des relations industrielles :

Une des principales raisons de l'inclusion de dispositions sur les droits d'ancienneté dans une convention collective consiste à protéger les membres de l'unité de négociation contre un traitement arbitraire de la part de la direction.

Les droits d'ancienneté garantissent l'application d'une norme objective pour la détermination de la situation d'emploi⁸.

C'est pourquoi le syndicat propose d'appliquer le principe d'ancienneté au personnel de l'ARC.

Flexibilité et conciliation travail-vie personnelle

Les propositions syndicales pour les paragraphes 25.08 et 25.09 visent à offrir une plus grande flexibilité dans l'horaire de travail sans qu'il n'en coûte davantage à l'employeur du point de vue économique et opérationnel.

Selon la modification proposée au paragraphe 25.08, les employés auraient le choix 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, améliorant ainsi la conciliation travail-vie personnelle.

⁸ *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349.

La proposition au paragraphe 25.09 permettrait aux employés d'étaler leurs heures de travail en travaillant un maximum de 9,5 heures par jour. En ce moment, la convention collective permet aux employés de « comprimer » leur semaine de travail en échelonnant les heures de travail hebdomadaires sur 14, 21 ou 28 jours civils. De nombreux employés se prévalent déjà de ce droit. Cependant, il arrive que l'employeur interdise aux employés de travailler plus de 8,5 heures par jour. De nombreux employés ont demandé l'autorisation de comprimer leur horaire en travaillant des journées de 9,5 heures, mais l'employeur a rejeté leur demande sans donner une explication convaincante. La situation est d'autant plus frustrante pour ces employés qu'il y a d'autres employés qui font actuellement des journées de 9,5 heures. (Pièce B34)

L'ARC dit sur son site Web qu'à titre d'employeur « nous comprenons la valeur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et nous croyons foncièrement en l'importance de favoriser un environnement qui appuie ce but et en fait la promotion ». (Pièce B35) Le syndicat soutient que ses propositions pour les paragraphes 25.08 et 25.09 sont conformes aux principaux objectifs de l'Agence. En fait, elles les appuient entièrement. Soulignons que dans sa proposition pour le paragraphe 25.08, le syndicat ne demande pas de supprimer le droit de regard de l'employeur relativement aux demandes d'horaire flexible en fonction des nécessités du service. Les horaires de travail variables ne pourraient être accordés sans le consentement de l'employeur. Or, malgré tous ces arguments sensés, l'ARC a quand même rejeté les propositions syndicales pour ces deux paragraphes.

Le syndicat estime que la position de l'employeur relativement aux propositions syndicales pour les paragraphes 25.08 et 25.09 est déraisonnable. Il tient à rappeler que ces propositions ne représentent aucun coût supplémentaire pour l'employeur. Les deux propositions respectent le pouvoir de l'Agence de mener son service comme elle l'entend tout en soulignant la possibilité de faciliter la conciliation du travail et de la vie personnelle des employés, conformément aux objectifs déclarés de l'Agence.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission de tenir compte de ses propositions relatives aux paragraphes 25.08 et 25.09 dans sa décision.

Travail par poste et travail de jour

L'article 25 donne une définition du travail par poste et du travail de jour. Pour ce qui est du travail de jour, le paragraphe 25.06 est très clair : la semaine normale de travail est de 37,5 heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement; la journée normale de travail est de 7,5 heures consécutives et se situe entre 7 h et 18 h.

Au paragraphe 25.13, on laisse entendre que le travail par poste est un travail qui est réparti par roulement ou de façon irrégulière.

Or, la convention collective en vigueur ne contient aucune disposition pour les employés qui travaillent selon un horaire différent (c.-à-d. ni par roulement ni en fonction d'un horaire irrégulier) qui ne correspond pas à la définition du travail de jour précisée dans les paragraphes 25.06 à 25.11. Selon « l'horaire normal des postes » précisé au paragraphe 25.17, l'employé pourrait travailler, par exemple, de minuit à 8 h, de 16 h à minuit, de 23 h à 7 h ou de 15 h à 23 h. La convention collective ne mentionne aucunement que l'horaire des employés doit être prévu par roulement durant ces heures.

Le syndicat est d'avis qu'il faut remédier à ce vide dans la convention collective pour éviter que des employés soient tenus de travailler selon un horaire qui ne correspond ni à la définition de travail de jour ni à celle de travail par poste. Par exemple, une personne qui travaille un poste de 23 h à 7 h aurait droit à une prime de poste. Toutefois, l'ambiguïté de l'actuel paragraphe 25.13 peut laisser croire que cet employé n'a pas un travail par « poste » à proprement parler puisque ceux qui travaillent toujours de 23 h à 7 h ont un horaire régulier et ne travaillent pas par roulement ou selon un horaire irrégulier. La convention collective en vigueur ne définit donc pas clairement ce qu'est un « poste ».

La proposition du syndicat pour remédier à ce problème est simple : que les heures prévues à l'horaire qui ne correspondent pas aux paramètres du travail de jour soient considérées comme du travail par poste. Le syndicat propose donc de modifier la première partie du paragraphe 25.13 pour préciser que les travailleurs dont l'horaire ne relève pas du travail de jour sont considérés comme des travailleurs postés. Deux raisons motivent notre proposition. La première, c'est parce qu'il y a une ambiguïté dans la convention collective qu'il faut rectifier. Il ne devrait y avoir aucune ambiguïté quant à ce que l'on entend par un travailleur par quart et ce qui n'en est pas un, particulièrement étant donné la nature des activités de l'employeur, et aussi vu les droits conférés dans la convention collective aux travailleurs par quart et aux travailleurs de jour, respectivement. La deuxième raison, c'est parce que le syndicat veut garantir que l'employeur n'ait aucune raison de supposer que le roulement des heures de travail est nécessaire ou préférable à un horaire par poste fixe.

Un consensus se dégage clairement d'une brève étude de publications universitaires et spécialisées sur le travail posté par roulement : ce rythme de travail est très néfaste à la santé des employés. On y a dénoté également que les multiples changements dans le rythme de sommeil des travailleurs postés avaient une énorme incidence sur le taux d'erreurs commises, particulièrement pour ceux qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier. (Pièce B36)

C'est pour ces motifs que l'entente du syndicat avec le Conseil du Trésor pour le groupe FB – l'un des plus grands groupes de travailleurs par poste du secteur public fédéral – reflète ce que le syndicat propose ici pour son unité à l'ARC. (Pièce B37)

Ainsi, devant ces nombreuses preuves quant aux répercussions néfastes des horaires de travail par roulement sur la santé des travailleurs, le syndicat soutient qu'il faut prévoir dans la convention collective une solution de rechange au travail par roulement lors de l'établissement des horaires de postes.

Il a été déterminé que le travail par poste de manière générale, à l'instar du travail par roulement, est nocif pour la santé. Cela est particulièrement vrai du quart de nuit. En vertu de la convention collective en vigueur, c'est seulement avec l'application des dispositions sur le travail par poste qu'un employé peut être appelé à travailler après 21 h. (Pièce B38) Le travail par poste est habituellement très rare à l'ARC. Toutefois, considérant la tendance de l'employeur à s'éloigner de plus en plus des arrangements de travail traditionnels, le syndicat et ses membres craignent énormément que l'employeur tente de mettre en place de plus en plus d'horaires par poste. C'est pour cela que le syndicat a proposé le nouveau paragraphe 25.XX. Il souhaite protéger ses membres et le statu quo, c'est-à-dire, veiller à ce qu'il y ait le moins possible de travail par poste à l'ARC.

Pauses dans les centres d'appels

Le syndicat dénonce depuis plusieurs années les problèmes qui existent dans les centres d'appels de l'ARC. Il a soulevé des problèmes concernant les conditions de travail dans les centres d'appels à toutes les réunions du Comité national de consultation patronale-syndicale qui ont eu lieu depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les procès-verbaux de ces réunions font état de problèmes touchant la charge de travail, de facteurs de stress et de la nécessité pour la direction de se préoccuper davantage du bien-être du personnel. (Pièce B39) En fait, la situation est si grave que le syndicat a créé le Comité des centres d'appels.

L'ARC a adopté cette année un nouveau système appelé « outil d'évaluation des agents des centres d'appels » (OEACA) qui déplaît énormément aux employés. Dans une note aux membres en mars, le Comité des centres d'appels a fait savoir qu'il s'opposait à l'OEACA pour diverses raisons. On peut lire ceci dans cette note :

Nous avons clairement fait savoir à l'employeur que nous n'approuvons pas l'utilisation de l'OEACA dans sa forme actuelle. Nous croyons que cet outil devrait être utilisé uniquement à des fins d'assurance-qualité et non pour l'évaluation du rendement ou la réembauche. (Pièce B40)

Le syndicat parle de « réembauche » dans cette note parce que les centres d'appels ont beaucoup recours à l'embauche pour une durée déterminée.

La direction des centres d'appels surveille les employés en tout temps au moyen de l'OEACA et s'attend à ce qu'ils soient au téléphone sans discontinuer. La pression exercée sur les employés est immense et a augmenté dans les dernières années. Le temps passé au téléphone ou à attendre un appel est surveillé. Ce qui est dit est enregistré. Les données recueillies servent à évaluer le travail des employés. Dans le cas des employés nommés pour une période déterminée, elles servent à déterminer s'ils seront ou non réembauchés.

Compte tenu de cette situation, le syndicat met de l'avant des dispositions qui visent à améliorer le moral et à atténuer les effets de la pression constante qu'exerce l'employeur dans les centres d'appels. Il propose notamment que les employés des centres d'appels bénéficient d'une pause de cinq minutes par heure de travail.

Pendant les négociations, l'employeur a présenté le même libellé que celui que l'AFPC a négocié avec le Conseil du Trésor pour le personnel des centres d'appels du groupe PA lors de la précédente ronde de négociations. La disposition de la convention collective des PA se lit comme suit :

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

Le syndicat a rejeté cette proposition puisqu'elle ne s'attaque pas à la racine du problème. Les employés dans les centres d'appels ont besoin d'une pause de cinq minutes loin du téléphone et de la paperasserie connexe, et pas seulement de cinq minutes sans être au téléphone. Par ailleurs, ce qui a été consenti au groupe PA est déjà la norme à l'ARC. La proposition de l'ARC n'apporterait aucune réelle amélioration pour les travailleurs des centres d'appels.

Voici en bref la situation concernant les centres d'appels de l'ARC :

- Un grand nombre des employés sont des employés nommés pour une période déterminée. À certains endroits, ils constituent la majorité du personnel.
- Dans la plupart des centres d'appels, il faut travailler le soir à certains moments de l'année. Pour le moment, il n'existe aucune règle claire sur l'attribution des heures de travail en soirée.
- L'employeur a augmenté la pression sur les employés des centres d'appels dans un effort pour maximiser la productivité. Cette pression accrue s'exerce notamment au moyen d'un nouveau système de surveillance.
- Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle convention collective, le syndicat a régulièrement fait état des problèmes qui existent dans les centres d'appels, autant au Comité national de consultation patronale-syndicale qu'à la table de négociation.
- Les propositions syndicales concernant les pauses pour les agents et agentes des centres d'appels et l'attribution des heures de travail en soirée et en fin de semaine permettraient d'améliorer grandement les conditions dans les centres d'appels ainsi que les relations de travail entre les parties. Le syndicat maintient que la situation actuelle ne pas plus durer et qu'il faut régler les problèmes à l'occasion de l'actuelle ronde de négociations.

Employés à temps partiel et jours fériés payés

Au cours des préparatifs pour les négociations, de nombreux employés à temps partiel nous ont fait savoir qu'ils souhaitaient être payés pour les jours fériés selon les mêmes normes qui s'appliquent aux employés à temps plein. Le syndicat propose donc que les employés à temps partiel puissent choisir entre être payés au prorata les jours fériés payés ou toucher la rémunération versée en échange du congé férié selon les dispositions actuelles de la convention collective.

Notre proposition n'entraînerait qu'un minime préjudice opérationnel ou financier pour l'employeur, car les employés pourraient demander des changements seulement une fois

par année et seulement longtemps assez à l'avance pour que les changements demandés soient appliqués.

Concessions de l'employeur

Dès le début de l'actuelle ronde de négociations, comme il l'avait fait lors de la précédente ronde, mais plus vigoureusement cette fois-ci, le syndicat a clairement indiqué qu'il voulait de nouvelles protections pour ses membres en matière d'établissement des horaires de travail. La convention collective actuelle donne à la direction de l'ARC un trop grand pouvoir discrétionnaire à cet égard.

Ce que l'employeur met de l'avant pour l'article 25 est totalement à l'opposé de ce que le syndicat souhaite réaliser.

Les changements que propose l'employeur pour les paragraphes 25.06 et 25.12 s'écartent totalement du libellé actuel en ce sens qu'ils lui donneraient le pouvoir de forcer les employés à rentrer au travail dès 6 h. De plus, les employés qui seraient tenus de travailler de 6 h à 7 h n'auraient plus droit à la prime d'heures tardives que prévoit actuellement la convention collective.

En séance de négociation, le syndicat a indiqué qu'il serait prêt à accepter un tel arrangement seulement si les employés pouvaient l'accepter *volontairement* et si l'on appliquait le principe de l'ancienneté au cas où il y aurait trop de volontaires. Bref, le syndicat a offert un compromis sur la question – une solution gagnant-gagnant, comme on dit. L'employeur pourrait avoir des employés qui rentrent avant 7 h sans devoir verser de primes d'heures tardives ni respecter les conditions précisées au paragraphe 25.11. En échange, les personnes salariées qui le souhaitent auraient la possibilité de commencer leur journée plus tôt. L'employeur a refusé de faire tout compromis. Le syndicat n'a nullement l'intention d'accepter la proposition de l'employeur, car ce serait faire une énorme concession.

Concernant ce que propose l'employeur pour le paragraphe 25.17, nous soulignons que le syndicat souhaite limiter le travail par poste et non élargir les options que la convention collective offre à l'employeur en la matière. Par ailleurs, les horaires de postes actuels sont la norme dans les conventions collectives de l'AFPC dans l'administration publique centrale. (Pièce B41)

Enfin, la proposition de l'employeur touchant le paragraphe 25.20 représente une importante concession et, à nouveau, va dans le sens contraire des résultats que le syndicat vise dans les négociations en cours. Qui plus est, si le syndicat acceptait cette proposition, l'ARC deviendrait un réel cas d'exception puisqu'un préavis de sept jours pour modifier l'horaire de travail d'un employé est la norme dans toutes les conventions collectives de l'AFPC dans l'administration publique centrale. (Pièce B42)

Résumé

Au niveau national comme au niveau local, les parties ont consacré beaucoup de temps à discuter de l'attribution des heures de travail. Pour ne donner qu'un exemple, à Summerside (Î.-P.-É) on a formé un comité sur les horaires de travail pour tenter de remédier aux problèmes constants relatifs à l'établissement des horaires de travail. Plus récemment, les parties se sont penchées à tous les niveaux sur les répercussions des changements opérationnels sur l'établissement des horaires de travail dans les centres d'appels. Le syndicat soutient que l'adoption de ses propositions sur l'établissement des horaires de travail et l'ancienneté réduirait de beaucoup le temps qu'on passe à régler les problèmes, car il y aurait alors des règles claires dans la convention collective pour traiter ces questions. De telles règles sont la norme dans le monde syndical. Le fait que l'ARC ne reconnaît pas l'ancienneté comme facteur déterminant pour l'attribution des heures de travail est nettement un cas d'exception dans l'ensemble des milieux de travail syndiqués.

Pour les paragraphes 25.08 et 25.09, les propositions du syndicat n'entraînent aucun coût supplémentaire pour l'employeur. Ces propositions ne visent qu'à mieux concilier la

vie professionnelle et la vie personnelle, un objectif clairement énoncé par l'ARC à l'égard de son personnel.

Les concessions que l'employeur demande aux paragraphes 25.06, 25.12 et 25.20 sont énormes et vont complètement à contre-courant de ce que le syndicat a négocié avec tous les autres grands employeurs de l'administration publique centrale.

Compte tenu de ce qui précède, le syndicat soutient que ses propositions pour l'article 25 sont tout à fait raisonnables et qu'elles contribueraient à régler des problèmes dans le lieu de travail et à harmoniser les conditions de travail du personnel de l'ARC à celles d'autres groupes syndiqués. Ainsi, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure ses propositions dans ses recommandations et de rejeter celles de l'employeur.

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE

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

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure~~ **trois dollars cinquante (3,50 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ **trois dollars cinquante (3,50 \$)** 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

Le personnel visé n'a eu droit qu'à une très modeste hausse de 0,25 \$ de la prime de poste depuis 2002, c'est-à-dire en 17 ans. Il y a bien eu des ajustements salariaux substantiels durant cette période, mais les primes de poste et de fin de semaine n'ont pas du tout changé. En fait, leur valeur a diminué en raison de l'inflation. Au cours des 17 dernières années, l'inflation a gagné un peu plus de 36 %. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis la dernière augmentation, l'Alliance estime que sa proposition est tout à fait raisonnable.

Les formules pour calculer les primes de poste en soirée des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base, ce qui équivaut à environ 4 \$ à 6 \$ selon l'échelle salariale. Pour le groupe Réparation des navires (Ouest), la formule pour calculer la prime de nuit correspond à un cinquième (1/5) du taux horaire de base. De plus, d'autres employeurs

du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de fonctionnaires. Par exemple, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire (une unité de négociation de l'AFPC), le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations découlent de décisions arbitrales de la CRTESFP. (Pièce B43) En outre, dans une décision rendue récemment dans l'arbitrage d'un différend, la CRTESFP a accordé une hausse de la prime de poste de 7 % aux agents de la paix à la Chambre des communes. (Pièce B44)

Comme nous l'avons déjà dit, les horaires de travail par poste sont très nuisibles à la santé et au bien-être des travailleurs. Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleuses et les travailleurs par poste se plaignent le plus. Mais, comme l'indique un rapport de Statistique Canada (Pièce B45), plusieurs maladies ont aussi été associées au travail par poste, notamment les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux. De plus, le stress au travail semble être plus prononcé chez les personnes qui travaillent par quart, au point de causer de l'anxiété, de la dépression, des migraines et de l'hypertension. Des recherches ont démontré une corrélation entre le manque de sommeil découlant du travail par poste et la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le travail par poste perturbe le rythme du sommeil, ce qui peut entraîner de la fatigue aiguë au travail, fausser le jugement et ralentir les réactions.

Il est tout aussi important de souligner que le travail par poste limite le temps consacré aux loisirs et aux activités familiales. Les personnes dont les horaires de travail sont atypiques font face à d'incroyables difficultés pour s'acquitter de leurs obligations communautaires, familiales et relationnelles, ce qui mène souvent à des problèmes d'isolement. Les taux de rémunération actuels du travail par poste ne compensent pas adéquatement les membres qui sacrifient leur temps et leur santé.

À mesure qu'augmentent les salaires et l'inflation, le ratio entre la valeur des primes de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait aussi être revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par poste ne compenserait pas adéquatement le personnel pour les difficultés et les compromis qu'engendre ce genre de travail. L'ARC devrait indemniser plus équitablement ses employés travaillant selon des horaires de travail qui perturbent leur vie personnelle.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième 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~~ **lorsque l'employeur demande à un employé-e de travailler** et que l'employé-e se présente au travail, l'employé-e touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures 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.

28.07 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) **À la demande de l'employé-e**, les heures supplémentaires, **qui sont rémunérées au tarif correspondant**, donnent droit à une rémunération en espèces ou à un congé payé équivalent, **au choix de l'employé-e**. ~~sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris **dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a été acquis** avant le ~~30 septembre de l'exercice financier suivant~~ est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination **au cours de la période pour laquelle cette période de congé a été acquise.** ~~à son poste d'attache au 30 septembre.~~
- e) À la demande de l'employé-e ~~et avec l'accord de l'Employeur~~, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

28.08 Repas

- (a) L'employé-e qui effectue ~~trois (3) heures supplémentaires ou plus~~ des heures supplémentaires juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit une **indemnisation** ~~remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** 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 une **indemnisation** ~~remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** pour un repas supplémentaire 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. Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus.
- (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.

28.09 Frais de transport

- a) ~~L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente~~ **Lorsque l'employeur demande à un employé-e de travailler** et que l'employé-e se présente au travail dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05 c) et 28.06 a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i) une indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,
 - ou
 - ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Revendications consécutives à l'article 28

Travail accompli un jour férié

30.07

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré ~~au tarif et demi (1½) 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 si il ou elle~~ **l'employé-e** 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 taux de rémunération des heures normales) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
 - (ii) d'une rémunération égale ~~à une fois et demi (1½)~~ **à deux fois** le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures travaillées ~~jusqu'à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
 - (iii) ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept virgule cinq heures (7,5).~~

Jours fériés désignés

60.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23 d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.01, il ou elle est rémunéré ~~au tarif et demi (1½)~~ **au tarif double** du taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures travaillées. ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

MOTIF

Les propositions du syndicat touchant l'article 28 permettraient de résoudre des problèmes qui sont survenus par le passé concernant l'attribution et la rémunération des heures supplémentaires.

Notre proposition sur les heures supplémentaires et les indemnités de repas se divise en quatre parties.

Tout d'abord, le syndicat demande que les heures supplémentaires effectuées un jour férié soient rémunérées au tarif double. Notre proposition tient compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. La rémunération au tarif double est déjà accordée pour les heures travaillées un dimanche et, à notre avis, un jour férié devrait avoir la même importance que ce deuxième jour de repos. La plupart des conventions collectives des gouvernements provinciaux et des administrations municipales accordent déjà la rémunération au tarif double pour les heures travaillées un jour férié. (Pièce B46)

L'Alliance propose ensuite une modification au paragraphe 28.07. Si elle admet que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, elle estime toutefois que le mode de rémunération de ces heures ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. L'Alliance veut que la personne salariée puisse choisir la façon dont elle sera rémunérée, soit en espèces ou sous forme de congé compensateur. La personne salariée fait des heures supplémentaires parce que l'employeur l'exige. Elle devrait donc pouvoir décider comment elle sera rémunérée. Rappelons qu'en raison des ratés du système de paye

Phénix, une personne peut attendre des années avant d'être rétribuée pour ses heures supplémentaires. Par ailleurs, la proposition syndicale prévoit toujours le paiement des heures supplémentaires si un employé n'a pas pris toutes ses heures de son congé compensateur après 12 mois. Ainsi, la proposition ne coûterait presque rien à l'employeur. Enfin, la proposition du syndicat touchant le paragraphe 28.07 garantirait que les employés sont payés pour leurs heures supplémentaires au taux qui était applicable au moment où ils les ont travaillées. Une personne qui fait des heures supplémentaires dans un poste qu'elle occupe par intérim, ce qui n'est pas rare à l'ARC, devrait être rémunérée au taux du poste occupé par intérim si elle demande à être payée pour les heures supplémentaires après la fin de son affectation intérimaire.

En troisième lieu, l'Alliance propose d'augmenter l'indemnité de repas accordée pendant les heures supplémentaires. La dernière augmentation remonte à 2007, soit il y a 12 ans. Or, en 12 ans, le prix de la nourriture a grimpé, l'inflation ayant augmenté de près de 22 %. Il est donc plus que temps d'augmenter l'indemnité de repas. Rappelons que la CRTESFP, après avoir été saisie de renvois en arbitrage, a augmenté cette indemnité pour plusieurs autres unités de négociation de l'AFPC au cours des dernières années. (Pièce B47)

L'employeur verse actuellement une indemnité de repas de 10,50 \$ à l'employé tenu de travailler trois heures supplémentaires lorsqu'un repas n'est pas fourni. L'Alliance soutient qu'il est difficile, voire impossible, de trouver un restaurant qui offre un repas pour moins de 10,50 \$. Selon le guide *Foodservice Facts 2019* publié par Restaurants Canada, le prix des menus des restaurants canadiens a augmenté de 4,2 % au cours de la dernière année. Il s'agit de la plus importante augmentation en une seule année depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services en 1991. (Pièce B48)

En dernier lieu, notre proposition touchant l'alinéa 28.05 c) permettrait de prévenir des problèmes qui se sont déjà produits concernant l'exigence de « se présenter » au travail. Le libellé que propose le syndicat vise à garantir aux employés qui sont tenus de travailler, et qui travaillent un jour de repos, qu'ils seront effectivement payés comme prévu, qu'ils

se soient ou non « présentés » au travail. Par exemple, il arrive parfois que des employés travaillent selon une entente de télétravail. Le syndicat veut veiller à ce que ces personnes soient rémunérées comme il se doit. Il est arrivé que l'employeur ait refusé de verser à des employés la rémunération minimum de trois heures supplémentaires que prévoit la convention collective parce qu'ils ne s'étaient pas « présentés » au travail comme le précise la convention collective. La proposition du syndicat permettrait d'éviter de telles situations.

Le syndicat estime que ses propositions pour l'article 28 sont tout à fait raisonnables et appropriées et demande donc à la commission de les inclure dans ses recommandations.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS 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) ~~un~~ **deux (2)** autres jours chaque année **à la discrétion de l'employé-e**, qui, ~~de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé-e travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,~~
 - l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.
- 30.02 **Tous les jours de travail normaux entre Noël et le jour de l'An sont considérés comme des congés fériés désignés payés, au même titre que ceux énumérés au paragraphe 30.01.**

MOTIF

En vue d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle, le syndicat propose de modifier le paragraphe 30.01 pour qu'il accorde deux jours additionnels de congé par année à la discrétion de la personne salariée.

La vaste majorité de nos membres à l'ARC travaillent dans des provinces où il existe certains jours fériés payés auxquels ils n'ont pas droit actuellement. C'est le cas du jour de la Famille qui est célébré le 3^e lundi de février et qui est un jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3^e lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine).

Au Québec, le 2 janvier est un jour férié pour la vaste majorité des syndiqués du secteur public. (Pièce B49)

Le jour de la Famille a été créé pour contribuer à la conciliation travail-vie personnelle des salariés en leur accordant une longue fin de semaine à la mi-hiver pour qu'ils puissent passer du temps en famille. Au Québec, le jour de l'An est un jour important que les gens passent souvent en famille, et c'est pourquoi le 2 janvier est un jour férié pour la plupart des travailleurs et travailleuses syndiqués. Puisque les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés le jour de la Famille ou le 2 janvier, dans le cas du Québec, les membres de l'unité de négociation visée doivent se débrouiller pour faire garder leurs enfants ou prendre un jour de congé lors de ces jours fériés. Voilà pourquoi l'Alliance propose de leur donner un jour férié auquel ont déjà droit des millions d'autres personnes salariées au pays. Ainsi, ils ne seraient plus obligés de prendre une journée de congé ce jour-là en raison de leurs obligations familiales.

Pour ce qui est du paragraphe 30.02, le syndicat veut offrir aux membres le même avantage qu'il a négocié récemment dans une première convention collective avec le Centre de recherches pour le développement international, un autre employeur fédéral.

(Pièce B50) Beaucoup de fonctionnaires prennent des jours de congé annuel entre Noël et le jour de l'An, profitant du fait que les nécessités du service sont moindres pendant cette période. Grâce à notre proposition, les employés n'auraient pas à utiliser leurs crédits de congé annuel pendant les fêtes et pourraient ainsi les garder pour d'autres moments dans l'année.

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

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :
- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
 - b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;~~
 - c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement. ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

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 de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures 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 d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures 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 28.07 c) 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 ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

MOTIF

Les membres du groupe FB à l'ARC sont souvent appelés à se déplacer pour le travail. Par exemple, les auditeurs des feuilles de paye, les agents de recouvrement, les agents de conformité, les chefs d'équipe et les agents de formation passent beaucoup de temps à l'extérieur de leur zone d'affectation. Les membres du groupe Services techniques (TC) passent eux aussi beaucoup de temps en déplacement. Ces travailleuses et travailleurs font partie du même syndicat que les employés de l'ARC et travaillent eux aussi dans le secteur public fédéral, mais ils bénéficient de meilleurs avantages que les employés de l'ARC au titre des déplacements.

L'employeur n'a fourni aucune explication logique 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 pour les déplacements en vigueur pour les salariés de l'ARC que celles en vigueur pour les membres du groupe TC. (Pièce B51)

Les propositions du syndicat pour l'article 32 sont à la fois équitables et raisonnables. Le paragraphe 32.08 reflète mot pour mot ce que le gouvernement a consenti à d'autres fonctionnaires. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incluses dans les recommandations de la commission.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes :

Remplacer les alinéas 34.02 a) jusqu'à h) par le libellé suivant :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son deuxième (2^e) anniversaire de service;
- b) à partir du mois où survient son 2^e anniversaire de service, l'employé-e acquiert une (1) journée supplémentaire (7,5 heures) de crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de trente (30) jours de crédits de congé, et ce, à partir du mois où se déroule chaque anniversaire de service;
- c) à partir du mois où survient son 30^e anniversaire de service, l'employé-e acquiert une demi-journée (3,75 heures) de crédits de congé annuel, et ce, à partir du mois où se déroule chaque anniversaire de service.

34.03

- a) — Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employé-e 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/ou à la fin du contrat précisé et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précisions, les indemnités de départ versées en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 de la convention collective, ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employé-e-s qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

MOTIF

Le syndicat propose de bonifier le congé annuel. Il n'y a pas eu d'amélioration notable à ce chapitre depuis 20 ans. Ainsi, notre unité à l'ARC accuse du retard par rapport à beaucoup d'autres unités du secteur fédéral.

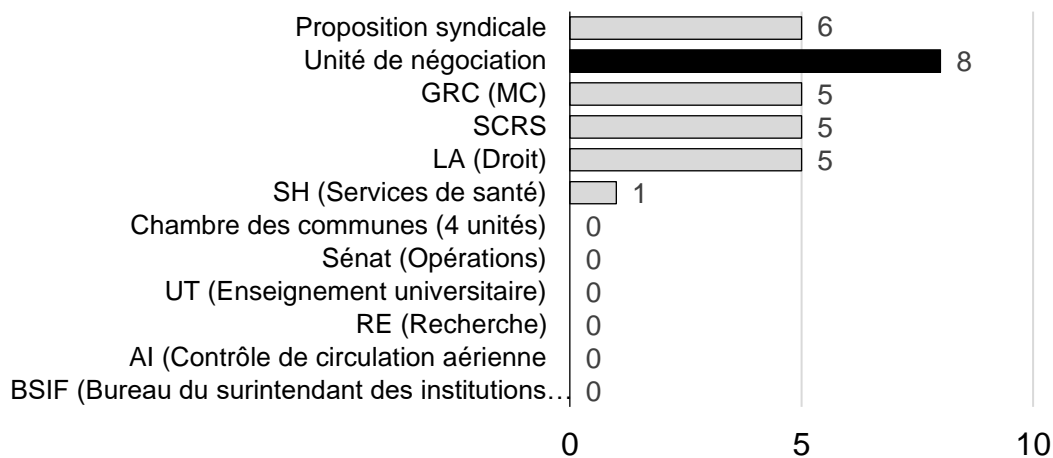
On estime que, sur une période de 30 ans, nos membres à l'ARC ont entre 5 % (SCRS) et 10 % (membres civils de la GRC) moins de jours de vacances que certains autres fonctionnaires fédéraux (voir ci-dessous).

Différentiel de jours de vacances sur 30 ans (unité de l'ARC par rapport à d'autres groupes du secteur fédéral)

GRC-MC	-10 %
SCRS	-5 %
LA (Droit)	-6 %
SH (Services de santé)	-7 %
Chambre des communes (4 unités)	-9 %
Sénat (Opérations)	-9 %
UT (Enseignement universitaire)	-6 %
RE (Recherche)	-6 %
AI (Contrôle de circulation aérienne)	-8 %
BSIF (Bureau du surintendant des institutions financières)	-8 %

Selon la proposition du syndicat, nos membres à l'ARC auraient droit à 20 jours de congé payé par année après six ans de service au lieu de huit ans. Bon nombre de groupes de la fonction publique fédérale bénéficient dès le départ (année 0) de 20 jours de congés annuels (voir graphique ci-dessous).

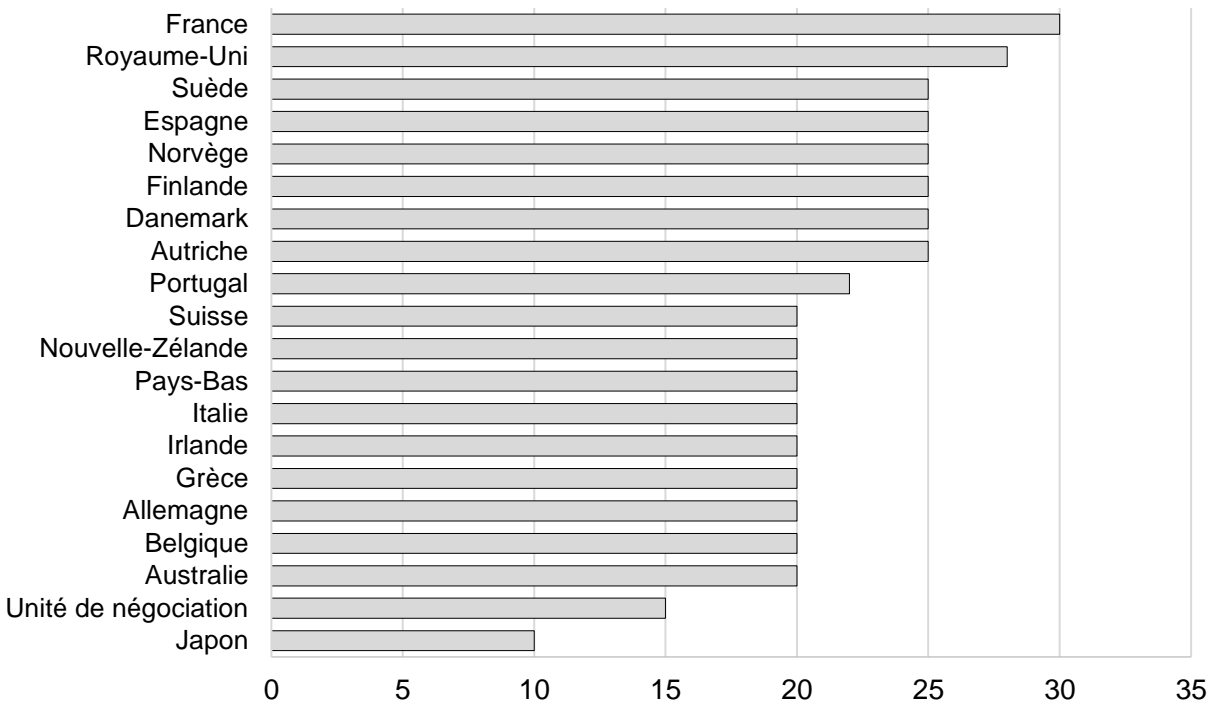
Acquisition de 20 jours de congés annuels



Notre proposition est inférieure à la norme en vigueur dans l'Union européenne et la majorité des pays de l'OCDE. L'Union européenne a fixé un nombre minimal de 20 jours ouvrables de congé payé pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de congé par année ou plus⁹ (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congé annuel après six ans est donc très raisonnable.

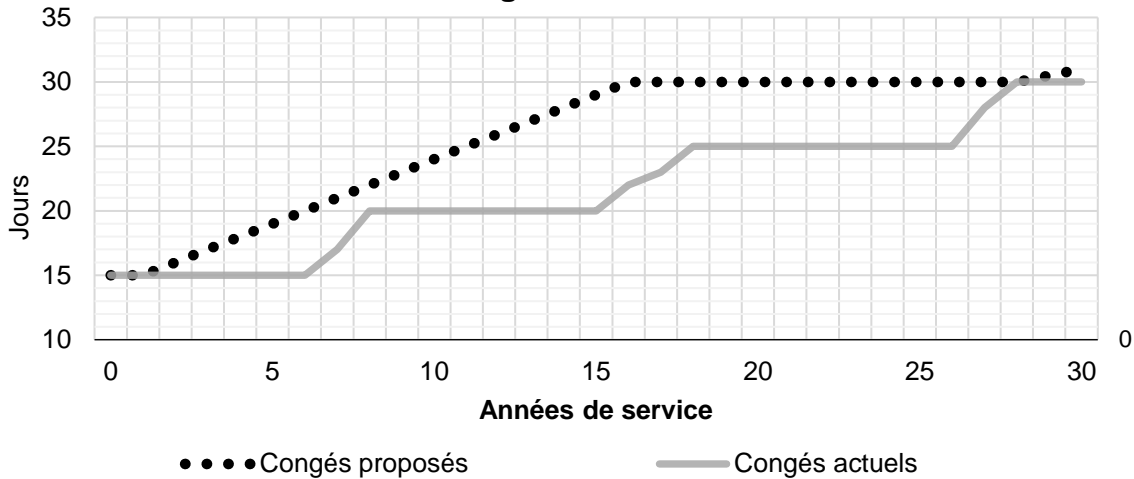
⁹ Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus. *No-Vacation Nation, Revised*, Center for Economic and Policy Research, Adewale Maye, mai 2019 (consulté en ligne le 25 août 2019) cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf

Congés payés obligatoires dans les pays de l'OCDE (en jours ouvrables) 2019



Notre proposition permettrait également aux employés d’acquérir 25 jours de congé annuel après 11 ans de service. Dans le tableau suivant, la ligne continue correspond aux jours de congé actuels de l’unité de négociation, tandis que la ligne pointillée correspond aux jours de congé annuel proposés.

Congés payés actuels versus proposés pour cette unité de négociation



L'effectif de la fonction publique du Canada a évolué au cours des cinq dernières années. Jusqu'en 2015, les baby-boomers (nés entre 1946 et 1966) constituaient le groupe le plus important des fonctionnaires fédéraux. Depuis 2018, la génération X (née entre 1967 et 1979) représente maintenant le groupe le plus important (40,6 %) ¹⁰. En offrant des avantages attrayants, comme l'acquisition plus rapide de congés annuels, nous serons mieux en mesure d'attirer et de garder les talents de la génération X et des milléniaux au sein de la fonction publique fédérale.

Les vacances sont tout aussi bénéfiques pour les employés que pour les organisations. Selon une étude récente, 64 % des personnes interrogées se sentent reposées et enthousiastes à leur retour de vacances. Le désir d'éviter l'épuisement est la principale raison mentionnée pour prendre des vacances. (Pièce B52) Les recherches appuient cette thèse : le stress est étroitement lié à des problèmes de santé, comme les maux de tête, les maladies cardiovasculaires, le cancer et de nombreux types d'infections causés par un système immunitaire affaibli par le stress. Le fait de prendre des vacances réduit le risque d'épuisement. (Pièce B53) Les recherches montrent également que la

¹⁰ *Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018* (consulté en ligne le 25 août 2019) canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-demographique-fonction-publique-federale-2018.html

productivité s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas¹¹. Les PDG estiment que la créativité est une caractéristique essentielle chez les employés, mais qu'il y a une « crise de la créativité », en particulier chez les jeunes générations. Le fait de prendre des vacances amène un changement de rythme et hausse la créativité de 50 %, une situation gagnante pour les employés et les employeurs¹².

En ce qui concerne le paragraphe 34.03, le syndicat veut simplement éliminer les références à l'ancien régime des allocations de départ et faire en sorte que tous les employés soient traités équitablement. En vertu de l'actuelle convention collective, l'ancien service militaire d'un employé compte pour le calcul des congés annuels selon la durée de l'emploi continue/discontinue, mais ce n'est pas le cas de l'ancien service avec l'employeur. Le libellé proposé corrige ce problème et concorde avec ce que nous avons négocié avec le Conseil du Trésor lors de la dernière ronde de négociations. (Pièce B54)

Les congés apportent une foule d'avantages aux employeurs et aux employés. Les membres de l'unité de négociation visée n'ont pas eu d'augmentation importante de leurs congés annuels depuis 20 ans, et leurs droits en matière de congés annuels sont largement inférieurs à ceux d'autres groupes de la fonction publique. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

¹¹ *Vacation's Impact on the Workplace*
shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-USTravel-Vacation-Benefits-Workplace-Impact.pptx

¹² *Three Science-Based Reasons Vacations Boost Productivity*
psychologytoday.com/ca/blog/feeling-it/201708/three-science-based-reasons-vacations-boost-productivity

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur ~~par une commission des accidents de travail~~ lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

b) d'une maladie, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure** 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

En vertu de la convention collective actuelle, les employés blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail à leur salaire normal pour une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail (CAT) conformément à la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*¹³.

D'après les lignes directrices actuelles, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail même si ce sont les CAT territoriales et provinciales qui établissent la durée du congé aux fins de rétablissement

¹³ Congé pour accident du travail, tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/g-5/

et de retour au travail¹⁴. Soulignons également que le niveau d'indemnisation peut varier d'une province, ou d'un territoire, à l'autre.

Selon le syndicat, les modifications proposées au paragraphe 37.01 :

1. établiront une norme claire et uniforme quant à l'application et à la durée du congé pour accident du travail pour l'ensemble des membres visés par la convention collective;
2. feront en sorte que les membres blessés ou malades visés par la convention collective bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une « durée confirmée par une commission des accidents du travail »; et
3. feront en sorte que la convention collective contienne des dispositions assurant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour la période de congé jugée nécessaire par une CAT provinciale ou territoriale.

Inégalités des indemnités et des inclusions d'une province à l'autre. Même s'ils sont protégés par la même convention collective, nos membres ne touchent pas tous les mêmes indemnités en cas d'accident au travail. Dès qu'un employé blessé ou malade est transféré au programme d'indemnisation d'une CAT, ses indemnités passent de 100 % de sa paye normale au taux fixé dans son territoire ou sa province de résidence, soit entre 75 % et 90 % du salaire net¹⁵. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre.

Inclusion des problèmes de santé mentale. Les commissions des accidents du travail provinciales et territoriales sont à mettre à jour et à harmoniser leur réglementation pour inclure à leur programme d'indemnisation les problèmes graves et chroniques de santé

¹⁴ Évaluation du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (consulté le 14 septembre 2019) canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/service-federal-indemnisation-accident.html

¹⁵ Association des commissions des accidents du travail du Canada; Prestations d'indemnisation awcbc.org/fr/?page_id=360

mentale. Le syndicat soutient que le libellé de la convention collective doit refléter les récentes modifications apportées aux législations provinciales et territoriales.

Province/ territoire	Indemnité en pourcentage du salaire	Salaire cotisable maximal (2018) ¹⁶	Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail ¹⁷
SK		88 314 \$	Problèmes graves et chroniques
TN		65 600 \$	Problèmes graves et chroniques
QC		76 500 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
TNO	90 % du salaire net	92 400 \$	Problèmes graves et chroniques seulement
AB		98 700 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
MB		127 000 \$	Traumatismes graves
ON		92 600 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
IPE	85 % du salaire net	55 000 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
NB	85 % de perte de salaire ¹⁸	64 800 \$	Problèmes graves
NÉ	75 % du salaire net 26 premières semaines, puis 85 % du salaire net	60 900 \$	Problèmes graves
YK	75 % du salaire brut ¹⁹	89 145 \$	Problèmes graves
CB	90 % du salaire net	84 800 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques

Atténuation des difficultés des membres. Le libellé actuel de la convention collective est problématique et cause des difficultés aux membres blessés ou malades de diverses façons.

En plus des contraintes financières causées par la réduction de salaire, une personne qui touche des indemnités pour accident du travail devra, à son retour au travail, rembourser à l'employeur sa part des retenues au titre du régime de retraite, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime des prestations supplémentaires

¹⁶ Association des commissions des accidents du travail du Canada, statistiques : awcbc.org/fr/?page_id=2236

¹⁷ *HR Insider*, hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/

¹⁸ La perte de revenus est définie comme la différence entre les revenus moyens nets et la capacité de revenus moyens nets. awcbc.org/fr/?page_id=9806

¹⁹ Si l'employé gagne un salaire égal ou inférieur au montant minimal d'indemnisation (25 % du salaire maximal), son indemnité correspondra à 100 % de son salaire brut.

de décès et du Régime d'assurance-invalidité. Par ailleurs, lorsqu'un employé est absent pendant 10 jours ou plus, il perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. Aussi, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées pour le calcul du rajustement salarial, des augmentations, de la date des augmentations et de l'emploi continu, ce qui entraîne des répercussions financières à long terme pour l'employé.

Le mode d'application des congés pour accident du travail n'est pas uniforme d'une région à l'autre et même à l'intérieur des ministères. « Ce n'est pas aux fonctionnaires des ministères qu'il appartient de porter un jugement sur les demandes; ils doivent, cependant, faire rapport de tous les accidents du travail ou des maladies professionnelles »²⁰. Les ministères doivent obtenir et vérifier l'avis de la période d'invalidité de Travail Canada avant d'approuver un congé pour accident du travail. Toutefois, il n'y a pas de norme uniforme de durée « raisonnable » pour ces congés, ni de date à partir de laquelle la personne blessée ou malade doit passer aux « indemnités directes de la commission des accidents du travail ». Le congé ne doit pas être prolongé au-delà de la date fixée par Travail Canada confirmant que l'employé est apte au travail et doit faire l'objet d'un examen ministériel s'il atteint 130 jours²¹. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen du ministère est extrêmement rare. Selon des données cumulatives à long terme, la durée moyenne de l'indemnisation accordée pour perte de temps est bien inférieure à 130 jours (voir le tableau ci-dessous). La probabilité que les membres de l'unité de négociation visée dépassent 130 jours est négligeable. Il n'y a donc pas de raison convaincante de s'inquiéter quant à la durée du congé pour accident du travail.

²⁰ *Guide de l'employeur au sujet de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
canada.ca/content/dam/esdc-edsc/migration/documents/fra/sante_securite/indemnisation/pubs_idt/pdf/liae.pdf

²¹ Congé pour accident du travail - tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139§ion=html

Durée moyenne de l'indemnisation²²

Province/territoire	Durée moyenne des réclamations sur 5 ans (2013-2017)*	Durée moyenne des réclamations par année de 2013 à 2017
TN	129,3	25,9
IPÉ	69,8	14,0
NÉ	117,3	23,5
NB	105,3	21,1
MB	34,3	6,9
SK	53,6	10,7
AB	70,9	14,2
CB	74,1	14,8
YK	29,3	5,9

**Nombre estimatif total de jours civils indemnisés pour invalidité à court terme au cours des cinq premières années civiles d'une réclamation typique avec perte de temps (si les conditions persistent dans le futur).²³*

Les décisions des CAT provinciales concernant les réclamations sont fondées sur le type de blessure et visent à permettre à l'employé de guérir pour retourner au travail en toute sécurité. Contrairement aux CAT, les ministères n'ont pas un siècle d'expérience dans le règlement des réclamations pour blessure au travail et dans la décision de mettre fin au congé pour accident de travail. Ils peuvent être influencés par des préjugés et des circonstances internes et par la relation de l'employeur avec la personne concernée, et ils le sont. Il peut arriver qu'un gestionnaire plus disposé à l'égard d'un employé approuve une période de congé plus longue que ce qu'il accorderait à un autre employé qui lui est antipathique. Certains membres nous ont indiqué qu'ils avaient été transférés aux indemnités directes de la CAT après seulement quelques jours de congé.

La nature de l'accident ou de la maladie peut également influencer la décision de l'employeur de transférer le dossier d'un employé à la CAT. Souvent, les employés qui souffrent de troubles musculosquelettiques dus à une activité répétée passent rapidement d'un congé payé au régime des prestations directes de la CAT. De plus, un accident de travail qui a suscité l'attention des médias peut pousser l'employeur à maintenir un employé en congé pour accident de travail prolongé.

²² Aucune donnée pour le Québec, l'Ontario, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, Association des commissions des accidents du travail du Canada

²³ Programmes d'indemnisation des accidents du travail au Canada awcbc.org/fr/?page_id=11805 (consulté le 14 septembre 2019)

Alors que le salaire versé en vertu des dispositions actuelles sur les congés pour accident de travail provient habituellement de la section ou de la direction du ministère où travaille la personne blessée ou malade, les indemnités de la CAT proviennent d'un budget central des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail²⁴. Le ministère peut ainsi être poussé à transférer aussi rapidement que possible la personne blessée ou malade au régime de prestations directes de la CAT de façon à libérer les fonds affectés à la rémunération et le remplacer par un autre travailleur physiquement apte. Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder un membre du personnel blessé ou malade en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail.

Il n'est pas possible de contester la décision de l'employeur de transférer un cas à la CAT ni d'en appeler, peu importe si sa décision semble totalement déraisonnable.

Recommandation antérieure du bureau de conciliation

Il est important de noter que lorsque ce problème a été présenté au 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 payé²⁵. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée comme suit :

*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 [...]***

Dispositions contractuelles d'autres conventions collectives

La convention collective de l'AFPC/SEPC contient des dispositions protégeant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour toute la

²⁴ Audit des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail - Janvier 2018
canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification/programmes-federaux-indemnisation-accidentees.html (consulté le 14 septembre 2019)

²⁵ Décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral
decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do (consulté le 14 septembre 2019)

période de congé jugée nécessaire par une commission des accidents du travail provinciale ou territoriale. Aussi, l'AFPC représente des employés de la Chambre des communes (techniciens de bibliothèque, employés des services généraux de bureau, le personnel en bibliothéconomie et celui des services de l'exploitation et des services postaux) dont les conventions collectives prévoient que la durée du congé pour accident de travail est déterminée par une commission des accidents du travail et non par l'employeur. (Pièce B55)

Notre proposition est fondée sur une justification solide, et ces conventions collectives du secteur fédéral prouvent qu'elle est juste pour les employés blessés ou malades et qu'elle est réalisable pour le Conseil du Trésor. À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées à des changements au Régime québécois d'assurance parentale.

38.01 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

- i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
- ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans

l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée

qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :

(i) le décès,

(ii) la mise en disponibilité

(iii) si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,

(iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B),

(v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou

(vi) l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, **et**
 - iii. **dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.**
- c. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02 e) **b)(i)** sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- d. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e **b)** ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- e. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e b) est :
- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) e) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g. Nonobstant l'alinéa g) f), et sous réserve du sous-alinéa f) e) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02 a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
- et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et ~~(B)~~ du sous-alinéa 38.02 a) (iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre ~~quatre-vingt-treize pour cent (93%)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

MOTIF

Le syndicat propose de modifier le sous-alinéa 38.02 b) (iii) pour tenir compte du fait que le délai de carence du régime de l'assurance-emploi (AE) est passé de deux semaines à une semaine. Ce nouveau délai s'applique à toutes les formes de prestations de l'AE, incluant les prestations pour congé de maternité et congé parental. La période d'admissibilité aux prestations n'a pas changé, mais les prestataires peuvent commencer à recevoir leurs chèques une semaine plus tôt qu'auparavant.

Ce changement touche nos membres à l'ARC, car la réduction du délai de carence ne cadre pas avec le régime de prestations supplémentaires de chômage que prévoit leur convention collective. Selon le libellé actuel de la convention collective, les membres pourraient avoir droit à un montant combiné supérieur à leur rémunération hebdomadaire normale durant la deuxième semaine du congé. Par exemple, un paiement pour couvrir la deuxième semaine du délai de carence pourrait dépasser la limite de 100 %, car la rémunération hebdomadaire normale s'additionne au premier paiement d'AE. Pour cette raison, le syndicat propose de déplacer le paiement à la fin de la période de l'AE.

Dans la dernière ronde de négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, le libellé sur le congé de maternité et le congé parental de la convention collective du groupe PA a été modifié comme le syndicat le proposait pour régler ce problème. (Pièce B56)

Le syndicat propose aussi que les prestations supplémentaires versées pendant le congé de maternité passent de 93 % à 100 % du salaire de l'employée. Le régime d'AE permet à une personne salariée de recevoir à la fois les prestations supplémentaires versées par l'employeur et les pleines prestations d'AE. Toutefois, le total des prestations de l'AE et de l'employeur ne peut pas dépasser un certain pourcentage de la rémunération hebdomadaire normale. Les syndiqués qui bénéficient d'un régime de prestations supplémentaires peuvent recevoir jusqu'à 95 % de leur salaire, mais les prestations s'élèvent à 100 % du salaire pendant un congé de maternité. Le syndicat ne voit pas pourquoi ses membres en congé de maternité devraient être privées d'une partie de leur salaire même s'il ne s'agit que d'une petite partie de leur salaire.

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées à des changements au Régime québécois d'assurance parentale.

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~rente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **quatre-vingt-six (86)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~rente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **quatre-vingt-six (86)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent-quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé.
 - ~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~
 - ~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la~~

~~période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :~~

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

~~D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :~~

~~(i) le décès,~~

~~(ii) la mise en disponibilité~~

~~(iii) si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,~~

~~(iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B),~~

~~(v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou~~

~~(vi) l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B).~~

~~b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~

- b. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de ~~deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui demeure en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à ~~quatre-vingt-treize (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée;
 - iv. **dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des soixante-et-une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)-b) (iii) pour le même enfant.**
- c. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa ~~40.02e)-b) (i)~~ sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve

qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- d. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa ~~e~~**b**), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~e~~**b**) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~f~~**e**) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- g. Nonobstant l'alinéa ~~g~~**f**) et sous réserve du sous-alinéa ~~f~~**e**) (ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- i. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- j. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

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

a. L'employé-e qui :

i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02 a) (ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) ~~et (B)~~ du sous-alinéa 40.02 a) (iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a) (i).

MOTIF

Le nouveau libellé reflète principalement les modifications aux prestations parentales de l'assurance-emploi apportées dans les budgets fédéraux de 2017 et 2018. Le syndicat propose que l'indemnité parentale supplémentaire s'applique à la totalité du nouveau congé parental non payé prolongé. Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe 40.02. Les améliorations apportées en 2017 et en 2018 aux prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu une incidence sur les indemnités supplémentaires prévues par

la convention collective. Les nouvelles règles de l'assurance-emploi prévoient des options additionnelles pour le congé parental :

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

En outre, les parents qui partagent le congé ont droit à des semaines supplémentaires de prestations.

Le choix doit être précisé au moment de déposer la demande de congé parental (standard ou prolongé). Selon la convention collective en vigueur, le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentales partagées est fixé à 52 semaines, ce qui comprend 35 semaines d'indemnités parentales. Or, le supplément de congé parental continue de s'appliquer, et si une personne salariée décide d'étendre son congé sur 63 semaines, elle a encore droit à la différence entre les prestations parentales de l'assurance-emploi et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour les 35 premières semaines. (Pièce B57) De plus, selon le libellé actuel, quand une personne choisit l'option prolongée, le supplément de congé parental cesse à la fin des 35 semaines, mais elle continue de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi représentant 33 % de sa rémunération jusqu'à la fin de son congé non payé.

Pendant les négociations actuellement en cours, le Conseil du Trésor s'est entendu avec d'autres employeurs fédéraux sur un nouveau libellé selon lequel la personne salariée recevrait une indemnité parentale supplémentaire de 55,8 % de son taux de rémunération durant tout son congé parental prolongé. (Pièce B58) Le syndicat rejette cette proposition pour deux raisons.

Premièrement, beaucoup de parents ne peuvent pas se permettre de toucher seulement 55,8 % de leur revenu. Cette situation serait encore plus difficile pour les familles monoparentales ou celles qui dépendent d'un travail précaire ou du revenu d'un seul

parent. Au titre de la proposition de l'employeur, seules les familles dont au moins un parent touche un revenu élevé pourront profiter du congé parental prolongé. S'ils n'ont pas droit à une indemnité supplémentaire convenable, la plupart des membres de l'unité de négociation visée ici seront placés devant une fausse alternative : l'option standard ou l'option prolongée, qui est tout simplement inabordable. En résumé, une option proposant le versement de prestations parentales diminuées sur une plus longue période n'est pas attrayante et elle est moins susceptible d'être viable pour une famille monoparentale ou à faible revenu.

Deuxièmement, le syndicat souhaite négocier des améliorations pour ses membres, et non des concessions. Dans son état actuel, la proposition de l'employeur entraînerait une perte salariale nette pour nos membres en congé parental prolongé. Le calcul de l'employeur se fonde apparemment sur un principe de neutralité des coûts selon lequel 93 % sur 35 semaines donne 55,8 % sur 61 semaines. Or, nos membres ont actuellement droit à 33 % pour les 26 semaines restantes au congé, en plus de 93 % pour les 35 premières. En somme, la proposition de l'employeur désavantagerait nos membres par rapport au statu quo, comme le démontrent les calculs ci-dessous.

INDEMNITÉ PARENTALE PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE POUR UNE PERSONNE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU SP-03

	Taux de rémunération hebdomadaire maximal	Taux de rémunération hebdomadaire (93 %)	Prestation de l'AE de 33 %	Coût hebdomadaire du RPSC de l'employeur	Rémunération hebdomadaire totale de l'employé
35 premières semaines	1001,11 \$	931,03 \$	330,37 \$	600,67 \$	931,03 \$
26 semaines suivantes	1001,11 \$		330,37 \$		330,37 \$

	Salaire	Semaines	Total des paiements d'AE à l'employé	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale de l'employé
35 premières semaines	93 %	35	11 562,82 \$	21 023,31 \$	32 586,13 \$
26 semaines suivantes	33 %	26	8 589,52 \$	0,00 \$	8 589,52 \$
Total		61	20 152,34 \$	21 023,31 \$	41 175,65 \$

Pour une personne occupant un poste de niveau SP-03, 61 semaines à plein salaire donnent 61 067,71 \$. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessus, l'indemnité prévue par la convention collective actuelle correspond à 67,4 % du salaire d'un SP-03 pendant cette période. Une indemnité supplémentaire à moins de 67,4 % représenterait donc une économie pour l'employeur, mais une importante concession pécuniaire pour nos membres. Si le syndicat acceptait l'indemnité de 55,8 % proposée, une personne occupant un poste de niveau SP-03, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de 7 100 \$ sur 61 semaines.

**INDEMNITÉ PARENTALE PROLONGÉE SELON LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR
POUR UNE PERSONNE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU SP-03**

	Taux de rémunération hebdomadaire maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	Coût hebdomadaire du RPSC de l'employeur	Rémunération totale de l'employé
61 semaines	1 001,11	330,37 \$	22,8 %	228,25 \$	558,62 \$

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale de l'employé	Perte totale pour l'employé
61 semaines	55,8 %	61	13 923,44 \$	34 076,01\$	(7 099,65) \$

L'AFPC veut négocier des améliorations aux dispositions sur le congé parental, et la proposition de l'employeur n'en comporte pas. Les changements apportés par le gouvernement sont insuffisants. Ils n'augmentent pas la valeur réelle des prestations d'assurance-emploi pour les personnes salariées qui profitent du congé parental prolongé. Le gouvernement se contente plutôt d'échelonner les prestations de 12 mois sur 18 mois. La fonction publique fédérale est néanmoins bien placée pour mettre en branle des changements. Selon une récente étude portant sur la contribution de la fonction publique fédérale à l'économie canadienne, les emplois du secteur public ont une incidence considérable sur notre société. Ils contribuent notamment à l'élimination des inégalités entre les sexes et au rapprochement entre les taux d'emploi des hommes

et des femmes au Canada²⁶. Dans une déclaration, l'ancienne ministre de la Condition féminine, Maryam Monsef, a précisé les principaux objectifs des changements aux prestations parentales de l'assurance-emploi : « Encourager tous les parents à s'occuper à temps plein de leurs enfants aidera à assurer une plus grande sécurité financière aux femmes et à renforcer les liens entre les parents et leur bébé. »²⁷ Bien entendu, le Canada peut encore faire mieux puisque par comparaison aux autres pays de l'OCDE, son congé parental payé le situe en milieu de peloton²⁸.

Enfin, ce congé prolongé à 55,8 % du salaire du parent ne remplace pas non plus les services de garde accessibles et de qualité. Dans sa proposition de réforme des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi en 2016, l'Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance expliquait qu'un congé parental prolongé serait avantageux pour les parents, puisque les services de garde abordables pour les enfants de moins de 18 mois sont très limités. Une étude menée en 2014 par le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) sur le coût des services de garde dans les grandes villes canadiennes en était arrivée à une conclusion similaire. Ce rapport souligne que les places pour les nourrissons (moins de 1,5 an) sont les plus rares et les plus chères et que parmi les trois catégories d'âge, c'est pour les nourrissons qu'il y a le moins de places en garderies agréées.

La plupart des parents choisissent un congé prolongé parce qu'ils ne trouvent pas de place en garderie ou qu'ils n'ont pas les moyens d'y envoyer leur enfant après 12 mois. Selon le rapport du CCPA, bon nombre de garderies ne peuvent assumer les coûts élevés des soins aux bébés, tandis que bien des familles n'ont pas les moyens de leur confier leur bébé à temps plein. À Toronto par exemple, le coût médian pour la garde d'un bébé à temps plein est de 1 676 \$ par mois.

²⁶ *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*, IRIS, septembre 2019
cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

²⁷ « **Le nouveau congé parental partagé de cinq semaines sera en vigueur dès mars 2019** », **26 septembre 2018**

newswire.ca/news-releases/le-nouveau-conge-parental-partage-de-cinq-semaines-sera-en-vigueur-des-mars-2019-694381901.html

²⁸ Durée du congé de maternité, congé parental et congé payé réservé aux pères, OCDE
stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760

Rappelons que notre objectif est d'obtenir l'augmentation du supplément aux indemnités pour congé de maternité et congé parental à 100 % du salaire et de faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle ce supplément est offert. Un tel régime favorise le maintien des effectifs, ce qui profite à l'employeur, puisqu'il diminue le recours au recyclage et à l'embauche. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses employés. Selon une étude menée par Statistique Canada sur les prestations supplémentaires offertes par les employeurs pour les congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur »²⁹. Le syndicat estime donc que les prestations de remplacement du revenu en cas de congé parental doivent être considérées comme un avantage concurrentiel, puisqu'elles permettent d'attirer et de garder les employés.

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

²⁹ Statistiques Canada, Prestations complémentaires versées par l'employeur, Katherine Marshall www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm

ARTICLE 42 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- 42.01a) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du paragraphe 42.02 ~~du présent article~~ ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** heures au cours d'un exercice financier.
- b) **Les congés non utilisés au cours d'un exercice financier sont reportés et mis à la disposition de l'employé-e au cours de l'exercice suivant.**
- c) **À la demande de l'employé-e, la surveillante ou le surveillant peut avancer jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congé par exercice financier en vertu du présent article.**
- 42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, ~~si le surveillant a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
 - b) pour prodiguer des soins ~~immédiats et temporaires~~ à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
 - d) pour prodiguer des soins ~~immédiats et temporaires~~ à une personne âgée de la famille de l'employé-e;
 - e) ~~pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e;~~
 - f) pour fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
 - g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, ~~en raison de circonstances imprévues,~~ les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures d'école, ~~inattendues~~ **aux annulations de transport scolaire, aux grèves scolaires, aux grèves de garderie d'école** pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux;

- h) **pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale;**
- i) **quinze (15) sept virgule cinq (7,5) heures des soixante-quinze (75) quarante-cinq (45) heures** précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour :

A) assister à une activité scolaire, si la surveillante ou le surveillant a été informé de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

B) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

42.03 Un congé payé supplémentaire de (cinq) 5 jours est accordé à l'employé-e pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

MOTIF

Le syndicat avance trois propositions clés à article 42.

Le syndicat souhaite faire passer de 45 à 75 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement aux employés et éliminer des dispositions restrictives afin d'offrir aux employés plus de souplesse quant à l'utilisation de ces heures de congé.

La pression que subissent les personnes salariées qui doivent s'occuper de membres de leur famille tout en travaillant à temps plein s'est accrue ces dernières années, et le nombre d'heures de congé qui leur est accordé est insuffisant.

Depuis quelques décennies, les tendances socioéconomiques ont fait en sorte que les travailleuses et travailleurs canadiens ont des enfants de plus en plus tard dans la vie. Voici ce qu'affirment de nombreux économistes selon une étude de Mills et coll. publiée en 2015 :

La maternité précoce contribue à une diminution du salaire, tandis que la maternité tardive contribue à une augmentation marquée du revenu,

particulièrement chez les femmes hautement scolarisées ou exerçant une profession libérale. [traduction] (Pièce B59)

Conjuguée à d'autres facteurs comme le vieillissement de la population, le départ de plus en plus tardif des enfants à charge du domicile familial et la difficulté pour les familles de plus en plus restreintes de s'occuper des parents vieillissants, cette situation ne fait qu'alourdir les obligations des proches aidants, communément appelés la « génération sandwich ». Et cette situation ne changera pas, à en juger par les tendances sociales.

De 2011 à 2013, Linda Duxbury, de l'École de commerce Sprott de l'Université Carleton, et Christopher Higgins, de l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario, ont mené une étude auprès de quelque 25 000 personnes salariées canadiennes sur l'expérience des proches aidants. (Pièce B60) Voici certains résultats que rapporte l'étude :

- Parmi les 25 021 personnes interrogées, de 25 % à 35 % concilient le travail et le rôle de parent ou celui d'aidant, voire les deux; et 60 % de ces aidants appartiennent à la génération sandwich.
- Quarante pour cent des participants se disent extrêmement surchargés au travail et à la maison, et ce sont ceux de la génération sandwich qui disent se sentir le plus surchargés. Les salariés qui doivent jongler leurs responsabilités professionnelles avec le rôle d'aidant emportent du travail à la maison et sacrifient leur sommeil, leur temps personnel et leur vie sociale, ce qui les rend particulièrement vulnérables à l'épuisement et au stress.

Cette importante étude recommande entre autres que les employeurs offrent plus de flexibilité en ce qui concerne les horaires de travail et les congés.

Une étude parue dans un numéro de 2004 de la publication *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada reconnaissait d'ailleurs l'existence de la génération sandwich au Canada et décrivait ses conséquences sur la vie personnelle comme suit :

Toutefois, la prestation de soins laisse souvent peu de temps pour les activités sociales ou les vacances. Plus d'un tiers ont jugé nécessaire de réduire leurs activités sociales, et un quart ont dû modifier leurs projets de vacances. Souvent, un appel à l'aide peut survenir pendant la nuit et la personne doit quitter la maison pour prêter main-forte. Environ 13 % des personnes qui fournissaient des soins ont vu leurs habitudes de sommeil se modifier, et le même pourcentage de personnes ont senti que leur santé s'en trouvait affectée d'une façon ou d'une autre. Tandis que 1 travailleur sur 10 de la génération sandwich a subi une perte de revenu, 4 sur 10 ont engagé des dépenses supplémentaires telles que la location d'équipement médical ou l'achat de téléphones cellulaires. (pièce B61)

Deuxièmement, dans ce même article, le syndicat souhaite ajouter « pour visiter un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances dans lesquelles l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e. Un membre de la famille peut se retrouver en phase terminale de sa maladie et être placé aux soins palliatifs.

L'employé-e pourrait alors vouloir être au chevet de la personne en fin de vie. L'article actuel permet à l'employé-e d'obtenir un congé uniquement pour prodiguer des soins au membre de la famille malade. Le syndicat souhaite donc obtenir une clause qui prévoit de façon explicite un congé pour visiter un proche en phase terminale afin de lever toute équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

En dernier lieu, le syndicat soutient que l'arrivée d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté est un événement majeur qui nécessite presque toujours plusieurs jours d'ajustement. Selon le libellé actuel de la convention collective, une personne salariée qui accueille un nouvel enfant dans sa famille perd presque tous ses congés pour obligations familiales. L'ajout d'un nouveau paragraphe 42.03 corrigerait ce problème et permettrait d'offrir aux employés le temps dont ils ont besoin à l'arrivée d'un nouvel enfant.

Les revendications de nos membres révèlent que ceux-ci accordent toujours une grande priorité à la bonification des congés pour obligations familiales. Les études montrent aussi que le rôle d'aidant exerce de plus en plus de pressions sur les employés. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission de recommander une augmentation du nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert à ses membres.

ARTICLE 43 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

- 43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :
- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
 - b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
 - c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois **par période de dix (10) ans** en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

MOTIF

Le syndicat souhaite augmenter le nombre de fois qu'un employé peut bénéficier des congés non payés pour obligations personnelles déjà offerts. Notre proposition s'inspire de la convention collective du groupe Vérification, finances et sciences à l'ARC représenté par l'IPFPC. En vertu de cette convention, les travailleurs et travailleuses ont droit aux deux congés non payés pour obligations personnelles à deux reprises pendant la durée totale de leur emploi dans la fonction publique. (Pièce B62)

Le syndicat est d'avis que l'ARC n'a aucune raison d'accorder à certains de ses employés de meilleurs avantages en matière de congé que ceux qui sont offerts aux membres de l'AFPC. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

46.01

- (a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil ~~d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs~~ **payé**. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, **l'employé-e il ou elle** est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, **l'employé-e il ou elle** peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) **À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- (c) **Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,**
- i. **la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et**
 - ii. **la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.**
 - iii. **L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.**

46.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, ou d'une belle-sœur~~ **de son oncle ou de sa tante ou de l'oncle ou de la tante de son conjoint/sa conjointe.**

46.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02, celui-ci ~~ou celle-ci~~ bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

46.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières,

accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02.

MOTIF

Le syndicat propose d'ajouter le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur dans la définition de la famille à l'article 2. Le cas échéant, le paragraphe 46.02 ne s'appliquerait pas à ces personnes.

De plus, le syndicat propose d'inclure la tante et l'oncle de l'employé-e et du conjoint/de la conjointe dans la catégorie des membres de la famille dont le décès donne droit à un jour de congé payé pour vivre son deuil et s'acquitter des responsabilités liées au décès.

La fonction publique s'est diversifiée au fil du temps pour mieux refléter, à juste titre, l'ensemble de la société canadienne. Comme nous l'avons mentionné dans nos propositions antérieures, de nombreux fonctionnaires appartiennent à des cultures qui accordent un grand respect et une grande importance à la famille élargie. Dans certaines cultures, y compris les Autochtones, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont considérés par tradition comme d'importants membres de la famille immédiate.

Lors des dernières rondes de négociation, le syndicat a constaté que ses membres mettent beaucoup l'accent sur la définition de la famille et sur son incidence sur le congé pour obligations familiales et le congé de deuil. Le décès d'une tante ou d'un oncle occasionne un moment de deuil, où la personne salariée peut être appelée à s'acquitter de responsabilités liées au décès, à rendre un dernier hommage à l'être cher ou à apporter du soutien à une mère ou un père qui a perdu son frère ou sa sœur ou encore à une sœur ou un frère qui a perdu son enfant. Le décès d'un proche est une grande épreuve qui soulève d'intenses émotions. Cela ne correspond pas à la notion de vacances qu'on associe généralement aux congés annuels.

Le syndicat estime que la personne salariée ne devrait pas avoir à utiliser ses congés annuels pour assister aux funérailles d'une tante ou d'un oncle. Il demande donc

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

ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e, **y compris le temps de déplacement à destination et en provenance de l'instance**, pour la période de temps où il ou elle est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation ou par autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation,~~
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.
- d) d'être partie à toute instance énumérée aux sous-alinéas c) (i) à (v) du présent article.**

MOTIF

Dans certains cas, des membres de l'unité de négociation visée ont obtenu un congé pour participer à des procédures judiciaires, mais pas le temps nécessaire pour se rendre au lieu de l'instance et en revenir. L'employeur a évoqué le critère de « la période de temps où il ou elle est obligé » pour refuser le congé nécessaire pour se rendre au lieu de l'instance. La proposition du syndicat garantirait que les employés auraient le temps

qu'il leur faut pour participer à des procédures judiciaires, y compris le temps nécessaire pour tous les déplacements connexes.

Il y a aussi eu des cas où l'employeur a refusé d'accorder un congé pour comparution en disant que l'employé avait peut-être été appelé à participer à une audience ou une instance, mais que, de quelque manière, il ne répondait pas aux critères précisés au paragraphe 47.01. L'inclusion d'un nouvel alinéa d) comme le syndicat le propose permettrait d'éviter de telles situations.

ARTICLE 52 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

52.01 L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, ~~jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures~~, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

MOTIF

Notre proposition vise à offrir aux employés des modalités de travail plus souples qui les aideront à concilier le travail et la vie personnelle et faciliteront leur transition vers la retraite. L'article ainsi modifié répondrait aux besoins et aux préoccupations des employés qui approchent de l'âge de la retraite en ce qui concerne leur santé, leurs responsabilités familiales et leur épanouissement personnel. L'employeur bénéficiera également de cette disposition améliorée sur les congés, car elle contribuera à réduire l'impact de la vague de départs à la retraite que subira la fonction publique dans un avenir rapproché. Offrir aux employés plus âgés des incitatifs tangibles, comme un plus grand nombre de congés payés, les incitera à demeurer plus longtemps sur le marché du travail, leur permettant d'offrir de la formation et du mentorat aux nouveaux employés et de préserver la mémoire institutionnelle de l'organisation.

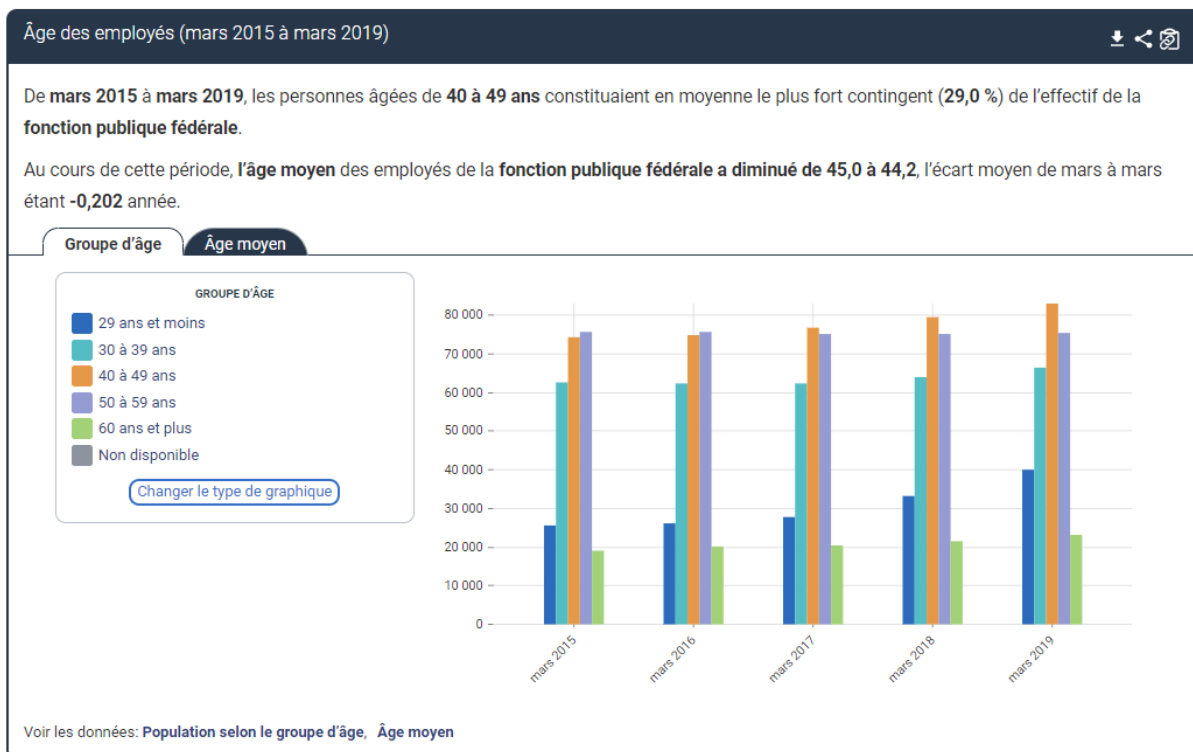
La transition d'un emploi à temps plein à une retraite complète est une étape importante dans la vie. Du point de vue de l'employeur, les programmes de retraite progressive sont utiles pour retenir les employés âgés qualifiés qui, autrement, quitteraient l'organisation pour de bon. Pour les travailleurs plus âgés, les congés supplémentaires facilitent la transition vers la retraite et la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales, en particulier s'ils doivent s'occuper d'un conjoint ou d'un parent âgé.

Vague montante de départs à la retraite

Le vieillissement de la population active aura une incidence marquée sur l'ensemble du secteur public fédéral. Le tableau 1 indique l'âge moyen de l'ensemble des fonctionnaires (44,2 ans)³⁰, tandis que les tableaux 2 et 3 sont ventilés par sous-groupes.

Tableau 1 :

Infographie du Secrétariat du Conseil du Trésor : âge des employés



La tendance est essentiellement la même dans tous les sous-groupes, ce qui devrait préoccuper l'employeur. Avec le rétrécissement du marché du travail, la concurrence pour attirer les travailleurs qualifiés est acharnée. Les très nombreux membres qui approchent l'âge de la retraite cherchent des moyens de faciliter la transition et de concilier leur travail et leur vie personnelle. L'employeur devra aussi trouver des moyens de maintenir les employés en poste et de limiter le plus possible les répercussions de la vague montante de retraites.

³⁰ www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#orgs/gov/gov/infograph/people

ARC (Données démographiques de l'ARC, 1^{er} novembre 2016)

50-59	60+	50+
32,36 %	8,64 %	41 %

Dispositions actuelles

L'ARC offre présentement un congé de pré-retraite qui permet aux employés de prendre des congés additionnels sans subir une perte abrupte de salaire. Le syndicat propose de bonifier ce congé en éliminant le maximum permis d'heures de congé. Puisque tout indique qu'une vague de retraites dans la fonction publique est imminente, il est essentiel que l'employeur adopte des mesures qui inciteront les employés plus âgés à travailler plus longtemps et à transmettre la mémoire organisationnelle à la relève.

L'AFPC estime qu'un congé de pré-retraite est un atout tant pour l'employeur que pour l'employé. Il facilite la transition vers la retraite des employés et permet à l'employeur de maintenir en poste des employés chevronnés alors qu'un grand nombre d'entre eux seront bientôt prêts à prendre leur retraite.

ARTICLE 53 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

53.xx

L'Employeur accordera à l'employé-e qui en fait la demande un congé payé pour les consultations médicales, les soins dentaires et les traitements de fertilité. Ce congé payé comprend le temps qu'il faut pour se rendre aux rendez-vous et en revenir.

53.04 Congé de soignant

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir.
- ~~b) Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1(1) de la Loi sur l'assurance-emploi.~~
- ~~c) En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes :
 - ~~i. Un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé;~~
 - ~~ii. Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade;~~
 - ~~iii. On considérera qu'un « Certificat médical – Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance-emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii).~~~~
- ~~d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement~~

~~malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.~~

- b) Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 41.02 b) et d) susmentionnés, un employé-e qui fournit à l'employeur un document attestant qu'il reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi, peut se voir accorder un congé pour des périodes de moins de trois (3) semaines pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.**
- c) La période de congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa 41.02 c) ci-dessus, seulement pour les périodes où l'employé-e fournit à l'employeur un document attestant qu'il reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE).**
- d) Un employé-e qui est en attente de prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'employeur un document attestant que sa demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.**
- e) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02, ci-dessus, cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e est avisé.**

- 1. Pour faire en sorte que le congé de soignant soit payé à 100 % pour faire l'appoint des prestations d'assurance-emploi.**
- 2. Que le congé puisse être divisé en plusieurs périodes.**
- 3. Que les sommes gagnées pendant la période du paiement des prestations ne soient pas déduites de l'appoint.**
- 4. Que les nouvelles prestations de soignant soient incluses, avec supplément à la hauteur de 100 % du salaire.**

53.02 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, L'employé-e bénéficie, au cours de chaque exercice financier, d'un maximum de quinze (15) vingt-deux heures et demie (22,5) de congé payé pour des raisons personnelles.~~

Si un employé-e tombe malade pendant une période de congé personnel et qu'il en avise l'employeur, l'employé-e se verra accorder un congé de maladie payé, et tout jour de congé personnel non utilisé sera porté à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

Le congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Néanmoins, l'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder les congés à la date demandée par l'employé-e.

53.xx Congé pour les premiers répondants

Un employé-e qui est membre d'un service d'incendie volontaire ou d'un organisme de recherche et sauvetage et qui est appelé à apporter une aide en cas d'urgence pendant les heures de travail se verra accorder un congé payé, sur demande.

53.xx 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 35.03 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

Par ses propositions touchant l'article 53, le syndicat veut assurer la cohérence avec certaines pratiques au sein de l'unité de négociation et améliorer des mesures que les parties ont approuvées lors de la précédente ronde de négociations au sujet de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Soins médicaux ou dentaires

En ce qui concerne les rendez-vous chez un médecin et un dentiste, le syndicat souhaite protéger et bonifier la pratique de longue date de l'employeur d'accorder du temps payé pour ces rendez-vous.

À l'heure actuelle, la politique de l'employeur prévoit que les employés ont droit à un maximum de 3,75 heures de congé payé pour se rendre chez le médecin ou le dentiste

pour un rendez-vous initial, de diagnostic ou de routine. Toutefois, pour les rendez-vous de suivi, les employés sont tenus de prendre un congé de maladie. De plus, le temps qui dépasse les 3,75 heures accordées pour un rendez-vous n'est pas couvert et est déduit des crédits de congé de maladie de l'employé. (Pièce B63)

La politique actuelle pose des problèmes. Tout d'abord, elle précise qu'un congé de 3,75 heures est accordé « à la discrétion de la gestion ». Deuxièmement, elle ne prévoit pas de congé payé pour les rendez-vous de suivi. Troisièmement, dans certains cas, une période de 3,75 heures peut être insuffisante, surtout pour les personnes qui habitent dans une grande région urbaine. Quatrièmement, il y a des ambiguïtés dans la politique. Par exemple, la politique souligne que du temps libre payé « peut » être autorisé pour certains rendez-vous médicaux liés à une évaluation dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE) de l'Agence. Alors qu'un maximum de 3,75 heures de congé est offert pour les rendez-vous médicaux, la politique sur les rendez-vous liés au PAE laisse entendre que l'employeur pourrait renoncer à ce maximum. Ce n'est pas clair. (Pièce B64)

Par ailleurs, la pratique actuelle est décrite dans une politique et non dans l'entente conclue entre les parties. Elle est donc susceptible d'être modifiée ou éliminée à un moment quelconque dans l'avenir.

La proposition du syndicat permettrait de régler tous ces problèmes et garantirait l'uniformité dans l'application de la politique. Elle garantirait le respect et le maintien de la pratique qui consiste à accorder du temps payé pour les rendez-vous chez le médecin et le dentiste. Elle ferait en sorte que les employés disposent du temps qu'il leur faut pour aller voir un médecin ou un dentiste. En outre, cette proposition assurerait que les employés qui doivent subir un traitement soutenu 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 n'auraient accès à ce congé que s'ils n'avaient pas d'autres solutions.

Soulignons que des décisions en arbitrage de la CRTESPF pour plusieurs groupes à la Chambre des communes ont mené à l'ajout d'un congé payé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste dans les conventions collectives. (Pièce B65)

Congé pour compassion

Pour ce qui est du paragraphe 53.04, le syndicat propose des changements qui reflètent les modifications qui ont été apportées au programme de l'assurance-emploi en 2016³¹.

Le syndicat croit qu'il est nécessaire d'offrir des prestations complémentaires pour les personnes qui reçoivent ou attendent des prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi. Le syndicat propose des prestations correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 100 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées tout le temps que la personne reçoit les prestations de l'assurance-emploi.

S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, grièvement blessé ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut grandement contribuer à atténuer ces difficultés. Même lorsqu'une personne salariée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le fait de prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade peut compromettre sa stabilité financière et celle de sa famille. En effet, la perspective de se retrouver sans salaire viable pour s'occuper d'un membre de sa famille peut en dissuader plusieurs de prendre un tel congé, surtout si le ménage ne compte que sur un seul salaire. Selon les plus récentes données disponibles, plus de trois millions de familles au Canada seraient monoparentales ou n'auraient qu'une seule source de revenus, et le nombre de familles dans cette situation aurait augmenté de plus de 64 000 entre 2015 et 2017³². Rester au travail pour des raisons financières plutôt que de prendre soin d'un être cher est une décision difficile qui peut également avoir de graves répercussions sur la santé mentale d'une personne salariée.

³¹ Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu, Emploi et Développement social Canada canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html

³² Statistique Canada, Tableau : 11-10-0028-01 (anciennement CANSIM 111-0020), Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr

La proposition du syndicat vise à soutenir les travailleurs et travailleuses au moment où ils en ont le plus besoin.

Le régime de prestations supplémentaires de chômage a été créé en 1956 dans le but de subventionner les personnes salariées qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elles sont temporairement en congé sans solde. Puisque l'assurance-emploi ne couvre que 55 % des gains antérieurs, ces prestations supplémentaires aident à réduire davantage la perte nette de salaire. Un tel régime favorise le maintien des effectifs, ce qui profite à l'employeur, puisqu'il diminue le recours au recyclage et à l'embauche. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour ses membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses employés. Dans une étude sur les prestations complémentaires versées par l'employeur, Statistique Canada conclut que, dans le cas des congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur »³³. Le syndicat est d'avis que le versement de prestations complémentaires dans le cas des congés de compassion et pour proches aidants inciterait grandement les personnes salariées à retourner au travail après une période difficile et à demeurer avec le même employeur.

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs dans l'appareil gouvernemental fédéral. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux (un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*) ont convenu d'accorder des prestations complémentaires pendant une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants. (Pièce B66)

³³ Statistique Canada, Prestations complémentaires versées par l'employeur, par Katherine Marshall www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement au paragraphe 53.04 fassent partie des recommandations de la commission.

Congé personnel

Pour ce qui est du paragraphe 53.02, le syndicat demande l'ajout d'un jour de congé pour des raisons de nature personnelle. Pour souligner qu'elle veut favoriser un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle, l'Agence dit ceci dans son site Web :

Nous sommes conscients que la vie ne respecte pas toujours un horaire de 9 à 5. À l'Agence, nous voulons que nos employés jouissent d'une certaine souplesse qui convient à leur mode de vie, et ce, au travail comme ailleurs. Nos politiques favorables à la famille [...] ou les dispositions relatives aux congés, aident nos employés à concilier leurs vies personnelle et professionnelle³⁴.

En accordant un jour de congé de plus pour des raisons personnelles, l'ARC ferait la preuve de sa volonté d'aider ses employés à atteindre cet équilibre.

Certificat médical

Finalement, au paragraphe 53.XX, le syndicat propose qu'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié soit considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03 a). Les professionnels de la santé sont assujettis à une réglementation, à des dispositions législatives et à des définitions qui varient d'une province à l'autre. C'est pourquoi toute définition d'un professionnel de la santé ne doit pas imposer de contrainte excessive aux travailleurs et travailleuses. Ces derniers n'ont pas tous accès au même éventail de professionnels de la santé. De plus, les soins, les diagnostics et les traitements diffèrent selon la situation. Si un professionnel de la santé dûment qualifié fournit une note pertinente et raisonnable liée à la situation du travailleur, l'employeur ne devrait pas refuser le congé ou la mesure d'adaptation.

³⁴ Carrières à l'ARC – 1. Pourquoi travailler avec nous : canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/carrieres-a-arc/carrieres-a-arc-1-pourquoi-travailler-nous.html

Le Conseil du Trésor a accepté un libellé qui protège les employés des abus que pourrait commettre l'employeur dans ce domaine. Dans le cadre du nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés – en cours de négociation entre le Conseil du Trésor et des syndicats du secteur public (IPFPC, FIOE, ACAF, ACEP) – les deux parties ont convenu d'une définition commune du professionnel de la santé, que voici :

Les médecins, psychiatres, dentistes ou infirmières/infirmiers praticiens qui, en vertu des lois et règlements provinciaux et territoriaux, sont habilités à diagnostiquer une maladie ou une blessure afin de déterminer et/ou de fournir les procédures ou les traitements médicaux nécessaires à une personne salariée malade ou blessée, et qui sont dûment inscrits au tableau d'un ordre professionnel pour pratiquer dans leur domaine.

[notre traduction]

Le libellé de l'article 35 de l'actuelle convention collective accorde à l'employeur une souplesse excessive et injustifiée. En raison du libellé de l'alinéa 35.03 a), certains gestionnaires ont décidé qu'un certificat médical d'un médecin dûment qualifié ne constitue pas une preuve suffisante de la maladie d'une personne salariée et que les membres du personnel doivent consulter un professionnel de la santé au travail de Santé Canada pour obtenir une deuxième opinion.

De plus, le syndicat propose que l'employeur rembourse le coût de tout certificat médical exigé. Lorsque la première convention collective a été négociée, on ne facturait à peu près jamais la note du médecin attestant une maladie. Mais les temps ont changé, et le coût pour obtenir un rapport ou un certificat médical varie énormément et peut parfois être très élevé. Nous reconnaissons qu'il peut être important de fournir une note d'un médecin dans le cas d'un problème médical grave nécessitant des mesures d'adaptation dans le milieu de travail. Cependant, la plupart des certificats médicaux sont exigés en cas d'absence pour de petits problèmes médicaux. Une telle pratique est largement considérée comme une stratégie de gestion du personnel, une manière de réduire l'absentéisme en forçant les employés à « prouver » leur maladie. Les personnes n'ayant pas les moyens de se procurer une note du médecin seront alors tentées d'aller travailler

même si elles sont malades ou inaptées au travail, compromettant ainsi leur santé et leur sécurité ou celles des autres. C'est un problème croissant qui doit être réglé.

Un libellé semblable figure dans toutes les conventions collectives de l'AFPC conclues avec la Chambre des communes – il découle d'une décision rendue en 2010 par la CRTESPF (485-HC-45). Dans l'arbitrage d'un différend, la CRTESPF a aussi accordé le même libellé en 2017 aux membres de l'AFPC au Sénat (485-SC-51) et à la Bibliothèque du Canada. (Pièce B67) Enfin, en 2013, la CIP chargée d'instruire le différend entre le syndicat et l'ACIA a accepté les arguments de l'AFPC selon lesquels l'employeur, lorsqu'il exige un certificat médical, devrait en assumer les coûts. Voici sa recommandation :

Étant donné que l'employeur peut, à sa discrétion, demander un certificat médical, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée pour prévoir le remboursement de tout certificat médical exigé par l'employeur jusqu'à concurrence de 35 \$. (Pièce B68)

Notre proposition au sujet du congé pour rendez-vous chez le médecin et le dentiste s'appuie sur des pratiques de longue date de l'employeur. Notre demande pour un jour de congé additionnel pour des raisons personnelles est en accord avec l'engagement de l'ARC à aider ses fonctionnaires à concilier leur vie personnelle et leur travail. Sur la question des certificats médicaux, le syndicat propose tout simplement d'appliquer dans l'administration publique centrale les normes qui existent déjà pour d'autres groupes de fonctionnaires fédéraux et que des arbitres ont jugées raisonnables. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la commission.

ARTICLE XX MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

XX. 01 À la demande d'un employé-e, celui-ci ou celle-ci est autorisé à travailler de la maison lorsque les normes suivantes sont respectées :

- a) Le cas échéant, l'employé-e est en mesure de fournir une connexion de données et/ou de communications;
- b) L'employé-e est en mesure de fournir un lieu de travail réservé permettant d'exécuter les tâches assignées par l'employeur. L'employeur peut examiner ledit lieu de travail à la suite d'un avis de 48 heures afin de s'assurer que l'espace satisfait à ses exigences en matière de santé et de sécurité.
- c) L'employé-e doit assurer la protection et la sécurité des données et des renseignements de l'employeur;
- d) L'employé-e n'est pas responsable des coûts supplémentaires que pourrait entraîner le télétravail;
- e) Aucune demande de télétravail ne doit être refusée sans raison valable.

MOTIF

Le Conseil du Trésor a une Politique de télétravail qui dit ceci :

Les organisations qui font preuve de souplesse en milieu de travail afin de répondre aux besoins professionnels, personnels et familiaux de leurs employés peuvent en tirer plusieurs avantages, dont les suivants :

- *un avantage concurrentiel permettant d'attirer et de maintenir en poste des personnes hautement qualifiées;*
- *moins de stress et de conflits chez les employés;*
- *accroissement de la productivité et baisse de l'absentéisme;*
- *satisfaction et motivation accrues des employés;*
- *un milieu de travail plus satisfaisant;*
- *capacité de répondre aux besoins liés à l'emploi des membres des groupes désignés, eu égard à l'équité en matière d'emploi.*

Les répercussions des régimes de travail souples ne se limitent pas aux seuls avantages que retire l'organisation, mais peuvent se faire sentir sur le développement d'une société viable. Ainsi, les occasions de réduire la congestion des voies de circulation, la pollution de l'air et d'appuyer le développement économique régional peuvent se concrétiser au même titre que les objectifs de l'employeur.

[...]

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. (Pièce B69)

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 B70)

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

Il ne fait donc aucun doute que le gouvernement du Canada a reconnu les avantages du télétravail, tant pour les employés que pour les employeurs et les collectivités. Ces avantages sont précisés dans la Politique de télétravail du Conseil du Trésor et renforcés par l'étude susmentionnée publiée par Transports Canada à l'été 2010.

Pourtant, malgré les preuves des avantages liés au télétravail et le malgré la volonté du Conseil du Trésor de favoriser le télétravail, la politique de l'ARC sur le télétravail n'encourage aucunement les employés à télétravailler. Au contraire, l'une des premières choses qu'on peut y lire précise que :

*À moins que le télétravail soit une condition d'emploi, le télétravail **ne doit pas être considéré comme un droit. Il est laissé à la discrétion de la direction d'approuver au cas par cas les demandes d'autorisation de télétravailler.** [notre traduction] (pièce B71)*

D'emblée, la politique du Conseil du Trésor parle directement des avantages du télétravail et de la nécessité pour les ministères d'encourager le télétravail. Mais la politique de l'ARC, elle, ne va pas du tout dans le même sens et indique plutôt clairement qu'il revient entièrement à la direction de permettre ou non à un employé de télétravailler. Qui plus est, elle présente une longue liste de critères qu'un employé doit remplir avant que la direction considère sa demande d'autorisation de télétravailler. (Pièce B71)

Ainsi, on ne peut s'étonner d'apprendre qu'il est difficile de bénéficier d'un régime de télétravail à l'ARC. En fait, il n'est pas rare que les gestionnaires n'offrent aucune justification pour refuser une demande d'autorisation de télétravailler.

Le syndicat est conscient que le télétravail n'est pas possible dans certaines situations. C'est d'ailleurs pour cela que sa proposition formule certaines normes à respecter. Néanmoins, lorsque le télétravail est possible sur le plan opérationnel, le syndicat estime

que le télétravail peut et devrait être offert aux membres du personnel. L'employeur a dit à la table de négociation et à d'autres occasions qu'il manque d'espace à bureaux. Et le gouvernement du Canada a déclaré à maintes reprises qu'il croit que le télétravail est avantageux pour les fonctionnaires et pour le gouvernement.

Le syndicat demande donc respectueusement que sa proposition sur le télétravail soit incluse dans les recommandations de la commission afin que les employés ne soient pas privés de façon déraisonnable de la possibilité de télétravailler.

ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE

62.02 L'employé-e a le droit d'être rémunéré pour les services rendus :

- (a) à la rémunération indiquée à l'annexe « A », pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si la classification coïncide avec celle prescrite dans son certificat de nomination ou
- b) à la rémunération indiquée à l'annexe « A », pour la classification indiquée dans le certificat de nomination de l'employé-e, si cette classification et la classification du poste auquel est nommé l'employé-e ne coïncident pas;
- c) **si l'Employeur ne verse pas à l'employé-e la rémunération prévue aux alinéas a) ou b) ci-dessus à la date de rémunération précisée, l'Employeur doit lui verser, en plus de la rémunération, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada.**

Remplacement du numéro 62.07a) par 62.07 a) (i)

Nouveau 62.07 a) (ii)

Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur durant l'affectation intérimaire originale ou immédiatement après celle-ci, il touche une rémunération d'intérim calculée à compter de la date précédant immédiatement l'affectation intérimaire subséquente, comme s'il avait été nommé au poste.

L'employé-e doit recevoir une augmentation de salaire après avoir travaillé 52 semaines de service cumulatif auprès de l'employeur, au même groupe et niveau professionnel ou à un niveau supérieur.

Aux fins du présent paragraphe, le terme « service cumulatif » désigne tout service continu ou discontinu.

MOTIF

Au paragraphe 62.02, le syndicat propose d'ajouter une nouvelle clause prévoyant le versement d'intérêts, au taux composé quotidien de la Banque du Canada, à la personne salariée tant que ses problèmes de rémunération n'ont pas été réglés. Un membre de l'AFPC sur trois a dû engager des dépenses personnelles en raison des ratés d'un système de paye défectueux instauré par l'employeur. Plusieurs fonctionnaires ont connu

de graves difficultés personnelles ou financières attribuables à Phénix. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, 70 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix³⁵.

Le syndicat soutient que l'employeur devrait verser des intérêts composés quotidiens sur les payes manquantes, comme on le fait pour bon nombre de paiements en souffrance, car les personnes touchées peuvent avoir raté des occasions d'accumuler des intérêts dans leur compte d'épargne ou sur d'autres investissements. Elles ne devraient pas être pénalisées davantage. En outre, le syndicat estime que cela ne devrait pas seulement s'appliquer aux problèmes de paye reliés à Phénix, mais aussi à tout retard de paye. On ne sait pas encore très bien ce qu'il adviendra de ce système de paye, mais quoi qu'il en soit, le syndicat est d'avis que la convention collective doit prévoir des indemnités pour les retards. Personne ne devrait subir de pénalités ou de pertes financières parce que son employeur ne le paye pas correctement.

Selon le libellé actuel du paragraphe 62.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours ou quarts de travail consécutifs. Cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires pendant deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

Le paragraphe 62.02 de la convention en vigueur dit ceci :

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.*

³⁵ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, Conseil du Trésor du Canada tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2018/results-resultats/bq-pq/00/org-fra.aspx

Le syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours précisé au paragraphe 62.07 va à l'encontre du paragraphe 62.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire pendant deux jours n'est pas payée « pour la prestation de ses services ». La proposition du syndicat éliminerait l'incohérence et garantirait aux personnes salariées qui assument des fonctions à un niveau de classification supérieur le droit à la rémunération correspondante.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

- XX.01** L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques dans leur vie familiale, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.
- XX.02** Les employés qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce sans autorisation préalable.
- XX.03** L'employeur convient que les employés ne seront pas sujets à des mesures défavorables si leur présence ou leur rendement au travail est affecté par de la violence familiale.
- XX.04** L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée ou d'un employé en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- modifications à son horaire ou cycle de travail;
 - restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
 - transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
 - modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
- XX.05** Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employée ou de l'employé. Aucune information ne sera conservée dans le dossier des employés sans une autorisation écrite expresse

Politique en milieu de travail

- XX.06** L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un

employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.

Soutien et formation en milieu de travail

- XX.07** L'employeur offre à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.
- XX.08** L'employeur désigne une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annonce à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

Les intervenantes et intervenants

- XX.09** L'employeur et l'Alliance reconnaissent que les membres qui s'identifient comme des femmes désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui touchent la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement à la maison et en milieu de travail. Elles peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources dans le milieu de travail ou la communauté qui les aideraient à faire face à ces problèmes, comme un programme d'aide aux employés (PAE), une maison d'hébergement pour femmes ou des conseillers.
- XX.10** Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux de travail.
- XX.11** Les intervenantes et intervenants sont nommés par le syndicat. Les employés qui s'identifient comme des femmes auront droit de consulter une intervenante.
- XX.12** Les intervenantes et intervenants rencontrent les employés au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés, lorsque nécessaire.
- XX.13** L'employeur donne accès à un bureau privé pour que l'intervenante ou l'intervenant rencontre les employés de façon confidentielle et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes ou intervenants et accessibles à tous les employés. L'employeur désigne également une personne-ressource de la direction pour assister les intervenantes et les intervenants dans leurs fonctions.

- XX.14** L'employeur et l'Alliance préparent des communications appropriées visant à informer tous les employés du rôle des intervenantes et intervenants, en indiquant les coordonnées pour les joindre.
- XX.15** Les intervenantes et intervenants participent à un programme initial de formation de base et un cours de recyclage annuel par la suite offerts par l'Alliance. L'employeur accepte de payer le temps de travail consacré à la formation ainsi que d'autres dépenses raisonnables, comme l'hébergement, le transport et les repas.
- XX.16** Les employés nommés comme intervenantes ou intervenants auront droit à un congé payé pour s'acquitter des tâches liées à leur rôle.
- XX.17** Nonobstant les paragraphes précédents, tout employé a le droit de faire appel à une intervenante ou un intervenant. De plus, tout employé a le droit de devenir intervenante ou intervenant une fois nommé par le syndicat.

MOTIF

La violence familiale a des répercussions sur milieu de travail : recherche et statistiques

Au Canada, un tiers (33,6 %) des travailleuses et travailleurs sont ou ont été victimes de violence familiale³⁶. (Pièce B72) Cette violence nuit à la vie, à la santé, à la sécurité d'emploi, aux ressources financières et au milieu de travail des victimes, dont nos membres. Selon l'Enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail de 2014, 6,5 % des travailleuses et travailleurs canadiens sont victimes de violence familiale. (Pièce B72) Selon ces statistiques, sur les quelque 30 493 membres de l'unité de négociation, 1 982 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 10 063 membres de l'AFPC sont susceptibles d'en être victimes au cours de leur vie.

La violence familiale a une incidence évidente sur les travailleuses, les travailleurs et leur lieu de travail, car on estime que près de 54 % des victimes continuent de subir cette violence au travail ou à proximité de celui-ci. (Pièce B72) Si l'on considère qu'environ 5 909 membres PA, TC, SV et EB de l'AFPC subissent de la violence familiale, il y aurait donc potentiellement 3 191 cas qui se poursuivent dans le lieu de travail. D'après l'étude

³⁶ Il est important de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte de la violence familiale à l'égard des enfants, ce qui signifie que l'impact de cette violence sur nos membres est probablement plus alarmant, puisque les chiffres de l'Enquête pancanadienne sur la violence conjugale de 2014 traitent uniquement de la violence entre partenaires intimes.

canadienne de 2017 auprès des auteurs de violence familiale et des répercussions de leur violence au travail (*Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*), 71 % des agresseurs interrogés ont déclaré qu'ils avaient communiqué avec leur partenaire ou ex-partenaire pendant qu'elles étaient au travail continuant ainsi à les surveiller et à les harceler. (Pièce B73) Un tiers (34 %) des agresseurs ont indiqué avoir spécifiquement exercé de la violence psychologique sur leur partenaire ou ex-partenaire ou l'avoir épiée pendant les heures de travail. La plupart d'entre eux (92 %) ont dit exercer cette violence en laissant des messages téléphoniques, des courriels ou des messages textes (Pièce B73) et en cherchant à connaître les allées et venues de leur partenaire ou ex-partenaire au travail. Plus du quart ont déclaré qu'ils s'étaient même rendus au travail de leur partenaire ou ex-partenaire (27 %), à son domicile ou ailleurs (29 %) dans le but de la surveiller. (Pièce B73)

La violence conjugale est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'il est important, en tout premier lieu, de négocier de solides mesures de protection dans nos conventions collectives pour soutenir nos membres victimes de violence familiale et pour contrer la stigmatisation liée à la violence familiale dont elles font l'objet, ce qui les laisse souvent seules, isolées et sans soutien. (Pièce B74) Souvent, les victimes de violence familiale évitent de demander de l'aide parce qu'elles craignent d'être stigmatisées et que l'on découvre leur secret. (Pièce B75) Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social répandu, mais aussi comme un enjeu important en milieu de travail qui doit être abordé avec compassion en appliquant des règles équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

La violence familiale, une question d'équité

Des congés payés pour les victimes de violence familiale, des protections et des mesures d'adaptation sont des dispositions dont toutes les personnes salariées peuvent avoir

besoin au cours de leur vie. Il faut toutefois souligner que la violence familiale touche les femmes de façon disproportionnée, particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes de la communauté LGBTQ+. Les résultats de l'enquête pancanadienne révèlent que 38 % des femmes et 65 % des personnes transgenres ont déjà été victimes de violence familiale. (Pièce B73) La négociation de dispositions sur la violence familiale dans la convention collective n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais elle assure également l'équité et la justice des travailleuses et travailleurs vulnérables.

Le coût de l'inaction

Il a été démontré que l'inaction à l'égard des problèmes de violence familiale coûte plus cher aux employeurs, à la société et à l'économie en général que d'offrir des congés payés aux victimes de violence familiale. On estime que la violence familiale coûte au Canada 7,4 milliards de dollars par année. (Pièce B76) Selon le ministère de la Justice, les répercussions directes et indirectes de la violence conjugale représentent des pertes pour les employeurs de près de 78 millions de dollars³⁷. Pour établir le coût de notre proposition, il est essentiel d'évaluer ce que représente le coût de l'inaction pour les Canadiennes, les Canadiens et les employeurs.

Dans une étude de 2013, la Banque mondiale (BM) a constaté qu'il existe un lien indéniable entre la violence familiale et la croissance économique. (Pièce B77) D'après la BM, la violence familiale représente une ponction importante dans l'économie. Des pays qui ont fait l'objet de cette étude ont indiqué que la violence familiale représente des pertes de l'ordre de 1,27 % à 1,6 % du PIB. Or, le recours aux congés payés pour cause de violence familiale demeure faible dans les pays qui les ont mis en œuvre. En Australie, par exemple, seulement 0,3 % des hommes et 1,5 % des femmes se prévalent de ces congés. (Pièce B77) Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement

³⁷ Ce montant est le total des dépenses dans ces trois grandes catégories : les pertes de productivité dues aux retards et aux distractions (68 M\$), les pertes de production dues aux absences des victimes (7,9 M\$) et les coûts administratifs liés aux absences des victimes (1,4 M\$). (Pièce XX) Selon le ministère de la Justice du Canada, en cas de démission ou de congédiement de la victime, les employeurs doivent assumer des frais de recrutement et de recyclage. Or, puisqu'il n'existe pas de donnée sur les cas de violence familiale en tant que telle; ces coûts ne sont donc pas inclus dans l'estimation [78 M\$].

compensés en raison des bénéfices qu'en retirent les employeurs, les données australiennes montrent que les indemnités supplémentaires versées à ce chapitre ne représentent que 0,02 % de l'enveloppe salariale. (Pièce B78) C'est pourquoi le syndicat tient à rappeler qu'il est essentiel de tenir compte du coût de l'inaction pour établir le coût de la présente proposition.

Répercussions sur le rendement : XX.01 et XX.03

Les victimes de violence familiale disent que la violence affecte leur concentration, leur rendement et leur assiduité au travail. En effet, 82 % des victimes de violence familiale ont déclaré que cette violence avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent en raison d'un manque de concentration, de fatigue, de malaises, d'un traumatisme ou du stress. (Pièce B73) Il est donc important de tenir compte de cette réalité en négociant des mesures de protection raisonnables et nécessaires comme celles proposées par le syndicat aux paragraphes XX.01 et XX.03.

Il est utile de souligner que lors de la plus récente ronde de négociations entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels pour le groupe EC, les parties ont convenu d'ajouter à la convention collective un libellé reconnaissant l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel et précisant qu'aucunes représailles ne seront prises à l'égard des victimes de violence familiale. La disposition se lit comme suit :

21.18 e) L'employeur s'engage à protéger les employés contre les mesures disciplinaires qui pourraient leur être imposées à la suite de toute déclaration de problèmes, ou d'apparence de problèmes, liés à la violence familiale. (Pièce B79)

NAV CANADA est un autre exemple démontrant qu'un grand employeur fédéral peut accepter d'ajouter une telle disposition dans la convention collective, précisant qu'aucune mesure défavorable ne sera prise à l'égard d'un employé ou d'une employée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale. (Pièce B80)

28.17 Congé en cas de violence familiale

L'employeur reconnaît que les employés peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui pourraient avoir une incidence sur leur présence et leur rendement au travail.

f) L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise contre un employé si son assiduité ou son rendement au travail est compromis en raison de la violence familiale.

La convention collective du personnel du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest renferme aussi une clause reconnaissant que la violence familiale peut nuire au rendement. (Pièce B81)

21.09 (1) L'employeur reconnaît que les personnes salariées et les enfants à sa charge, tels que définis à l'alinéa 2.01 i), peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, ce qui peut avoir une incidence sur leur assiduité et leur rendement au travail.

L'AFPC a également signé plusieurs lettres d'entente pour ses membres des bases des Forces canadiennes à Suffield, Trenton, Gagetown, Goose Bay et Petawawa reconnaissant que la violence familiale peut nuire au rendement et que les personnes salariées seront protégées si leur rendement est affecté par une situation de violence familiale. Les ententes entre les parties se lisent comme suit :

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et l'agent négociateur conviennent que la responsabilité de l'employeur à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre les deux situations, peut être atténuée. (pièce B82)

L'emploi est la principale voie de sortie d'une relation de violence. Lorsque les victimes savent que leur emploi et leur revenu sont sûrs et qu'elles peuvent avoir accès à un logement, d'importants obstacles structurels sont éliminés, facilitant ainsi la prise de décisions difficiles comme quitter son agresseur, fuir un agresseur et demander de l'aide.

Portée : XX.02

La convention collective devrait préciser clairement que les employeurs ne peuvent refuser un congé qui est nécessaire à la santé et à la sécurité des victimes de violence familiale. La proposition du syndicat (paragraphe XX.02) précise clairement que les personnes salariées ont droit à un congé pour « toute autre activité nécessaire ». Une personne survivante peut avoir besoin d'un congé payé pour s'occuper de diverses obligations liées à sa santé et à sa sécurité. Restreindre la définition et le champ d'application pourrait avoir des répercussions imprévues et potentiellement préjudiciables sur les membres qui ont besoin d'un congé payé pour quitter, fuir ou régler une situation de violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment consenti une disposition sur le congé pour victimes de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité ». (Pièce B80) Ces dispositions relatives à la portée sont semblables à d'autres normes d'emploi provinciales sur la violence familiale.

Les normes du travail provinciales qui prévoient un congé pour victimes de violence familiale prévoient des dispositions plus larges et plus réalistes en la matière comparativement à celles proposées et elles sont conformes à celles présentées par le syndicat au paragraphe XX.02. L'aspect « partenaire ou ex-partenaire intime » n'est pas non plus abordé dans les dispositions provinciales sur la violence familiale. Les provinces permettent systématiquement aux personnes salariées de prendre congé pour toute autre obligation. (Pièce B83)

Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête pancanadienne de 2014 révèlent que les survivantes et survivants de violence familiale ont divers besoins qui nécessitent un congé et que les dispositions fédérales devraient reconnaître cette réalité.

Mesures d'adaptation : XX.04

La proposition du syndicat au paragraphe XX.04 repose sur deux faits : la violence familiale ne s'arrête pas lorsque les victimes arrivent au travail et accorder un congé n'est qu'une partie de la solution. Plus de la moitié des victimes ont indiqué avoir subi au moins une forme de violence au travail ou à proximité, souvent des appels téléphoniques ou des messages textes menaçants (41 %). La victime se fait parfois suivre ou harceler près de son lieu de travail (21 %). (Pièce B73) Offrir des mesures d'adaptation sensées et pratiques aux victimes, comme la modification de leurs coordonnées, de leur horaire, de leurs quarts de travail et de leur lieu de travail, sont autant de façons de mieux les protéger contre leur partenaire violent au travail. Le transfert d'emploi et le filtrage d'appels sont également des options qui aideraient les victimes à se sentir plus en sécurité au travail. La restructuration des tâches ou la réduction de la charge de travail sont d'autres mesures qui peuvent aider les victimes à obtenir le soutien dont elles ont besoin pour continuer à travailler tout en faisant face à des situations stressantes, épuisantes et violentes indépendantes de leur volonté.

La violence familiale est une question de santé et de sécurité au travail. Souvent, les victimes qui signalent un cas de violence familiale ont une santé générale, une santé mentale et une qualité de vie plus précaires. C'est particulièrement le cas des victimes qui continuent à subir la violence du partenaire au travail et de celles dont la capacité de se rendre au travail a été entravée par un partenaire violent. Plus la violence se manifeste au travail ou à proximité, plus la santé de la victime se détériore. Le travail peut avoir des effets protecteurs pour les victimes de violence familiale. Il est donc important que des mesures d'adaptation au travail soient disponibles pour leur venir en aide.

Confidentialité : XX.05

Le syndicat soutient que l'inclusion d'une clause de confidentialité dans la convention collective est raisonnable. On la retrouve d'ailleurs dans d'autres conventions collectives et elle constitue déjà une norme minimale dans certaines administrations provinciales. (Pièce B83)

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé proposé par l'AFPC, précisant clairement que les renseignements personnels concernant la violence familiale demeurent confidentiels et ne seront pas communiqués sans consentement :

Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. (pièce B80)

NAV CANADA a récemment accepté dans sa convention collective avec l'AFPC des dispositions qui précisent que l'employeur doit respecter la confidentialité et qu'aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel d'un employé ou d'une employée sans son accord écrit explicite :

28.17 Congé en cas de violence familiale

(d) L'Employeur :

- (i) doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective; et*
- (ii) doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;*
- (iii) ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :*
 - 1) l'employé est visé à l'alinéa d) (ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;*
 - 2) lorsque la loi l'exige; ou*
 - 3) lorsque l'employé visé par le congé y consent;*
- (iv) doit prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque d'incidents de violence familiale au travail;*
- (v) doit promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif;*

- (vi) *doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise, y compris en ce qui a trait à la sensibilisation et à la confidentialité; et*
- (vii) *doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.*
- (e) *Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite.*
(Pièce B79)

En 2018, Postes Canada et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la poste (STTP) ont signé une lettre d'entente précisant que les parties s'engageaient à rédiger une politique afin de protéger la vie privée du personnel tout en assurant la sécurité de tous au travail. (Pièce B84) La brochure 2019 de Postes Canada à l'intention du personnel et des chefs d'équipe précise qu'il est essentiel de protéger la confidentialité et que la personne salariée touchée n'est pas tenue de fournir des documents de quelque nature que ce soit. (Pièce B85)

Politique, formation et soutien en milieu de travail : XX.06, XX.07 et XX.08

La plupart des employeurs (71 %) ont indiqué qu'ils ont déjà eu à protéger des victimes de violence familiale sur le lieu de travail, mais ont malheureusement constaté qu'il y a des lacunes quant à la formation du personnel à cet égard. (Pièce B86) Il est important d'offrir une formation de base aux employeurs et aux personnes salariées pour leur permettre de reconnaître toute situation de violence familiale et d'intervenir de façon sécuritaire et appropriée. Si un incident de violence familiale se produit au travail, l'employeur est responsable. L'employeur et le syndicat ont intérêt à mettre en place des politiques et des formations appropriées en matière de violence familiale. Le syndicat demande à l'employeur d'offrir une formation, un soutien et des politiques appropriés en la matière.

Postes Canada et le STTP ont conclu une entente en 2018 qui est presque identique à la proposition de l'AFPC au paragraphe XX.07 au sujet d'une politique sur la violence familiale au travail. Cette entente précise que les parties doivent rédiger une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale au travail ou ayant une incidence

dans le lieu de travail et que cette politique doit être révisée chaque année. La politique doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans l'éventualité où une personne salariée signale un cas de violence familiale. Elle doit également définir le processus pour le signalement de situation de violence familiale, l'évaluation des risques et la planification des mesures de sécurité, et ce, pour les victimes et les auteurs de violence familiale. Elle doit aussi indiquer les sources de soutien disponibles et protéger la vie privée des victimes et la confidentialité des renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. (Pièce B84)

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé qui suit dans sa convention collective :

L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. La politique doit également aborder la question de l'adaptation du lieu de travail pour les employés qui ont été victimes de violence familiale et comprendre des dispositions visant à sensibiliser les employés par la formation et l'éducation.

Ce libellé est conforme aux paragraphes XX.06, XX.07 et XX.08 proposés par l'AFPC portant sur l'élaboration d'une politique et d'une formation.

Le libellé du sous-alinéa 28.17 d) (ii) de l'entente avec NAV CANADA est également semblable au paragraphe XX.08 que propose le syndicat, lequel prévoit la désignation d'une personne-ressource aux Ressources humaines ayant une formation en matière de violence familiale et de protection des renseignements personnels. Enfin, à l'instar de la proposition de l'AFPC, le sous-alinéa 28.17 d) (ii) de cette même convention collective prévoit aussi la formation du personnel sur la violence familiale.

APPENDICE E

PROTOCOLE D'ACCORD 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)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours de la date de signature.

MOTIF

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit 90 jours pour l'entrée en vigueur d'une convention collective. (Pièce B87) Pour faire preuve de bonne foi, le syndicat avait accepté une période d'entrée en vigueur de 150 jours lors de la dernière ronde de négociations. L'AFPC est déçue de l'incapacité du gouvernement de respecter des délais raisonnables pour la mise en œuvre des conventions collectives. Cela a été un problème récurrent, le gouvernement ayant du mal à respecter les délais de mise en œuvre de plusieurs autres conventions collectives en raison de problèmes avec Phénix. Étant donné le délai prévu par la *Loi*, le syndicat soutient que sa proposition est raisonnable.

APPENDICE XX

Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada (ci-après appelé l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (AFPC - SEI) concernant le groupe d'exécution des programmes et services administratifs – Indemnité de maintien en poste des employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération.

1. Dans le but de maintenir en poste les personnes qui exercent des tâches liées à la rémunération et qui se rapportent aux Centres de service à la clientèle de la rémunération, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a) à compter de la date de signature de la présente convention ces employé-e-s toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) les titulaires touchent la somme figurant au tableau ci-dessous au regard de chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice A-1 de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste	
Annuelle	Quotidienne
4 000 \$	15,33 \$
 - c) l'indemnité de maintien en poste fait partie intégrante du salaire de l'employé-e et ouvre droit à pension.
 - d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
3. L'employé-e en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.

MOTIF

Parce que les ratés du système Phénix continuent de perturber la fonction publique fédérale, le syndicat souhaite que l'appendice XX soit intégré à la convention collective

afin d'assurer la prolongation de l'indemnité de 4 000 \$ pour tous les membres du personnel qui exercent des tâches liées à la rémunération.

Les problèmes liés à ce système de paye ont été bien documentés et largement médiatisés. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral n'a pas été en mesure de payer ses employés à temps et avec exactitude. La mise en place de Phénix a causé des problèmes de paye à plus de 50 % des 290 000 fonctionnaires fédéraux. Trop nombreux sont ceux qui se sont retrouvés avec une paye insuffisante ou une paye trop élevée, ou qui n'ont pas été payés du tout, dont certains employés de l'ARC.

Selon les estimations, il faudrait attendre une décennie ou plus avant que soient résolus tous les problèmes de paye causés par Phénix. Le Comité sénatorial permanent des finances nationales, présidé par le sénateur Percy Mockler, a enquêté sur le système de paye Phénix. Dans son rapport intitulé *Le problème de paye Phénix : ensemble pour une solution*, déposé le 31 juillet 2018, le comité conclut qu'« [à] tous points de vue, le système de paye Phénix s'est soldé par un échec. » Au lieu d'économiser 70 millions de dollars par année aux contribuables, comme il avait été prévu, Phénix pourrait leur coûter jusqu'à 2,2 milliards de dollars d'ici 2023. (Pièce B88)

Ce fiasco a eu un effet tout aussi important sur les membres du personnel affecté au traitement de la paye. Ceux-ci se débrouillent tant bien que mal pour traiter les payes dans un système défectueux, tout en devant composer avec des clients mécontents et contrariés et en se sentant responsables de ce qui arrive. À ceci s'ajoute l'épuisement qui survient après des journées entières passées à tenter de réparer les erreurs causées par Phénix. Tout cela devient très éprouvant pour eux. Le Centre de service de paye est perçu dans l'ensemble de la fonction publique comme étant un « lieu de travail toxique », et il en va de même pour les autres services gouvernementaux de traitement de la paye qui n'ont pas été centralisés.

Conscientes de la gravité des problèmes de paye survenus durant le processus de négociation, les parties ont négocié un protocole d'entente en marge de la convention

collective qui prévoyait le versement d'une indemnité unique de 4 000 \$ aux conseillères et conseillers en rémunération. Ce protocole est venu à échéance le 1^{er} juin 2019. (Pièce B89)

Les propositions de l'Alliance ne répareront pas Phénix, mais elles faciliteront le recrutement et le maintien en poste de fonctionnaires chargés d'une tâche particulièrement exigeante en leur offrant une rémunération supplémentaire. Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement à la commission d'inclure sa revendication dans ses recommandations.

NOUVEAU FONDS DE JUSTICE SOCIALE

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

MOTIF

Le Fonds de justice sociale de l'AFPC a été créé le 1^{er} mai 2003 à l'occasion du congrès triennal du syndicat. Adopté par le Conseil national d'administration de l'AFPC en janvier 2003, le mandat du Fonds est d'appuyer des activités dans cinq domaines :

- développement international dans le monde du travail;
- lutte contre la pauvreté au Canada;
- aide humanitaire au Canada et à l'étranger;
- échanges entre travailleuses et travailleurs;
- formation des travailleuses et travailleurs au Canada et à l'étranger.

L'AFPC s'est adressée au Congrès du travail du Canada (CTC) pour se joindre au Labour International Development Committee (LIDC). Celui-ci se compose d'affiliés du CTC ayant mis sur pied des fonds de justice sociale semblables à celui de l'AFPC : le Fonds de justice sociale d'Unifor, la Caisse d'entraide syndicale du SFCP, le Fonds humanitaire du SCEP, le Fonds de solidarité internationale de l'IBA et le Fonds humanitaire des Métallos. En devenant membre du LIDC, l'AFPC a accès à des fonds de contrepartie provenant de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Au Canada, au moins 159 conventions collectives entre des syndicats canadiens et de grands employeurs prévoient le versement de contributions à des fonds de solidarité ou

à des fonds humanitaires. Depuis sa création en 2003, plus de 100 employeurs ont contribué au Fonds de justice sociale.

Le Fonds de justice sociale de l'AFPC ne constitue pas un fardeau financier pour l'employeur, car il ne représente que 19,50 \$ annuellement par membre de l'AFPC à l'ARC qui travaille 37,5 heures par semaine. Toutefois, cette petite somme, une fois ajoutée aux autres contributions négociées par l'AFPC, peut avoir des répercussions profondes sur la vie et le travail des gens dans les pays où les droits de la personne sont inexistants.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à accroître son aide à l'étranger. Il soutient directement les fonds humanitaires, de solidarité et de justice sociale des syndicats grâce au fonds de contrepartie de l'ACDI et, indirectement, par la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

En somme, la proposition du syndicat s'inscrit dans la pratique des grands employeurs du secteur privé du Canada dont l'effectif est syndiqué et est au diapason des politiques publiques en matière d'aide extérieure et de développement international. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée dans les recommandations de la commission.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les ~~dix (10)~~ **vingt (20)** jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

18.13 L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a. s'il est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e; ou

b. si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les ~~quinze (15)~~ **vingt-cinq (25)** jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

L'employeur souhaite modifier des dispositions qui existent depuis la conclusion de la toute première convention avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada, il y a plus de 20 ans, et qui ont été renouvelées à chaque ronde de négociations depuis. Le libellé actuel de ces dispositions est plus généreux envers l'employeur que ce que nous avons négocié avec d'autres employeurs fédéraux de l'administration centrale. En effet, il donne à l'ARC 30 jours ouvrables pour répondre à un grief lorsque le grief est présenté au dernier palier, alors que le délai est normalement de 20 jours. (Pièce B90)

Pour ces raisons et parce que l'employeur n'a ni démontré la nécessité d'adopter un nouveau libellé ni expliqué pourquoi les parties devraient s'écarter de la norme, le

syndicat demande que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la décision de la commission.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

33.03 L'employé-e **en congé** a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

33.08 L'employé-e n'acquiert **ou ne doit être accordé** aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'un exercice financier** à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou a été accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

33.09 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congé aux termes de la présente convention collective pendant qu'il est en congé non payé.

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

L'employeur souhaite modifier un article qui existe depuis la conclusion de la toute première convention avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada il y a plus de 20 ans et qui a été renouvelé à chaque ronde de négociations depuis. Le libellé actuel est identique à celui qu'on trouve dans toutes les autres conventions collectives conclues entre l'AFPC et les grands employeurs de l'administration publique. (Pièce B91)

Le syndicat est d'avis que le paragraphe 33.09 que propose l'employeur est inutile, car il traite d'une question qui est déjà abordée ailleurs dans la convention collective actuelle des parties.

Pour ces raisons, et parce que l'employeur n'a ni démontré la nécessité d'adopter un nouveau libellé ni expliqué pourquoi les parties devraient s'écarter de la norme, le syndicat demande que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la décision de la commission.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré, soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures **pour ledit mois**, selon les modalités suivantes :

34.08 Paiements anticipés

~~a. L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.~~

~~b. À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.~~

34.11 Report et épuisement des congés annuels

a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congés annuel auquel il a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent **vingt-cinq**~~soixante-deux virgule cinq (262,5) (225)~~ heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congés annuels en sus de deux cent **vingt-cinq**~~soixante-deux virgule cinq (262,5) (225)~~ heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent **vingt-cinq**~~soixante-deux virgule cinq (262,5) (225)~~ heures de congé annuel non utilisé, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000, jusqu'à ce que tous les crédits de congés annuels qui dépassent deux cent **vingt-cinq**~~soixante-deux virgule cinq (262,5) (225)~~ heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur de l'Annexe I ou IV

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congés annuels non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent ~~vingt-cinq soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **(225)** heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

34.18 Droit à un crédit unique

a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

b. Disposition transitoire :

À compter de la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

~~c. Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 34.18a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.~~

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

35.01

a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour ledit mois.

b. L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours **pour ledit mois**. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

L'employeur cherche à obtenir d'importantes concessions aux articles 34 et 35. La convention collective actuelle entre les parties permet aux employés de recevoir un paiement anticipé de rémunération pour leur congé annuel. L'employeur propose d'éliminer carrément ce droit. Le contrat de travail actuel précise que la personne salariée acquiert des crédits de congé annuel et de congé de maladie pour chaque mois au cours duquel elle est rémunérée pour 10 jours ou 75 heures de travail. Dans la version anglaise des articles 34 et 35, l'Employeur propose de remplacer le mot '*receive*' par le mot '*earns*'. Enfin, l'employeur souhaite réduire de 262,5 à 225 heures les crédits de congé annuel qu'un employé peut reporter d'une année à l'autre. C'est là une réduction considérable.

Les dispositions que l'employeur veut modifier existent depuis la conclusion de la toute première convention avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada il y a plus de 20 ans et qui ont été renouvelées à chaque ronde de négociations depuis. Leur libellé actuel est identique à celui qu'on trouve dans toutes les autres conventions collectives conclues entre l'AFPC et les grands employeurs de l'administration publique centrale.

Aucun de ces autres employeurs ne propose dans la ronde de négociations actuellement en cours les concessions que l'ARC demande aux articles 34 et 35. (Pièce B92)

L'employeur n'a fourni aucune justification logique pour expliquer pourquoi le syndicat devrait accepter de telles concessions et retirer à ses membres certains droits, surtout que ces droits sont la norme dans les conventions collectives de l'AFPC dans l'administration publique centrale.

Pour ces raisons, et parce que l'employeur n'a pas démontré le bien-fondé des changements qu'il revendique, le syndicat demande que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la décision de la commission.

ARTICLE 36 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus **trois virgule sept cinq (3,75) heures** ~~une demi-journée~~ sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

Comme nous l'avons déjà souligné, une forte proportion des employés de l'ARC travaillent selon un horaire comprimé. Ce que l'employeur propose au paragraphe 36.01 représente une importante concession pour les employées enceintes, car « au plus une demi-journée » de congé représente dans bien des cas plus de 3,75 heures. Par ailleurs, cette disposition précise déjà que le congé accordé peut être d'un maximum d'une demi-journée.

Le syndicat soutient qu'il n'y a aucune raison valable de réduire le temps libre qu'on accorde aux employées enceintes à l'ARC pour aller à un rendez-vous chez le médecin. En outre, l'employeur cherche à modifier une disposition qui existe dans la convention collective depuis la conclusion du tout premier contrat de travail avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada il y a plus de 20 ans et qui a été renouvelé à chaque ronde de négociations depuis.

Pour ces raisons, et parce que l'employeur n'a pas démontré le bien-fondé du changement qu'il revendique, le syndicat demande que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la décision de la commission.

ARTICLE 42 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

42.01

a. Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.

b. Les employé-e-s nommés pour une période déterminée ont droit au congé payé prévu dans la présente disposition proportionnellement au nombre de mois travaillés dans les 12 mois de l'année financière.

42.02 (h) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour :

A. assister à une activité scolaire **de l'enfant de l'employé-e, tel que définie au paragraphe 2.01**, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

La disposition que l'employeur veut ajouter dans l'article 42 n'existe dans aucune des conventions collectives de l'APFC de l'administration publique centrale. De plus, elle va dans le sens contraire de l'un des principaux objectifs du syndicat dans les négociations en cours, soit obtenir des améliorations et de nouveaux droits pour les employés nommés pour une période déterminée à l'ARC. Les conditions d'emploi de ces personnes sont déjà inférieures à celles d'autres fonctionnaires fédéraux. Le syndicat n'a aucune intention de creuser l'écart. Il demande donc que la concession que demande l'employeur ne soit pas incluse dans les recommandations de la commission.

ARTICLE 53 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Article 53 – Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

53.02 Congé personnel

- a. 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, au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b. Les employés nommés pour une période déterminée ont droit au congé payé prévu dans la présente disposition proportionnellement au nombre de mois travaillés dans les 12 mois de l'année financière.**
- c. 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.

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

Le recours à l'emploi pour une période déterminée est depuis longtemps une véritable pomme de discorde entre les parties, car l'ARC est vraisemblablement l'employeur de l'administration publique centrale où l'emploi est le plus précaire. Sauf peut-être pour les Opérations des enquêtes statistiques, aucun autre employeur fédéral ne compte une plus forte proportion (ou possiblement même un plus grand nombre) d'employés nommés pour une période déterminée. De plus, contrairement au Conseil du Trésor, l'ARC n'applique pas une politique sur la conversion des emplois temporaires en emplois permanents et, par conséquent, il y a des employés nommés pour une période déterminée qui passent des années – voire plus d'une décennie – sans possibilité de devenir permanents. Le syndicat est en désaccord avec l'employeur sur cette question et continue de lui demander de corriger cette grave incohérence.

Dans les précédentes rondes de négociations, le syndicat a fait pression pour améliorer les conditions des employés nommés pour une période déterminée. Par exemple, dans les derniers pourparlers, nous avons revendiqué pour ces employés l'accumulation des années de service aux fins de l'application des augmentations d'échelon. Cette fois encore, le syndicat veut obtenir des améliorations et de meilleures protections pour ces travailleurs et travailleuses étant donné le sort qu'on leur réserve à l'ARC.

Les propositions de l'employeur pour les clauses 42.01 et 53.02 b) vont dans le sens contraire de l'un des grands objectifs du syndicat. Elles représentent d'importantes concessions pour les employés nommés pour une période déterminée. Ces derniers sont déjà désavantagés comparativement aux employés permanents, car ils ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi et de revenu. Qui plus est, ce que propose l'employeur ne se retrouve pas dans les conventions collectives que l'AFPC a signées avec d'autres grands employeurs de l'administration publique centrale. Le syndicat rejette donc ces propositions.

Enfin, la concession que demande l'employeur au paragraphe 42.02 s'écarte de toutes les autres conventions collectives que l'AFPC a conclues avec d'autres employeurs de l'administration publique centrale, dont aucun n'a fait une proposition semblable dans l'actuel cycle de négociations. Par ailleurs, l'employeur n'a pas démontré à la table la nécessité du changement demandé.

Pour ces raisons, le syndicat demande que les propositions de l'employeur touchant les articles 42 et 53 ne soient pas incluses dans la décision de la commission.

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

56.04 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **Pour satisfaire à ce paragraphe, les informations peuvent être mises à disposition par voie électronique.**

POSITION DE L'AFPC

Statu quo

MOTIF

Le paragraphe 56.04 dans sa forme actuelle existe depuis la conclusion de la toute première convention avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada il y a plus de 20 ans. C'est une clause standard dans les conventions collectives de l'AFPC avec les employeurs fédéraux. (Pièce B93) L'ARC n'a pas démontré de façon convaincante pourquoi une personne salariée devrait examiner son dossier personnel sans la présence d'un représentant de la direction. Dans certaines occasions, il est avantageux pour les deux parties que la direction soit présente. Selon la proposition de l'employeur, l'Agence pourrait choisir de simplement envoyer le document à la personne salariée par courriel.

Le syndicat est d'avis que le libellé ne devrait pas être changé. Aucun autre employeur dans l'administration publique centrale n'a demandé une telle modification du libellé dans l'actuel cycle de négociations. Le syndicat demande que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la décision de la commission.

PARTIE 3

RÉMUNÉRATION

APPENDICE “A” TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L’AFPC

Rajustement salarial

Le syndicat propose, à compter du 1^{er} novembre 2016 et avant l’application de l’augmentation économique, un rajustement salarial à la hausse de 9 % à tous les niveaux d’emploi qui se trouvent aux Appendices « A », « A-1 » et « A-2 ».

Augmentations économiques générales

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération pour l’ensemble des membres de l’unité de négociation :

- À compter du 1^{er} novembre 2016 : 1,40 %
après le rajustement des grilles salariales
- À compter du 1^{er} novembre 2017 : 1,60 %
- À compter du 1^{er} novembre 2018 : 3,75 %
- À compter du 1^{er} novembre 2019 : 3,75 %

MOTIF

Le Syndicat démontrera dans cette partie que si l’on doit désigner des groupes comparateurs pour les membres de cette unité de négociation, le groupe Vérification, finances et sciences à l’ARC et les membres civils du groupe FB des Services frontaliers seraient les groupes appropriés.

En matière de négociation collective, il y a rarement de parfait comparateur. Aussi, chaque groupe est quelque peu unique à la fonction publique fédérale. Cela dit, comme nous le démontrerons plus loin, les employés de l’ARC et de l’ASFC travaillaient ensemble, faisaient partie du même groupe professionnel et avaient le même système de classification. Aujourd’hui encore, ils exercent des fonctions similaires, cependant leur rémunération est très différente.

Pour recruter, motiver et maintenir en place la main-d’œuvre la plus compétente, l’ARC doit être en mesure d’offrir à son personnel une rémunération globale convenable et

concurrentielle. Dans le contexte actuel de resserrement du marché du travail, le bassin de nouveaux candidats qualifiés et performants rétrécit, créant ainsi davantage de concurrence entre les candidats. Pour remporter la partie, les employeurs doivent offrir des taux de rémunération comparables à ceux de leur compétiteur sur le marché de l'emploi.

La proposition salariale du syndicat repose sur ces quatre éléments :

1. la justice et l'équité dans le contexte des tendances actuelles;
2. l'équité et la relativité au sein de l'administration publique centrale;
3. l'équité par rapport aux personnes occupant des postes similaires à la fonction publique fédérale.

Avant d'examiner ces trois éléments 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 »

La présente section vise à mettre en contexte les arguments de l'employeur portant sur son incapacité de payer, lesquels méritent, selon le syndicat, qu'on y accorde plus d'attention. Depuis longtemps, la jurisprudence arbitrale atteste clairement de la nécessité d'évaluer la capacité de payer des employeurs du secteur public en allant au-delà de leurs états financiers. Dans cette sous-section, nous présentons la jurisprudence et les motifs qui mènent à la réfutation de l'argument de l'incapacité de payer.

Le portrait que brosse l'employeur du climat économique actuel, de l'état de l'économie canadienne et de la situation financière du gouvernement du Canada porte à croire qu'il a les mains liées par des contraintes budgétaires et qu'il ne peut qu'offrir de maigres augmentations économiques. Les arguments qu'invoque l'employeur, soit que les taux de rémunération proposés par le syndicat doivent être inscrits à un budget préétabli par

le gouvernement du Canada ou qu'il faut suivre les tendances salariales établies par les autres agents négociateurs, doivent être rejetés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor est l'« ultime bailleur de fonds » de l'Agence du revenu du Canada. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Elle rejette donc l'argument selon lequel le mandat de l'employeur devrait être défini par les contraintes imposées à la suite de telles décisions.

L'arbitre Arthurs s'est penché sur la question de l'incapacité de payer, en raison de mécanismes de financement prédéterminés, dans sa cause déterminante à ce sujet (*Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, 1965 CLB 691) :

[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 Commission³⁸.

L'arbitre Arthurs a estimé qu'une sentence arbitrale reflétant uniquement le mandat financier de l'employeur, tel qu'il est déterminé par un autre niveau de gouvernance, ferait en sorte que les taux de salaire seraient en réalité établis par l'« ultime bailleur de fonds ». Si l'on suit ce raisonnement, l'arbitre qui serait appelé à évaluer la capacité de payer de l'employeur mesurerait, en fait, celle du gouvernement fédéral et non celle de l'Agence du revenu du Canada.

Dans une autre décision, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent presque aucun poids à l'argument de la « capacité de payer », et précise que l'utilisation de

³⁸ H. W. Arthurs, *Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital*, 16 L.A.C. 1, 1965.

comparateurs, plutôt que des données financières du secteur public, ne témoigne pas d'une attitude désinvolte à l'égard des revendications salariales d'un syndicat. Il établit que le rôle d'un arbitre consiste à déterminer si la rémunération est juste et équitable plutôt qu'à évaluer les processus politiques dont découlent invariablement les budgets :

[NOTRE TRADUCTION] Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables³⁹.

De plus, les arbitres ont invariablement conclu que le fait d'appliquer la politique financière du gouvernement serait synonyme d'accepter l'argument de la capacité de payer, ce qui reviendrait à abandonner leur indépendance. Les parties savent donc que les arbitres rejettent depuis des décennies cet argument. L'arbitre Shime dans *McMaster University* :

³⁹ Kenneth P. Swan, *Kingston General Hospital et OPSEU*, décision non publiée, 12 juin 1979.

[...] 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 norme⁴⁰.

Une forte majorité d'arbitres ont donc rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans les litiges du secteur public. Leurs motifs se résument comme suit :

1. [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 public⁴¹.

Par conséquent, le Syndicat soutient que l'argument de l'incapacité de payer de l'Employeur ne tient pas, puisque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa capacité de payer en établissant son budget et puisque, dans les décisions antérieures, les arbitres ont invariablement rejeté ce type de prétentions des employeurs.

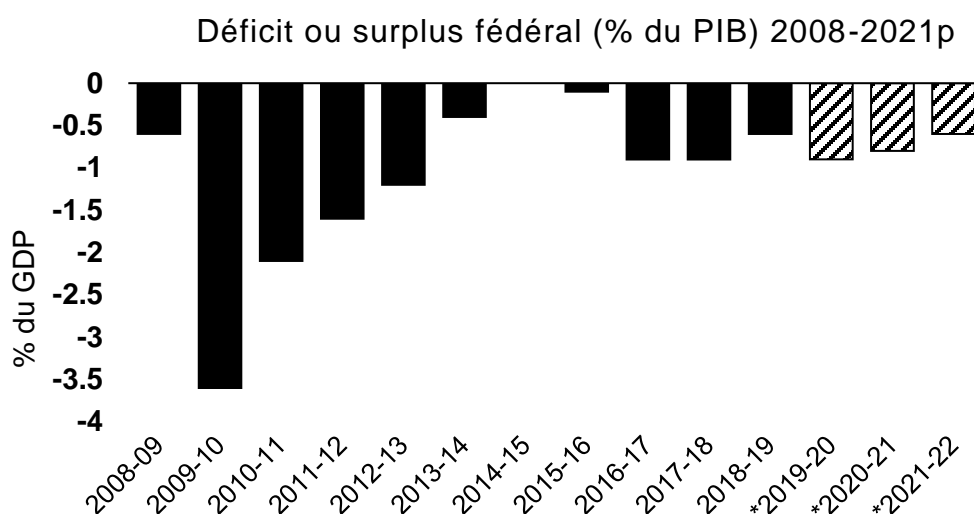
⁴⁰ O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty*, arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990.

⁴¹ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada

Le gouvernement a une bonne santé financière

Bien qu'on ait tendance à mettre de l'avant le montant en dollars associé au déficit, la taille de ce dernier par rapport au PIB donne une bien meilleure idée de la situation financière du gouvernement. Ces dix dernières années, le Canada a réussi à surmonter les difficultés économiques. Le gouvernement a désormais pour mandat de faire diminuer le ratio de la dette au PIB pour les années 2018 à 2022, comme le prévoit le budget 2019 (voir le graphique ci-dessous)^{42 43 44}.



Source : Finances Canada, *Tableaux de référence financiers*, octobre 2018.

* Projections au budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.

Le ratio du déficit par rapport au PIB se situe actuellement à un niveau inférieur à ceux observés par le passé, et rien dans la situation financière du gouvernement fédéral ne semble faire obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations économiques à son personnel. En outre, le gouvernement actuel n'a jamais fait de la lutte contre le déficit une priorité, ayant même augmenté les dépenses de programmes.

⁴² Budget 2019, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>.

⁴³ Finance Canada, *Tableaux de référence financiers* Octobre 2018, <https://www.fin.gc.ca/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf>.

⁴⁴ Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, <https://www.fin.gc.ca/afr-rfa/2019/afr-fra19-fra.pdf>.

La situation financière solide et les bonnes perspectives économiques du Canada

Les affirmations que contient le budget 2019, selon lesquelles « *l'économie du Canada reste solide* », « *l'économie canadienne devrait se renforcer au cours de la seconde moitié de 2019* » et le Canada devrait « *demeurer parmi les chefs de file du G7 au chapitre de la croissance économique en 2019 et en 2020* », montrent clairement que le gouvernement du Canada croit en la vigueur de l'économie du pays.

D'autres affirmations consignées dans le budget 2019 portent à conclure que le Canada présente certains des indicateurs de stabilité financière parmi les plus solides du G7 (pièce B)⁴⁵, et les Canadiens sont avisés que « *dans un environnement économique mondial difficile, l'économie du Canada reste solide* » et que « *le taux de croissance économique de 3 % affiché par le Canada en 2017 était le plus élevé des pays du G7, et le taux de 2018 se classe au deuxième rang, après les États-Unis.* » Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières.

En juillet 2019, Fitch Ratings Inc. a confirmé la stabilité de l'économie du Canada en lui accordant sa plus haute cote de solvabilité à long terme de l'émetteur de titres libellés en monnaie étrangère AAA –, assortie de la perspective *stable*.

[NOTRE TRADUCTION] Cette note se fonde sur son économie avancée, diversifiée et à revenu élevé. La stabilité politique, l'excellente gouvernance et la solidité des institutions du Canada ont aussi influencé cette note. Son cadre stratégique global, qui reste solide, a donné lieu à une croissance soutenue et à une faible inflation⁴⁶.

La Banque du Canada s'attend à une accélération économique plus tard en 2019, qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020, soutenant une croissance de l'économie canadienne de 2,1 %⁴⁷.

⁴⁵ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.

⁴⁶ *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, Fitch Rating, July 17th 2019, <https://www.fitchratings.com/site/pr/10082575>

⁴⁷ Affaires mondiales Canada, « Perspectives d'avenir », *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2,1, août 2019, www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra.

Le Canada continuera d'afficher une croissance économique exemplaire

La croissance du PIB au deuxième trimestre a atteint 3,7 %, surpassant les attentes des économistes, en raison notamment d'une reprise à la suite d'un ralentissement attribuable aux conditions météorologiques et d'une augmentation de la production de pétrole⁴⁸. La Banque du Canada et Fitch Ratings⁴⁹ s'attendent à ce que le PIB augmente de 1,7 % à 2 % d'ici 2021, soit un taux légèrement supérieur à la croissance potentielle, porté par la stabilisation du secteur pétrolier, l'augmentation des investissements dans les autres secteurs et la hausse des dépenses de consommation attribuables à la pénurie de main-d'œuvre⁵⁰. Les grandes banques du Canada⁵¹ s'entendent : le PIB suivra la croissance, et s'améliorera tout au long de 2020 (voir au tableau ci-dessous un résumé des projections en matière de PIB des grandes banques canadiennes).

PIB actuel et projeté – Grandes banques canadiennes

Canada – PIB	2016	2017	2018	2019p	2020p
	Variation annuelle moyenne en pourcentage (%)				
Services économiques TD	1,4	3,0	1,9	1,3	1,7
RBC	1,4	3,0	1,9	1,4	1,8
CIBC	1,4	3,0	1,9	1,4	1,4
BMO	1,4	3,0	1,9	1,4	1,7
Banque Scotia	1,4	3,0	1,9	1,4	2,0
Banque Nationale	1,4	3,0	1,9	1,5	2,0
Desjardins	1,4	3,0	1,9	1,9	1,6
MOYENNE :	1,4	1,6	1,9	1,5	1,7

⁴⁸ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

⁴⁹ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

⁵⁰ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

⁵¹ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

TD, *Long-Term Economic Forecast*, 18 juin 2019,

https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf;

CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,

https://economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;

BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019

[https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-](https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf)

[eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf](https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf); RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

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

Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, juin 2019, <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;

Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019,

https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;

Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

Le ratio de la dette au PIB est en baisse

Le ratio de la dette au PIB est l'une des principales mesures de la viabilité des finances fédérales.

La stabilité ou la diminution de ce ratio au fil du temps signifie que l'endettement fédéral est viable, puisque le PIB, qui est l'indicateur le plus large de l'assiette fiscale, augmente au même rythme ou plus rapidement que la dette fédérale⁵².

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques⁵³. On s'attend à ce que la diminution du ratio de la dette au PIB se poursuive ces prochaines années – avec la croissance de l'assiette fiscale, la dette fédérale diminue plus rapidement (pièce C)⁵⁴ :

Le ratio de la dette fédérale au PIB devrait également diminuer chaque année au cours de la période de projection pour atteindre 28,6 % en 2023–2024. Un ratio de la dette fédérale au PIB à la baisse permettra de réduire davantage le ratio de la dette nette au PIB du Canada, qui est déjà le plus bas parmi les pays du G7.

Le gouvernement fédéral a une bonne santé financière. Ses charges de programme et sa dette globale, en pourcentage du PIB, devraient diminuer jusqu'en 2022. Le solde budgétaire (en pourcentage du PIB) devrait rester stable de 2019 à 2021, puis diminuer en 2022. Les charges de programme étant à la baisse et les revenus budgétaires restant stables, les finances du gouvernement fédéral sont « dans le vert », et les déficits devraient se situer à l'intérieur des valeurs ajustées en fonction du risque^{55 56}.

⁵² Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? <https://notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/> (consulté le 17 septembre 2019).

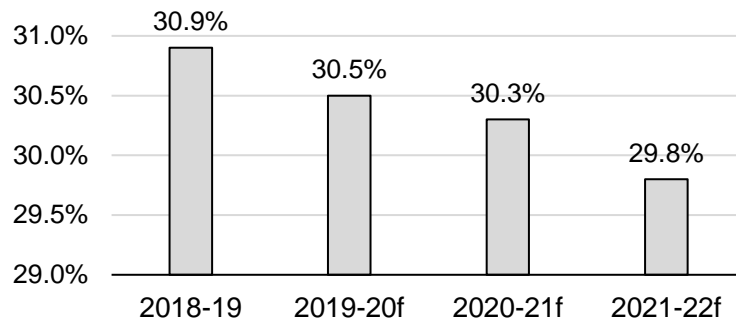
⁵³ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

⁵⁴ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>

⁵⁵ CBC, *Budget 2019: Highlights of Bill Morneau's fourth federal budget*, 19 mars 2019, <https://www.cbc.ca/news/politics/bill-morneau-budget-2019-highlights-1.5061661> (consulté le 16 septembre 2019).

⁵⁶ Énoncé économique de l'automne 2018, <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2018/docs/statement-enonce/fes-eea-2018-fra.pdf> (consulté le 17 septembre, 2019).

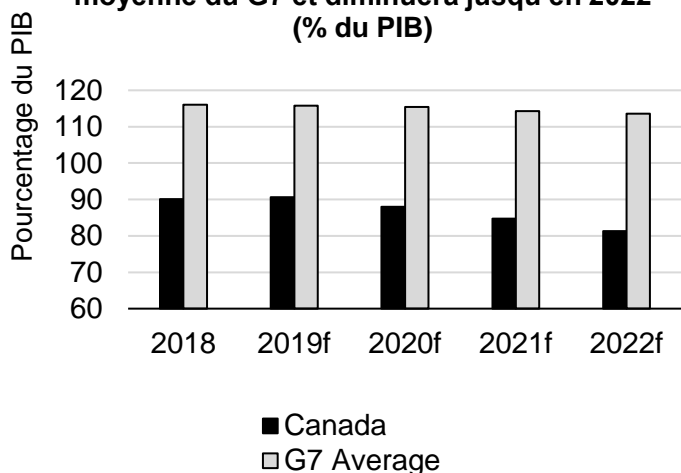
La dette fédérale en pourcentage du PIB diminue



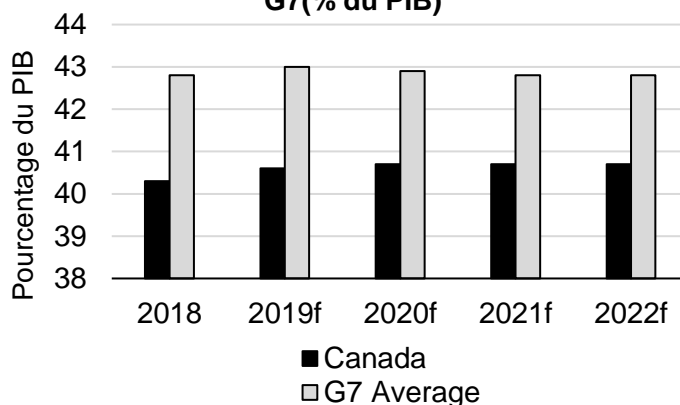
La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7⁵⁷

On prévoit que la dette brute du Canada diminue de façon constante jusqu'en 2022, contrairement à celle des autres pays du G7, lesquels ne peuvent s'attendre qu'à des baisses modestes. Les dépenses générales en pourcentage du PIB devraient rester stables et bien en deçà de la moyenne du G7, ce qui signifie que l'économie devrait demeurer viable sans que le gouvernement ait à accroître la stimulation économique directe (voir ci-dessous).

La dette brute du Canada est inférieure à la moyenne du G7 et diminuera jusqu'en 2022 (% du PIB)



Les dépenses générales du Canada sont stables et inférieures à la moyenne du G7 (% du PIB)

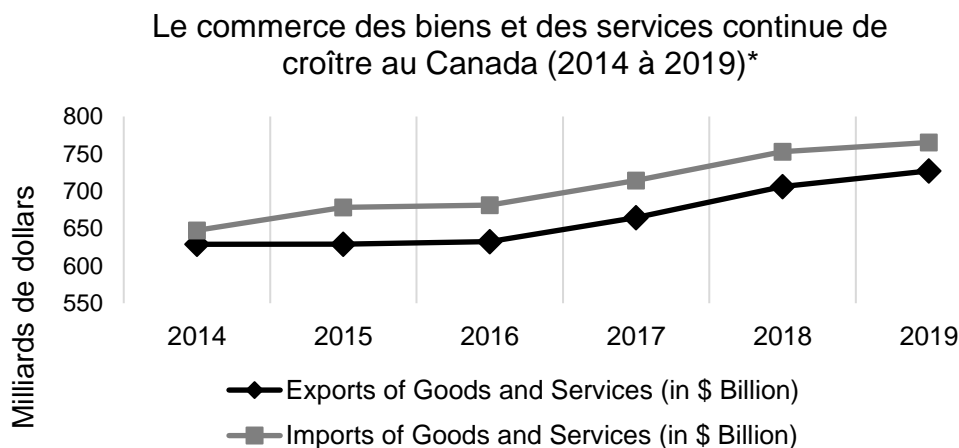


⁵⁷ Données tirées du Moniteur des finances du Fonds monétaire international, avril 2019, <https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1> (consulté le 16 septembre 2019). Note : Les indicateurs du FMI combinent les résultats des gouvernements fédéral et provinciaux.

Hausse de l'exportation et du commerce

En 2018, la valeur totale du commerce de biens et de services a atteint au Canada « le niveau record de 1,5 billion de dollars, soit 66 % du PIB⁵⁸ ». La croissance de l'investissement des entreprises et des exportations devrait se raffermir en 2019, soutenue par de nouveaux accords commerciaux conclus avec bon nombre de partenaires commerciaux et par des incitatifs fiscaux⁵⁹. La signature et la ratification prévue par le Canada, les États-Unis et le Mexique de l'ACEUM (qui succède à l'ALENA) ont apaisé certaines incertitudes commerciales⁶⁰.

L'essor commercial s'est poursuivi durant les deux premiers trimestres de 2019, porté par une croissance de 4 % des exportations au deuxième trimestre par rapport au précédent.



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0104-01, consulté le 11 août 2019. Les données de 2019 reflètent seulement le T1 et le T2.

⁵⁸ Affaires Mondiales Canada, *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2,2 « Performance commerciale du Canada », août 2019, https://www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra#Section2.2.

⁵⁹ Budget 2019

⁶⁰ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

Le Canada s'est démarqué des tendances mondiales en enregistrant en 2018 une croissance des investissements étrangers de 60 % sur douze mois⁶¹. Cette tendance se poursuit, comme en témoigne l'augmentation des investissements étrangers au deuxième trimestre, qui ont atteint 21,7 milliards de dollars, soit un sommet en cinq ans⁶².

Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible

Selon le budget 2019, le marché de l'emploi a le vent dans les voiles⁶³ :

Depuis novembre 2015, des investissements ciblés et des facteurs économiques fondamentaux solides ont contribué à la création de plus de 900 000 nouveaux emplois, entraînant le taux de chômage aux niveaux les plus bas enregistrés en plus de 40 ans. Pour l'année 2018, la hausse de l'emploi était entièrement attribuable au travail à temps plein.

Durant les sept premiers mois de 2019, 224 000 emplois nets ont été créés, puis 81 000 autres en août, alors que les prévisions des économistes se chiffraient à 15 000. Comparativement à août 2018, l'emploi a augmenté de 471 000 en raison de hausses observées à la fois dans le travail à temps plein (306 000) et dans le travail à temps partiel (165 000)^{64 65}.

Le syndicat soutient donc que l'économie et la situation financière du Canada sont saines, comme le laissent entendre le budget 2019 et la comparaison d'indicateurs avec les économies du G7. Le commerce augmente actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales. Le déficit fédéral actuel, exprimé en pourcentage du PIB, n'a jamais été aussi faible, et il n'empêche aucunement l'employeur d'offrir une rémunération convenable et des augmentations économiques aux membres de cette unité de négociation.

⁶¹ *The Globe and Mail*, « Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », 22 mai 2019.

⁶² Statistique Canada, *Le Quotidien*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190829/dq190829b-fra.htm> (consulté le 17 septembre 2019).

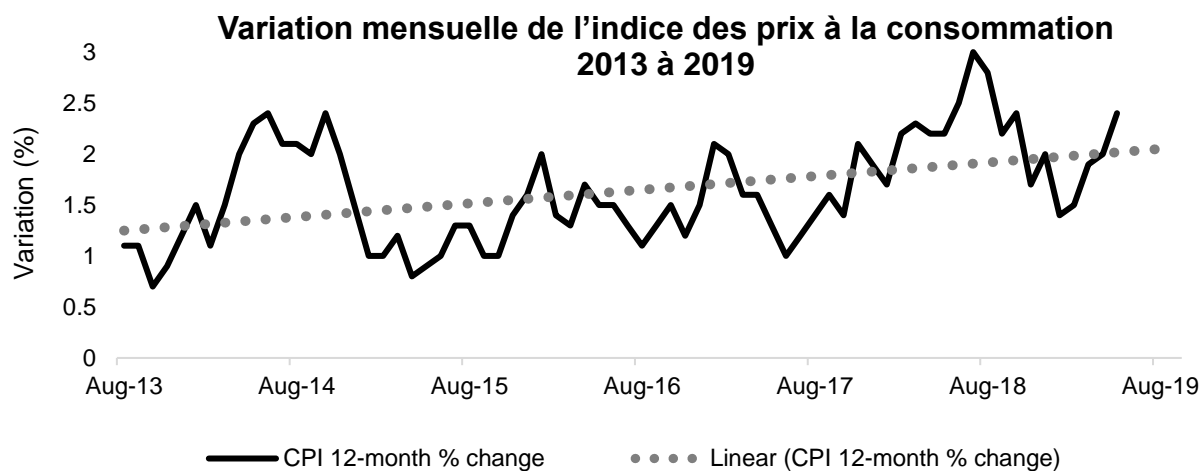
⁶³ Budget fédéral 2019

⁶⁴ Enquête sur la population active, août 2019 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190906/dq190906a-fr.pdf>

⁶⁵ Financial Post, Kelsey Johnson. Canada's economy blows past expectations with gain of 81,1000. 6 septembre 2019. <https://business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms>

Coût de la vie actuel et projeté

Les Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continue du coût de la vie. L'indice des prix à la consommation (IPC) reflète l'inflation, et une hausse de celle-ci se traduit par une baisse du pouvoir d'achat. Quand l'IPC augmente, nous devons dépenser plus pour maintenir notre niveau de vie.



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01⁶⁶.

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2016 à 2019 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par sept grandes institutions financières⁶⁷. Ces données démontrent clairement que toute

⁶⁶ Statistique Canada, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 16 août 2019).

⁶⁷ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

TD, Long-Term Economic Forecast, 18 juin 2019,

https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf; TD

CIBC, Forecast Update, 8 juillet 2019, [https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF](https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;);;

BMO Marchés des capitaux, Economic Outlook, 9 août 2019

https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf;

RBC, Perspectives provinciales, juin 2019

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

Desjardins, Prévisions économiques et financières, juin 2019, <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;

Banque Scotia, Analyse économique mondiale, 12 juillet 2019,

[https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-](https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf)

[economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf](https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf);

Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2019.

augmentation annuelle inférieure à 1,4 % et à 1,6 % ne correspondrait pas aux taux d'inflation de 2016 et 2017 respectivement.

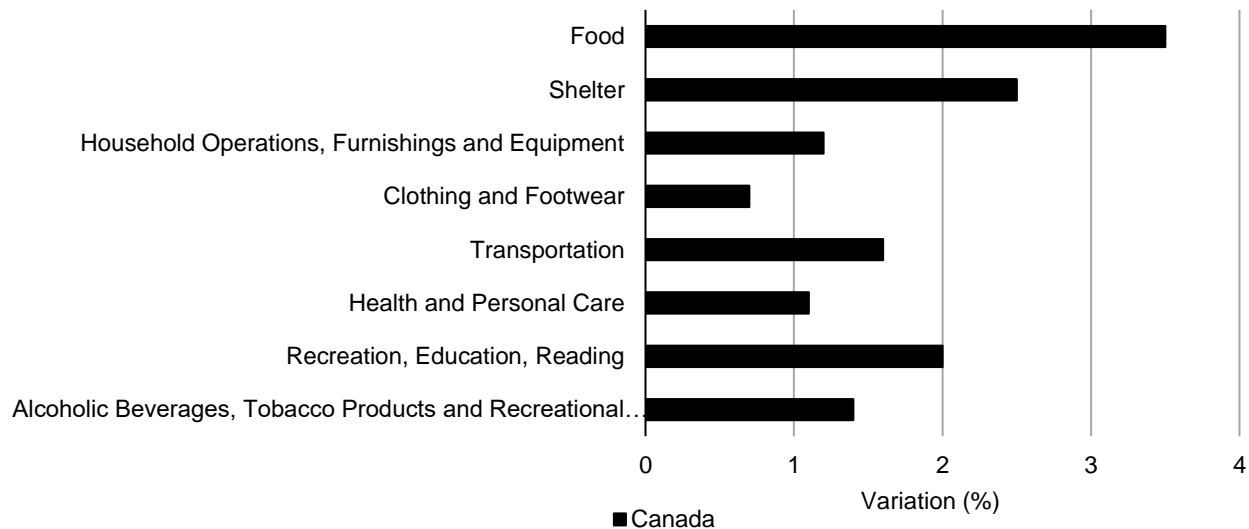
IPC au Canada	2016	2017	2018	2019f
Hausse moyenne annuelle (%)				
Services économiques TD	1,4	1,6	2,2	1,9
RBC	1,4	1,6	2,3	1,9
CIBC	1,4	1,6	2,3	2,0
BMO	1,4	1,6	2,3	1,9
Banque Scotia	1,4	1,6	2,0	1,9
Banque Nationale	1,4	1,6	2,3	2,0
Desjardins	1,4	1,6	2,3	1,8
MOYENNE :	1,4	1,6	2,2	1,9

Source : Les moyennes ont été calculées d'après les données de toutes les banques.

Hausse du coût de la nourriture et du logement

Selon la proposition de l'employeur, l'IPC augmenterait plus rapidement que les salaires. Les membres, dont le pouvoir d'achat diminuerait, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance. Par exemple, le coût du logement avait augmenté de 2,5 % sur 12 mois en juin 2019. Les dépenses alimentaires des Canadiens ont également augmenté de 3,5 % en juin par rapport au même mois de l'an dernier (Statistique Canada)⁶⁸. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)⁶⁹.

L'IPC par secteurs, variation sur 12 mois (pourcentage)



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, juillet 2019 (consulté le 17 septembre 2019), et Statistique Canada, Pondérations du panier de l'indice des prix à la consommation, Canada, provinces, Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit, tableau 18-10-0007-01 (consulté le 17 septembre 2019).

⁶⁸ Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, juin 2019, tableau 18-10-0007-01, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/2018016/cpi-ipc-fra.htm> (consulté le 18 août 2019).

⁶⁹ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr.

Selon le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*⁷⁰, le prix de presque toutes les catégories d'aliments continuera d'augmenter dans la plupart des provinces en 2019.

Projections des prix alimentaires en 2019

Catégories d'aliments	Hausse anticipée (%)
Pains et céréales	1 % à 3 %
Produits laitiers	0 % à 2 %
Épicerie	0 % à 2 %
Fruits	1 % à 3 %
Viande	-3 % à -1 %
Restauration	2 % à 4 %
Fruits de mer	-2 % à 0 %
Légumes	4 % à 6 %
Prévision toutes catégories confondues :	1,5 % à 3,5 %

Source : Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture⁷¹. M. Somogyi, l'un des auteurs du Rapport sur les prix alimentaires, prévoit une hausse de la consommation de légumes en raison des récents changements au Guide alimentaire canadien. Publié par le gouvernement du Canada, ce dernier conseille aux Canadiens de manger « des légumes et des fruits en abondance⁷² ». Une hausse de la demande pour les légumes en ferait également augmenter les prix.

La hausse du prix de la nourriture fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à la nourriture que les ménages plus riches. Toute hausse de prix grève le budget familial de manière

⁷⁰ Le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019* est le fruit d'une collaboration entre les facultés de gestion et d'agriculture de l'Université Dalhousie et l'Institut alimentaire Arrell de l'Université de Guelph. <https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/management/News/News%20&%20Events/Canada%20Food%20Price%20Report%20FRE%202019.pdf> (consulté le 12 août 2019).

⁷¹ Université de Guelph, *Pricey Produce Expected to Increase Our Grocery Bills in 2019, Says Canada's Food Price Report* (consulté le 12 août 2019).

⁷² Guide alimentaire canadien, annexe A, <https://food-guide.canada.ca/static/assets/pdf/CDG-FR-2018.pdf> (consulté le 12 août 2019).

disproportionnée. Cela s'applique particulièrement à nos membres; le Conseil du Trésor doit leur proposer des augmentations économiques générales qui compensent l'envolée du prix des aliments sains, de sorte qu'ils puissent respecter le Guide alimentaire canadien.

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. Selon le dernier rapport sur le logement du Centre canadien de politiques alternatives⁷³, il faut en moyenne au pays « [NOTRE TRADUCTION] un salaire horaire de 22,40 \$ l'heure pour se payer un quatre et demi et de 20,20 \$ l'heure pour un trois et demi. » Comme dans la région du Grand Toronto, les loyers dans les quartiers de Vancouver comptant plus de 6 000 appartements sont exorbitants. Le salaire horaire requis pour y vivre est de 46 \$ (centre-ville et English Bay) et de 40 \$ (South Granville).

Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble⁷⁴ révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était de 493 500 \$, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics⁷⁵ a haussé ses prévisions des prix des propriétés, les chiffrant à 0,8 % pour 2019 et à 3,5 % pour 2020, en plus d'indiquer que les prix de revente augmenteront de 4,6 % en 2019 et de 5,8 % en 2020. Les Canadiens de classe moyenne qui sont propriétaires ou qui souhaitent le devenir doivent aussi prendre en compte les coûts de l'entretien, des assurances, des taxes et de l'énergie, dont la hausse ne donne aucun signe de s'essouffler.

⁷³ David MacDonald, Centre canadien de politiques alternatives, *Unaccommodating, Rental Housing wage in Canada*, 18 juillet 2019, <https://www.policyalternatives.ca/unaccommodating>.

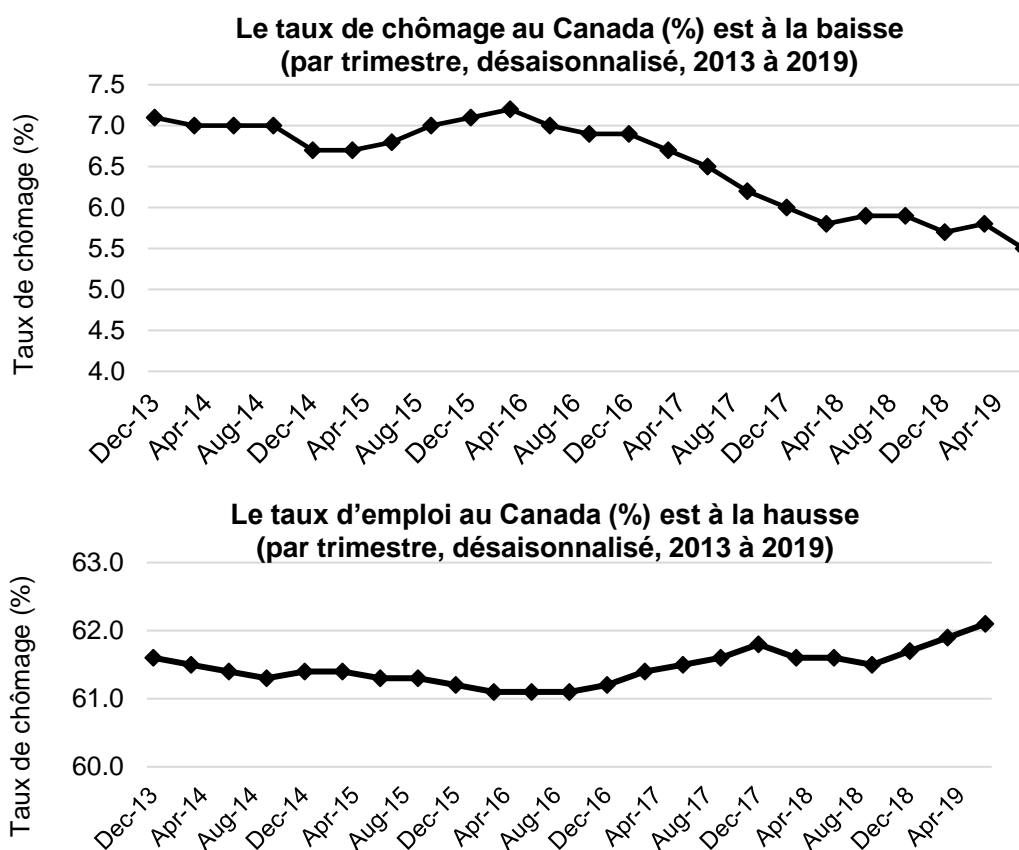
⁷⁴ Association canadienne de l'immeuble, Statistiques sur le marché du logement, Statistiques nationales, 16 septembre 2019, <https://creastats.crea.ca/natl/index.html>.

⁷⁵ RBC Economics, *Monthly Housing Market Update*, 16 septembre 2019, <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/canadian-housing/housespecial-sep19.pdf>.

En somme, le coût des nécessités de la vie, comme la nourriture et le logement, continue d'augmenter⁷⁶, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2018, 2019 et 2020 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

Marché du travail très concurrentiel

Le taux de chômage se situe actuellement bien en deçà de celui des années précédentes. À 5,7 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique. Ayant atteint un sommet en juin 2019, le taux d'emploi reste quant à lui assez stable, se rapprochant petit à petit du plein emploi (voir les graphiques ci-dessous). Le syndicat estime que les salaires devraient demeurer concurrentiels et refléter ces tendances du marché.



⁷⁶ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, avril 2019, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 9 août 2019).

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois⁷⁷.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Près de 90 % des répondants au *2019 Hays Canada Salary Guide* ont indiqué qu'ils prendraient une nouvelle offre d'emploi au sérieux⁷⁸. Un sondage de 2018 a révélé que la plupart des départs s'expliquaient par le salaire. De plus, 80 % des répondants, répartis dans 584 organisations au Canada, ont dit régulièrement souffrir de stress lié à l'argent ou au salaire. Parmi eux, 2 % ont dit être *vraiment* ou *extrêmement* stressés⁷⁹. C'est particulièrement vrai pour les fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, plus de 40 % ont connu des « problèmes importants » avec leur paie en 2018, et 22 % ont rapporté avoir connu des problèmes avec leur chèque de paie dans une grande ou très grande mesure, selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018⁸⁰.

Pénurie de main-d'œuvre au Canada et prévisions salariales (2019)

Il est incontestable que le marché du travail influe sur les hausses de salaire. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi témoignent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi ils risquent que leurs employés acceptent d'aller ailleurs, si la bonne offre se présente⁸¹. La vigueur du marché du travail se reflète d'ailleurs dans les salaires, qui ont connu une hausse réelle. En juillet 2019, la croissance des salaires (pour tous les employés) s'est accélérée à 4,5 % par rapport à l'an dernier – un record pour la dernière décennie⁸². Les projections tirées des projets de recherche du Conference

⁷⁷ Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra>.

Statistique Canada, tableau 14-10-0294, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra> (consulté le 17 septembre 2019).

⁷⁸ It's never been a better time to find a new job — but do employers realize it? CBC, Brandie Weikle, 13 janvier 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁷⁹ Welcoming wage increases. Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁸⁰ iPolitics, Marco Vigliotti, 26 février 2019. Phœnix had significant effect on pay for over 40 per cent of public servants: poll. <https://ipolitics.ca/2019/02/26/phoenix-had-significant-effect-on-pay-for-over-40-per-cent-of-public-servants-poll/> (consulté le 17 septembre 2019).

⁸¹ Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds. CBC Business, 16 décembre 2018 (consulté le 13 août 2019).

⁸² Statistique Canada, tableau 14-10-0320-02, Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées, 5 derniers mois (x 1 000), <https://doi.org/10.25318/1410032001-fra>.

Board of Canada, de Normandin Beaudry, de Morneau Shepell, de Tower Watson, de Mercer et de Korn Ferry montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 2,0 à 2,8 % en 2019, en moyenne⁸³⁸⁴.

Observateur	Secteur	Augmentation prévue (%)
Conference Board	Secteur public	2,2
	Secteur privé	2,7
Normandin Beaudry	Tous les secteurs	2,5
	Tous les secteurs	2,6
Morneau Shepell	Administration publique	2,8
	Professionnels	2,7
Tower Watson	Tous les secteurs	2,6
Mercer	Tous les secteurs	2,6
Korn Ferry	Tous les secteurs	2,4

Une population qui se prépare à la retraite et à une possible augmentation de la charge de travail

Le tableau ci-dessous présente le pourcentage des membres par tranche d'âge. Il a été constitué à partir des données démographiques fournies par l'employeur en date du 1 novembre 2016. Selon ces données, un nombre important de membres de cette unité de négociation sont actuellement âgés de plus de 50 ans ou de plus de 60 ans. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite pour les fonctionnaires du secteur public était 61 ans en 2018⁸⁵.

ARC (Source : ARC données démographiques, 1^{er} novembre 2016)

50-59	60+	Plus de 50 ans
32,36 %	8,64 %	41 %

⁸³ CPQ Salary Forecasts Special Report 2019.

⁸⁴ Conference Board of Canada. Slightly higher salary increases expected for Canadian workers in 2019, 31 octobre 2019.

⁸⁵ Statistique Canada, Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles, tableau14-10-0060-01, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001>.

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) range les niveaux de dotation et l'augmentation de la charge de travail au nombre des principaux risques dans son Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 : « *La mise en œuvre simultanée d'initiatives de transformation complexes au sein de SPAC et dans l'ensemble du gouvernement, jumelée à des contraintes budgétaires et de temps, pourrait exposer le ministère à des risques associés à l'augmentation de la charge de travail et des contraintes liées au personnel, et entraîner le désengagement des employés ainsi que du stress*⁸⁶. »

Dans le contexte actuel de resserrement du marché du travail, le bassin de nouveaux candidats qualifiés et performants rétrécit, créant ainsi davantage de concurrence entre les candidats. En raison du nombre élevé de membres qui se situent au sommet de leur échelle salariale et au seuil de la retraite, le syndicat estime qu'il faut considérer les risques de problèmes de recrutement et de rétention.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Les charges de programme et les dépenses relatives au personnel sont en baisse dans le secteur public depuis les 20 dernières années. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper, lesquelles ont ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail⁸⁷

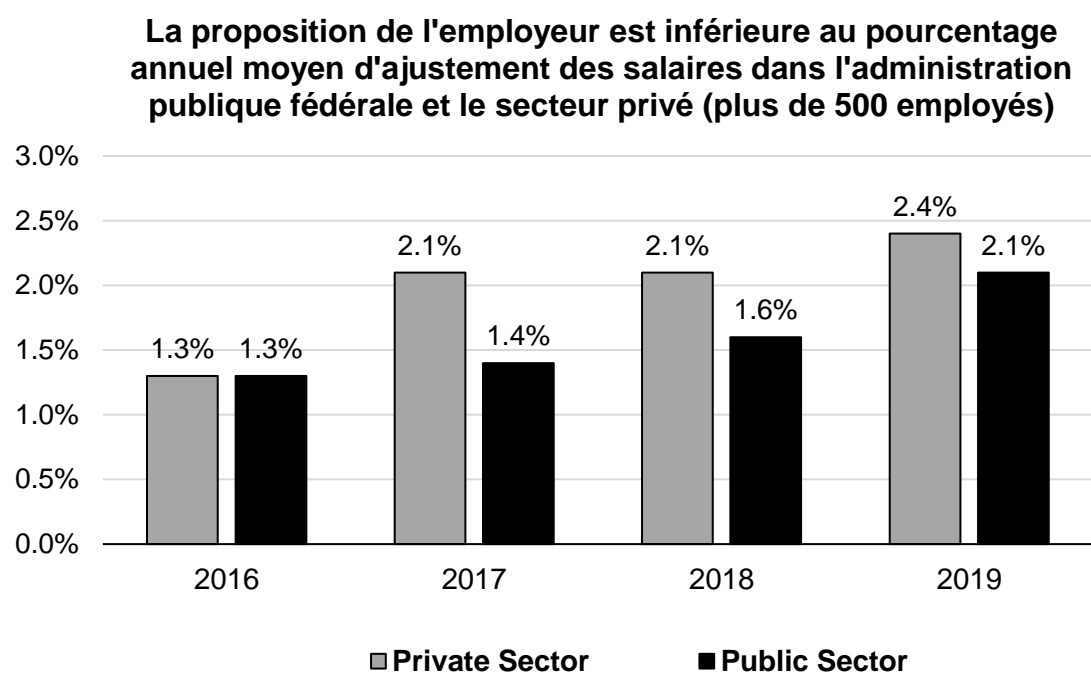
⁸⁶ Contexte opérationnel et principaux risques – Rapport sur les résultats ministériels 2017 à 2018 <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2017-2018/rrm-drr-02-fra.html>

⁸⁷ Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, septembre 2019, https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

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

Modèles généraux de règlements

Le graphique ci-dessous présente les données publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada), au sujet des taux de rémunération conclus entre 2016 et 2019 avec l'administration publique fédérale et le secteur privé (unités de négociation représentant plus de 500 personnes salariées)⁸⁸.



Comme l'illustre le graphique ci-dessus, les hausses salariales dans le secteur privé sous réglementation fédérale se sont élevées à 1,3 % en 2016, 2,1 % en 2017, 2,1 % en 2018 et 2,4 % en 2019. Pendant cette même période, elles étaient de 1,3 %, 1,4 %, 1,6 % et 2,1 % dans la fonction publique fédérale. Mentionnons en outre le fait que les rajustements salariaux consentis au secteur public se sont toujours révélés inférieurs à ceux accordés au secteur privé.

⁸⁸ Règlements salariaux selon la sphère de compétence (agrégée) et le secteur; date de publication : le 3 septembre 2019; <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-secteur-spheres-competence.html>

Rémunération au rendement des cadres supérieurs de l'ARC

Selon les chiffres obtenus de l'Agence du revenu du Canada en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, les cadres supérieurs de l'ARC ont touché en moyenne une rémunération au rendement de 13 % par année en plus de leur salaire de six chiffres entre 2016 et 2018 (pièce C1).

En vertu des règles qui régissent la rémunération au rendement des cadres supérieurs de l'ARC, les cadres de niveau EX-04 et EX-05 sont admissibles à une rémunération au rendement pouvant atteindre 26 % de leur salaire. Leurs salaires de base varient de 161 500 \$ à 212 900 \$ par année. En 2017-2018, les EX-04 et EX-05 de l'ARC qui ont reçu une rémunération au rendement ont touché, en moyenne, plus de 35 000 \$.

De même, les cadres de niveau EX-01 à EX-03 de l'ARC sont admissibles à une rémunération au rendement pouvant atteindre 15 % de leur salaire. Comme leurs salaires variaient de 112 300 \$ à 165 700 \$ en 2017-2018, ils ont reçu en moyenne plus de 14 000 \$ en rémunération au rendement.

L'Agence a dépensé en tout 6,9 millions de dollars en primes en 2016-2017 et 7,2 millions de dollars en 2017-2018, ce qui représente une augmentation de 4,1 % d'une année à l'autre. De façon plus précise, la rémunération au rendement de plus de cinq cents cadres supérieurs de niveau EX-01 à EX-03 a connu une augmentation de 6,8 % au cours de ces années-là.

Ces augmentations découlent d'une hausse soudaine, en juin 2018, des primes de rendement forfaitaires pour avoir atteint le niveau 3 ou 4, les cotes de rendement les plus courantes chez les cadres supérieurs à l'ARC. Cette augmentation à elle seule représenterait une hausse de 4,5 % de la prime au rendement d'un cadre moyen ayant obtenu la même cote de rendement l'année précédente.

L'histoire révèle que moins de 1 % des cadres supérieurs n'ont jamais reçu de rémunération au rendement. Le syndicat soutient que ces types de primes font partie des

salaires des cadres et que ces augmentations rapides de la rémunération au rendement devraient être prises en compte pendant l'examen de la comparabilité interne.

Règlements pertinents récemment conclus avec l'administration publique fédérale

Au début de l'été 2019, d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral ont conclu des ententes de principe avec le Conseil du Trésor (pièce 2). Il s'agit, notamment, de l'Institut des professionnels de la fonction publique du Canada (IPFPC), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) (pièce C2). Bien que l'ARC n'ait jamais déposé de proposition salariale officielle, l'employeur a laissé entrevoir pendant les négociations que cette unité de négociation devra adopter l'entente que le groupe PA négociera avec le Conseil du Trésor en termes de salaires.

Or depuis que l'Agence s'est séparée du Conseil du Trésor, les ententes conclues entre l'AFPC et l'ARC n'ont jamais été basées sur le modèle de celles du groupe PA. Par conséquent, utiliser le groupe PA comme comparateur revient à méconnaître des années de négociation entre les parties. En effet, l'employeur a proposé une clause « moi aussi » relativement aux salaires de l'ARC, clause que le syndicat et ses membres ont rejetée en bloc. C'était justement un facteur clé du vote de grève que le syndicat a entrepris lors de la dernière ronde de négociations.

Comme nous le démontrerons plus loin, le syndicat soutient que, lorsqu'on examine l'historique des négociations, le groupe VFS de IPFPC-ARC est un bien meilleur comparateur.

Ententes conclues par l'AFPC aux termes de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (2016-2017)

En décembre 2016, l'AFPC et le Conseil du Trésor ont conclu une entente de principe pour le groupe PA. D'autres ententes ont été conclues pour les groupes SV, TC et EB au début de l'année 2017. Les parties ont signé ces quatre conventions collectives en juin 2017. Les membres ont eu ainsi droit à une augmentation économique annuelle de

1,25 % pour les quatre années de mise en vigueur de la convention. Il faut toutefois souligner que ces quatre conventions prévoyaient un autre rajustement salarial pour l'exercice financier 2015-2016, en sus des augmentations négociées.

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.

Unité de négociation	Augmentation économique				Changements propres au groupe
	2014	2015	2016	2017	
Groupe Services des programmes et de l'administration (PA)	1,25	1,25	1,25	1,25	À compter du 21 juin 2016 : rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et tous les niveaux. Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective.
Groupe Services de l'exploitation (SV)	1,25	1,25	1,25	1,25	À compter du 5 août 2016 : rajustement 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 %

Augmentation économique				Changements propres au groupe	
					GL-WOW : 2 % Groupe LI : 1,5 % GS : 0,75 % HS : 0,75 %, GL-COI : 0,5 % GL-MDO : 0,5 % GL-ELE : 0,5 %, GL-PCF : 0,5 % GL-SMW : 0,5 % PR(S) : 0,5 %
Groupe TC (Services techniques)	1,25	1,25	1,25	1,25	En vigueur à compter du 22 juin 2016 Groupe TI (aéronautique, marine, sécurité ferroviaire) Indemnité provisoire intégrée au taux de rémunération. Une autre augmentation de 4 % pour chaque niveau. Groupe TI (Mesures Canada) Nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$. 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. Groupe EG L'indemnité EG fait partie du salaire de base. Groupe EG (Installations de maintenance des flottes) Nouvelle indemnité de 2 500 \$ pour le personnel du niveau EG-6 qui travaille dans une

Augmentation économique				Changements propres au groupe
				<p>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> <p>Prime de 650 \$ versée aux membres qui n'obtiendront pas les rajustements salariaux négociés au moment de la signature de la convention collective.</p>

	Augmentation économique			Changements propres au groupe	
Enseignement et Bibliothéconomie - Groupe EB	1,25	1,25	1,5	1,25	<p>À compter du 1^{er} juillet 2016</p> <p>Rajustement au marché de tous les taux de rémunération pour le groupe suivant :</p> <p>ED-EST 12 mois – 4 % Et intégration de l'indemnité annuelle de 2 400 \$ dans le salaire de base.</p> <p>ED-EST 10 mois – 3 % LS – 3 % EU – 0,5 % ED-EDS – 0,5 % ED-LAT – 0,5 %</p> <p>Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective.</p>
Groupe Services frontaliers (FB)	1,25	1,25	1,25	1,25	<p>À compter du 21 juin 2016</p> <p>rajustement au marché de 2,3 % pour tous les groupes et niveaux</p> <p>FB-03 : restructuration de la grille salariale des FB-03 pour qu'elle s'harmonise avec les 4 échelons supérieurs de la grille des CX-02</p> <p>FB-04 à FB-07 restructuration (ajout d'un échelon de 2 500 \$ au sommet des grilles salariales des FB-04 à FB-07) Rajustement au marché</p> <p>l'indemnité des services frontaliers intégrés pour les agents en civil passe de 1 250 \$ à 1 750 \$</p>

Augmentation économique				Changements propres au groupe	
					restructuration (ajout de l'indemnité des services frontaliers intégrés à la grille salariale des agents en civil et des agents en uniforme)

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

L'entente pour ce groupe prévoyait pour 2016 un rajustement additionnel de 0,5 % pour toutes les classifications et tous les niveaux. La convention collective du groupe PA comprenait également une prime à la signature de 650 \$ pour tous nos membres de l'unité de négociation. Cette entente représentait la première entente signée au cours de ce cycle de négociation dans l'administration publique centrale (pièce C3).

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 rajustement au marché additionnel ou à un rajustement salarial additionnel en 2016. Ces rajustements ont varié de 15 % à 0,5 %. Il est intéressant de noter que les classifications FR et HP ont eu droit à un rajustement au marché de 15 %, les GL-VHE de 9 %, les GL-EIM de 6 % et, enfin, les SC de 5 % (pièce C3).

Groupe EB (Enseignement et bibliothéconomie)

Là encore, l'entente 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 rajustement additionnel selon le marché pour tous les groupes 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 rajustement au marché de 4 %. Les personnes salariées du sous-groupe ED-EST – 10 mois (enseignement élémentaire et secondaire) et de la classification bibliothéconomie (LS) ont touché un rajustement au marché de 3 %. (pièce C3)

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 rajustement 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 \$. Les agents d'affaires du travail au niveau TI-5 touchent une nouvelle indemnité 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 sera ajouté à l'échelle de rémunération du groupe PI (augmentation de 4 %). (pièce C3)

Groupe FB (Services frontaliers)

C'est le dernier des cinq groupes de l'AFPC au Conseil du Trésor à avoir conclu une entente. La convention collective du groupe FB prévoit d'importantes augmentations qui vont au-delà des augmentations salariales annuelles de 1,25 %. Grâce à la restructuration des grilles salariales, le groupe FB 3 a obtenu un rajustement au marché équivalant à plus de 13 % d'augmentation salariale ouvrant droit à pension en 2016, en plus de l'augmentation de 1,25 %. Les groupes FB-4 à FB-7 ont obtenu une augmentation supplémentaire de 2500 \$ du taux de rémunération de 2016, et ce, en plus des rajustements à la grille salariale de plus de 3 % ouvrant droit à pension pour 2016. (pièce C4)

Parcs Canada

Encore une fois, pour suivre la tendance depuis la signature de la convention collective du groupe PA à la fin de 2016, l'entente de l'AFPC avec Parcs Canada, un autre organisme national distinct, prévoit des rajustements salariaux. En plus du 1,25 % négocié pour chacune des quatre (4) années couvertes par la convention collective,

toutes les classifications du groupe de Parcs Canada ont eu droit à un rajustement au marché supplémentaire ou à une rémunération additionnelle en 2016. Ces rajustements ont varié de 15 % à 0,5 %. Il importe de noter que les groupes FR et HP ont eu droit à un rajustement au marché de 15 %, le sous-groupe GL-VHE de 9 %, le sous-groupe GL-EIM de 6 % et le sous-groupe SC-DED de 5 %. Aussi, d'importantes restructurations ont été apportées à la grille salariale d'un certain nombre de groupes. (Pièce C5)

Le fait est que, depuis la convention collective avec le groupe PA, toutes les conventions de l'AFPC conclues avec le Conseil du Trésor ainsi que Parcs Canada, renferment une myriade d'augmentations qui dépassent l'augmentation annuelle de 1,25 % et le rajustement au marché de 0,5 %. En ce sens, la proposition du syndicat suit la tendance établie ailleurs dans la fonction publique fédérale, y compris chez le plus grand employeur distinct de la fonction publique. Le tableau ci-dessous illustre aussi cette situation. La plupart des grands employeurs de l'administration publique centrale ont consenti à des augmentations économiques qui dépassent celles prévues dans l'entente initiale du groupe PA.

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

Le tableau suivant résume les ententes conclues au cours de ce cycle de négociations par les unités de négociation de l'administration publique centrale qui ne font pas partie de l'AFPC.

Unité de négociation	Augmentation économique		Rajustement salarial supplémentaire
	2016	2017	
Sciences appliquées et examen des brevets (SP [AC, AG, BI, CH, FO, MT, PC, SG-PAT, SG-SRE])	1,25	1,25	<p>Restructuration de l'échelle salariale pour le groupe SG-SRE : 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 : 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. 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. Groupe Météorologie (MT) : rajustement salarial de 1 % pour tous les taux de rémunération MT-2 à MT-7.</p>

	Augmentation économique		Rajustement salarial supplémentaire
Architecture, génie et arpentage (groupe NR [AR et EN])	1,25	1,25	À compter du 1 ^{er} avril 2016, restructuration de l'échelle salariale du groupe Arpentage EN-SUR 3 : Augmentation additionnelle de (3,0 %) au sommet de l'échelle. EN-SUR 4 : Augmentation additionnelle de 1,5 % (3,0 %, 1,5 %) au sommet de l'échelle. EN-SUR 5 : Augmentation additionnelle de (3,0 %) au sommet de l'échelle. EN-SUR 6 : Deux augmentations (3,0 %, 3,0 %) au sommet de l'échelle. À compter du 1 ^{er} avril 2016, rajustement salarial de 1 % pour tous les ingénieurs (EN-ENG), les arpenteurs (EN-SUR) de niveaux 1 et 2 et tous les architectes (AR). À compter du 1 ^{er} octobre 2017, rajustement salarial de 0,25 % pour les ingénieurs (EN-ENG) des niveaux 3 et 4, et les architectes (AR) des niveaux 4 et 5.
Vérification, Commerce et Achat (groupe AV [AU, CO et PG])	1,25	1,25	À compter du 22 juin 2016 AU - ajustement au marché de 1 % pour tous les niveaux. Nouvelle augmentation de 3 % pour AU-1 à AU-6. PG - rajustement au marché de 1 %. PG-1 à PG-4 - nouvelle augmentation de 1,25 %
Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)	1,25	1,25	À compter du 1 ^{er} avril 2016, rajustement 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	À compter du 22 juin 2016, rajustement salarial de 1 % des taux de rémunération de base de tous les niveaux du groupe EC.
Groupe Électronique (EL)	1,25	1,25	Rajustement salarial de 2 % ajouté au sommet de chaque niveau EL-1 à EL-9, avant l'augmentation économique du 1 ^{er} septembre 2016.

	Augmentation économique		Rajustement salarial supplémentaire
Groupe Gestion financière (FI)	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, PS, SW, VM])	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 : rajustement au marché de 4 %. PS : rajustement 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 : rajustement salarial de 2,5 % au sommet de l'échelon. PH : élimination des trois premiers échelons.
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) (PR[NS])	1,25	1,25	À compter du 1 ^{er} octobre 2016, rajustement salarial de 0,5 % du taux salarial de base pour tous les niveaux du groupe PR-NS.
Radio télégraphie (groupe RO)	1,25	1,25	À compter du 1 ^{er} mai 2016, rajustement 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	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 : rajustement au marché de 1 %.
Réparation des navires (Tous les chefs d'équipe et superviseurs de la production en poste sur la	1,25	1,25	À compter du 1 ^{er} avril 2016, avant l'augmentation économique, accorder à tous les employés un rajustement 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.

	Augmentation économique		Rajustement salarial supplémentaire
côte est) (SRC)			
Réparation des navires (Est) (Groupe SR)	1,25	1,25	Rajustement 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	Rajustement salarial de 3 % accordé à l'ensemble du personnel, sauf aux apprentis; Rajustement 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	Rajustement 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.
Enseignement universitaire (groupe UT)	1,25	1,25	<i>En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016</i> <i>UT-01 : rajustement au marché de 2,5 %.</i> <i>UT-02 : rajustement au marché de 2,0 %.</i> <i>UT-03 et UT-04 : rajustement au marché de 3,0 %.</i>
Groupe CRA-AFS	1,25	1,25	À compter du 22 décembre 2016, rajustement au marché de 2,5 %.

(Pièce C3)

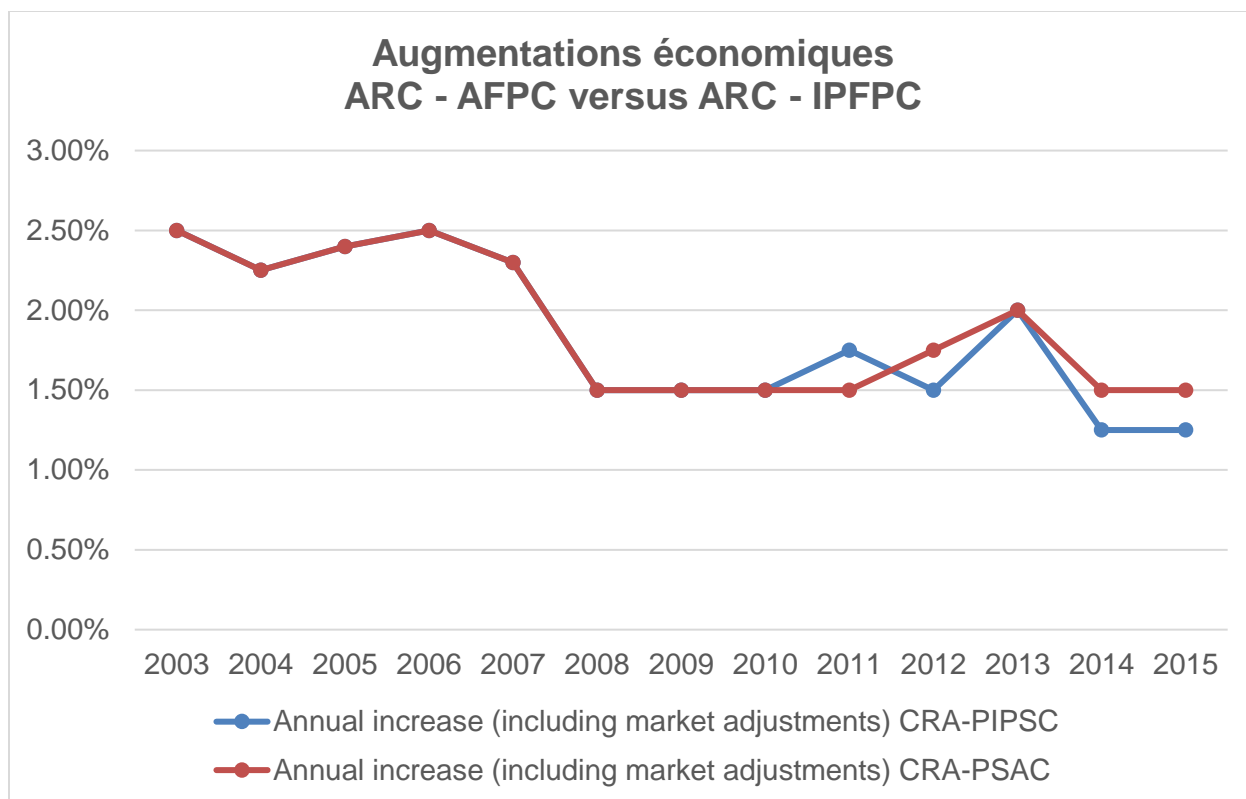
Encore une fois, les ententes de principe signées par le Conseil du Trésor comportent des gains pécuniaires additionnels, un rajustement salarial ou un rajustement selon le marché, ou les deux, pour remédier aux disparités salariales qui persistent depuis longtemps.

L'ARC a convenu d'une augmentation supplémentaire pour le groupe VFS, ce qui représente pour nous un élément important dans la présente ronde de négociations. L'entente entre l'IPFPC et l'ARC pour le groupe VFS prévoit un rajustement salarial de 2,5 % en 2016, soit un rajustement supérieur aux augmentations économiques de 1,25 % négociées par année pour 2014 à 2017 (*pièce C6*).

Le rapport de la commission de l'intérêt public du groupe TC (*pièce C7*) dit clairement que cette compensation pécuniaire supplémentaire fait partie du « règlement modèle » de la fonction publique fédérale :

La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances [...] La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle ».
(CRTFP 590-02-11) (*Pièce C7*)

Le syndicat soutient respectueusement que l'historique de négociation pour les unités de négociation de l'AFPC-ARC et de l'IPFPC-ARC révèle un modèle d'augmentations économiques identiques pour les deux groupes. Le graphique ci-dessous l'illustre d'ailleurs.



L'examen de l'historique des négociations des deux unités de négociation démontre que depuis le début du siècle, seul le taux de 1,5 % accordé au groupe CRA-VFS pour 2014 et 2015 ne respecte pas les augmentations économiques ayant fait l'objet de l'entente. Toutefois, les augmentations économiques de 2014 et 2015 accordées à l'unité de négociation de l'AFPC-ARC sont le résultat d'une décision arbitrale rendue à la suite de la modification de la convention. Mais, avant même cette décision arbitrale, l'employeur avait déjà convenu de verser 0,25 % de plus pour 2014 et 2015 respectivement en contrepartie de l'élimination de l'indemnité de départ à la retraite et de l'indemnité en cas de démission. Si l'on tient compte du fait que l'augmentation de 1,50 % pour 2014 et 2015 incluait une augmentation de 0,25 % à laquelle l'employeur avait consenti en compensation de l'élimination de l'indemnité pour départ volontaire, il en résulte donc une augmentation économique de 1,25 % pour 2014 et 2015 respectivement.

La parité interne fait partie des facteurs clairement énoncés à l'article 148 de la LRTSPF, qui stipule que :

(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;

Dans le respect des impératifs législatifs, le syndicat soutient respectueusement qu'il faut tenir compte de l'écart de rémunération entre les membres de l'AFPC à l'ARC et leurs homologues de l'unité de négociation de l'IPFPC, écart dû à l'ajustement au marché additionnel de 2,5 % qui a eu lieu en 2016.

Décisions arbitrales de la CRTEFP (2016-2017)

En plus des augmentations volontairement négociées susmentionnées, un certain nombre de décisions arbitrales ont été rendues pendant la période en cause dans la présente ronde de négociations avec l'ARC. Le tableau ci-dessous dresse la liste de gains en ce qui concerne les augmentations économiques.

Unités de négociation	2016	2017
Chambre des communes - Exploitation	1,5 %	1,5 %
Chambre des communes - Services postaux	1,5 %	1,5 %
Officiers de navires (SO)	16,25 %	1,25 %
Praticien du droit (LP)	2,25 %	1,25 %
Service canadien du renseignement de sécurité	3,00 %	1,25 %
Opérations des enquêtes statistiques (Bureaux régionaux)	5,25 %	1,25 %
Opérations des enquêtes statistiques (Enquêteur de terrain)	5,25 %	1,25 %

(pièce C8)

Comme le démontre clairement le tableau ci-dessus, la grande majorité des groupes qui ont eu recours à l'arbitrage pour régler des différends en matière de négociation collective avec un employeur régi par la LRTE SPF ont obtenu des augmentations qui dépassent ce que les OES proposent dans la présente ronde. Le Syndicat soutient que, de toute évidence, les commissions régies par la LRTE SPF ont compris que la tendance depuis la conclusion de la convention collective du groupe PA est à des augmentations économiques plus importantes que celles de fin de 2016.

Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018-2019)

L'AFPC a par ailleurs négocié d'autres règlements salariaux au sein de secteurs financés par le fédéral en tout ou en partie pour 2018 et 2019. Le tableau qui suit donne un aperçu des ententes conclues pour ces unités de négociation de l'AFPC.

Secteur	Augmentation économique	
	2018	2019
Unités nationales		
NAV Canada (Multi-Groupe)	4,0	3,0
Monnaie royale du Canada	2,0	2,0
Personnel des fonds non publics	2018	2019
Kingston – Exploitation	2,85	s.o.
Valcartier – Exploitation/Admin.	3,0	s.o.
Goose Bay – Exploitation/Admin.	1,5	s.o.
Montréal/St-Jean – Exploitation	2,5	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	2,85	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	2,85	s.o.
Trenton – soutien administratif	1,5	s.o.
Suffield, Alb. – FNP	2,75	s.o.

Augmentations économiques et rajustements salariaux consentis à d'autres syndicats – Conseil du Trésor et organismes (2018-2019)

Quant aux ententes que les autres syndicats ont conclues pour 2018 et 2019, les données sur les ententes salariales ci-dessous démontrent encore une fois que toute augmentation économique, y compris les rajustements au marché, inférieur à 2,5 % par année, serait inférieure aux ententes pertinentes récemment négociées dans le secteur public, au vu de la tendance des rajustements au marché.

Le tableau qui suit donne un aperçu des ententes conclues récemment pour des unités de négociation de l'administration publique centrale et avec l'Agence du revenu du Canada.

Groupe	Syndicat	Augmentation économique générale		Rajustements salariaux supplémentaires
		2018	2019	
Vérification, commerce et achat (groupe AV)	IPFPC	2,0	2,0	Jusqu'à 2,25 % en 2018
Services de santé (groupe SH)	IPFPC	2,0	2,0	Jusqu'à 2 % en 2018
Sciences appliquées et examen des brevets (groupe SP)	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Architecture, génie et arpentage (groupe NR)	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Ouvriers en électricité	FIOE	2,0	2,0	0,5 % en 2020
Gestion des finances	ACAF	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Commission canadienne de sûreté nucléaire (NuReg)	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Groupe TR	ACEP	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Économique et services de sciences sociales (groupe EC)	ACEP	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Agence du revenu du Canada (groupe VFS)	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Office national du film	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019
Conseil national de recherches du Canada (RO/RCO, AS, AD, PG, CS, OP)	IPFPC	2,0	2,0	0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019

Les ententes résumées ci-dessus comprennent une compensation additionnelle pouvant atteindre 2,25 % en 2018 et dans bien des cas, un 0,2 % de plus en 2019. Il convient de noter que la grande majorité de ces ententes prévoient d'autres gains pécuniaires en plus des augmentations économiques générales.

En conclusion, les propositions du syndicat concernant les augmentations économiques reflètent les grandes tendances économiques de la fonction publique fédérale et de l'économie en général. Comme nous l'avons démontré ici, la position du syndicat à l'égard des salaires est raisonnable lorsqu'on tient compte des prévisions économiques et des tendances inflationnistes ainsi que de récentes ententes conclues dans l'administration publique centrale. De plus, le syndicat soutient qu'en termes de comparateur, c'est le groupe VFS de CRA qui est le meilleur comparateur et non le groupe PA du Conseil du Trésor. Nous demandons donc respectueusement que les commissions règlent le problème de l'écart de rémunération.

3. Équité par rapport aux personnes occupant des postes similaires à la fonction publique fédérale

Appliqué systématiquement en arbitrage, le principe de fixation des salaires en fonction de comparateurs valables est conforme aux critères des paramètres de conciliation exécutoires acceptés par les parties.

L'unité de négociation de l'AFPC à l'ARC a certes un historique de négociation unique, mais le syndicat soutient que son comparateur le plus approprié dans l'administration publique fédérale serait le personnel civil du groupe FB des Services frontaliers. Les membres de l'AFPC qui travaillent pour ce qui est maintenant l'Agence des services frontaliers du Canada et l'Agence du revenu du Canada ont fait partie de la même unité de négociation et ont travaillé pour le même employeur jusqu'en 2004. Pendant plusieurs années, les employés de l'ADRC, et ensuite ceux de l'ASFC et de l'ARC, faisaient partie des mêmes catégories professionnelles, avaient les mêmes salaires et travaillaient ensemble. C'est la fragmentation de l'ADRC en deux organismes distincts qui a donné lieu à la création d'unités de négociation distinctes.

Même si les deux groupes ont conservé pendant un certain temps la même structure de groupes professionnels, les deux organismes ont par la suite adopté leurs propres groupes professionnels et normes de classification. En raison de ce processus et à la suite de nombreuses rondes de négociation, les salaires versés à ces employés sont aujourd'hui très différents, même si le travail effectué au sein des deux agences demeure grandement similaire (lorsqu'on compare les employés de l'ARC au personnel civil de l'ASFC).

L'employeur a soutenu que toute comparaison avec le personnel de l'ASFC est inappropriée parce que le groupe FB est composé d'agents d'exécution de la loi armés et en uniforme dont les conditions de travail diffèrent considérablement. Toutefois, le groupe FB n'est pas entièrement composé d'employés en uniforme; près d'un tiers du groupe FB est en effet composé de membres civils qui travaillent dans des bureaux. La plupart d'entre eux sont des journaliers et cols blancs qui accomplissent des tâches liées

aux programmes, à la vérification et à l'élaboration de politiques semblable à celles qu'accomplissent les membres de l'unité de négociation de l'AFPC-ARC. L'ASFC a des employés qui travaillent dans les centres d'appels comme à l'ARC. Une fois de plus, malgré l'unicité de chacune des unités de négociation de la fonction publique fédérale, les employés de l'ARC et de l'ASFC travaillaient avant ensemble, faisaient partie du même groupe professionnel et avaient le même système de classification. Ils exercent encore aujourd'hui des fonctions analogues, mais leur rémunération est très différente.

De plus, le syndicat fait observer que l'unité de négociation de l'ADRC a été formée à même l'unité de négociation PA en 1999. Ainsi, même si les travailleurs civils de l'ASFC faisaient partie de la même unité de négociation et travaillaient pour le même employeur jusqu'en 2004, il y avait déjà quelques années que les membres de l'ARC s'étaient détachés du groupe PA.

La plupart des arbitres s'appuient principalement sur des comparateurs 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 probants.⁸⁹

Ce principe est renforcé par l'article 148 de la LRTSPF, qui précise que :

[...] 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 [...]

⁸⁹ Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, (Kingston: Queens University Industrial Relations Centre, 1978) (*Exhibit P*)

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires au sein de la fonction publique fédérale, le syndicat a proposé, à compter du 1^{er} novembre 2016 et avant l'application de l'augmentation économique, un rajustement salarial à la hausse de 9 % à tous les niveaux d'emploi qui se trouvent aux Appendices « A », « A-1 » et « A-2 ».

Le rajustement proposé repose sur la comparaison entre les salaires à l'Agence des services frontaliers du Canada et ceux à l'Agence du revenu du Canada pour des postes similaires.

Étant donné que les deux organismes ont chacun adopté un nouveau système de classification pour leurs employés, il faut impérativement retourner à l'ancien groupe professionnel et à l'ancienne classification du Conseil du Trésor pour effectuer l'analyse comparative.

La classification MG-SPS a été introduite pour la première fois dans la convention collective de l'ARC qui a expiré en 2003, peu après que la CRTFP a déterminé que l'AFPC demeurerait l'agent négociateur des travailleurs à l'ARC. Les postes de supervision (PM, IS, AS, CR, etc.) ont été regroupés sous la nouvelle classification et de nouveaux salaires ont été négociés à la suite de cette conversion.

La nouvelle classification SP a vu le jour le 1^{er} novembre 2007 à la suite de l'examen de la classification. Les postes sans responsabilité de supervision (PM, IS, AS, CR, etc.) ont été regroupés sous la nouvelle classification et de nouveaux salaires ont été négociés à la suite de cette conversion.

L'appendice B de la convention collective actuellement en vigueur contient un tableau qui montre les niveaux de la classification SP auxquels ont été converties les anciennes classifications (pièce C9). Cet appendice indique clairement quels postes SP étaient en fait d'anciennes classifications que le Conseil du Trésor utilise encore.

Elle fait état des niveaux au sein du groupe SP auxquels ont été convertis la majorité des anciens groupes et niveaux professionnels. Par souci de commodité, la grille a été reproduite plus bas.

SP-01	SP-02	SP-03	SP-04	SP-05
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02	DA-PRO-02	DA-PRO-03	CR-05	DA-PRO-05
DA-CON-01	GS-STS-03	GL-MAN-06	DA-PRO-04	DD-04
DA-CON-02	GS-STS-04	ST-OCE-03	GT-02	GT-03
GS-PRC-02	ST-OCE-02	ST-SCY-02	PG-01	IS-02
			PM-01	OM-02
			PR-COM-03	PM-02

SP-06	SP-07	SP-08	SP-09	SP-10
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PG-02	GT-04	GT-05	GT-06	IS-06
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	PG-05
	OM-03	OM-04	OM-05	PM-06
	PG-03	PG-04		
	PM-04	PM-05		

La nouvelle norme de classification du groupe FB a été créée en 2009. Le groupe FB réunissait d'anciens employés de l'ADRC ainsi que d'anciens employés d'Immigration et Citoyenneté Canada et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments intégrés à l'unité de négociation FB.

La grille suivante fait état des niveaux au sein du groupe FB auxquels ont été convertis les anciens groupes et niveaux professionnels.

FB	Ancien groupe professionnel	Ancien ministère	Total
2	PM 01	ARC	4
		CIC	10
	PM 02	ARC	66
		CIC	30
3	EG 01	ACIA	3
	EG 02	ACIA	2
	EG 03	ACIA	10
	EG 04	ACIA	3
	PM 01	ACIA	1
	PM 02	ACIA	62
		CIC	114
	PM 03	ARC	4721
		CIC	680
PM 04	ARC	40	
4	PM 03	ACIA	1
		ARC	94
	PM 04	ARC	663
		CIC	219
	PM 05	CIC	15
	PM 06	ARC	3
5	EG 04	ACIA	1
	MG 03	ARC	448
	PM-04	ACIA	2
		ARC	168
		CIC	81
PM-05	CIC	3	
6	MG-04	ARC	98
	PM-05	ARC	239
		CIC	56
	PM-06	ARC	1
7	MG-04	ARC	20
	MG-05	ARC	49
	PM-05	ARC	2
8	EX-00	ARC	47
	MG-06	ARC	123
	PM-05	ARC	2
	PM-06	ACIA	1
CIC		29	

Le tableau ci-dessous illustre clairement l'évolution au fil du temps des salaires des employés de l'ADRC qui étaient du même groupe professionnel et de même niveau de classification

Ancienne classification	Nouvelle classification	Salaires (au 1er novembre 2016)
PM-2	FB2	70 642 \$
	SP-05	\$63,848
	% écart	10,64 %
PM3	FB3	81 394 \$
	SP-06	69 081 \$
	% écart	17,82 %
PM4	FB4	85 341 \$
	SP-07	74 747 \$
	% écart	14,17 %
MG-03	FB5	93 069 \$
	MG-SPS 03	81 587 \$
	% écart	14,07 %
PM-05	FB6	102 258 \$
	SP-08	87 845 \$
	% écart	16,41 %
MG-05	FB7	113 247 \$
	MG-SPS-05	108 759 \$
	% écart	4,13 %
MG-06	FB8	123 833 \$
	MG-SPS-06	119 512 \$
	% écart	3,62 %
Écart moyen		10,5 %

Notes méthodologiques

- 1) Les groupes PM3-FB3-SP05 présentés dans le tableau précédent sont exclus du calcul de l'écart moyen puisque la plupart des FB3 à l'ASFC sont soit des agents des services frontaliers, soit des agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs, et qu'il n'y a aucun poste équivalent à l'ARC.

- 2) La comparaison porte uniquement sur les anciennes classifications PM et MG puisqu'elles représentent la majorité des groupes qui ont été convertis au groupe professionnel FB.

Comme on l'explique dans les notes, les groupes PM3-FB3-SP05 présentés dans le tableau précédent sont exclus du calcul de l'écart moyen puisque la plupart des FB3 à l'ASFC sont soit des agents des services frontaliers, soit des agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs, et qu'il n'y a aucun poste équivalent à l'ARC. Toutefois, quand bien même on isole ces postes, la disparité de traitement moyen est de 10,5 %. Le syndicat soutient que sa proposition visant un ajustement au marché est tout à fait raisonnable vu l'écart salarial actuel entre les membres de l'AFPC à l'ARC et leur comparateur logique le plus proche, soit le personnel civil membre de l'unité de négociation des Services frontaliers.

En conclusion, le syndicat estime que l'employeur n'a pas raison d'affirmer, comme cela a été le cas pendant les négociations, que le groupe PA est le meilleur comparateur. En 1999, le gouvernement et la CRTFP avaient conclu qu'il était tout à fait logique de former une nouvelle unité de négociation à même le groupe PA. De plus, à l'époque, le gouvernement et la CRTFP estimaient qu'il était plus approprié que les postes qu'occupent actuellement les employés civils de l'ASFC soient regroupés dans la même structure des groupes professionnels que les postes qu'occupent actuellement les membres de l'AFPC à l'ARC. Même s'il est vrai que l'unité de négociation a éclaté cinq ans plus tard, les employés de l'ARC n'ont plus jamais réintégré le groupe PA. Au contraire, ils sont devenus indépendants à tel point qu'on a convenu et mis en place en 2004 une nouvelle structure de classification distincte du modèle PA du Conseil du Trésor. Cette réalité, ainsi que l'écart salarial entre les membres du groupe de l'ARC et leurs homologues à l'ASFC doivent être pris en compte. À la lumière de tous ces faits, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations la proposition salariale de 9 % du syndicat, afin de combler l'écart qui existe entre les travailleurs de l'ARC et leurs comparateurs les plus appropriés.

PARTIE 4

RÉSUMÉ

Divers problèmes perdurent depuis longtemps à l'Agence du revenu du Canada : augmentation du travail en soirée et la fin de semaine, augmentation projetée du travail par poste, morosité dans les centres d'appels, employés qui travaillent pendant des années à titre d'employés temporaires sans possibilité d'obtenir la permanence. Plus du quart des membres de l'AFPC à l'ARC, dont beaucoup travaillent dans les centres d'appels, sont sous un tel régime de travail précaire. En 2018, plus de 2 000 étudiants et étudiantes ont travaillé à l'ARC. Nombre d'entre eux faisaient du travail appartenant à l'unité de négociation. Les problèmes de conciliation travail-vie personnelle demeurent non résolus, et l'employeur n'a pas amélioré l'accès au télétravail malgré le fait que le gouvernement du Canada préconise cette formule dans ses milieux de travail.

Dans l'actuelle ronde de négociations, le syndicat s'est donné comme objectif d'améliorer les protections accordées à ses membres et de régler les problèmes qui troublent leurs milieux de travail. Pour la plupart des problèmes, le syndicat met de l'avant des solutions qui existent déjà depuis longtemps dans le monde syndiqué, y compris dans le secteur public fédéral.

Au chapitre des heures de travail, le syndicat souhaite négocier des protections de base qui sont déjà chose commune dans les milieux publics et privés syndiqués. Au sujet de l'établissement des horaires de travail, certaines des propositions du syndicat sont extraites presque mot pour mot d'autres conventions collectives dans l'administration publique centrale, de récentes décisions arbitrales de la CRTESFP et de recommandations formulées par des commissions de l'intérêt public. Nos propositions concernant les centres d'appels de l'ARC permettraient d'atténuer de vieux problèmes par rapport aux conditions de travail du personnel de ces lieux de travail.

Au chapitre des congés, les propositions du syndicat visent soit à protéger des pratiques déjà en place, soit à faciliter la conciliation travail-vie personnelle pour les travailleurs et travailleuses — un objectif que l'ARC formule elle-même sur son site Web.

En raison des restrictions sévères que la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* impose aux fonctionnaires et à leur syndicat en matière de négociation collective, nous n'avons pas abordé, ni dans le présent mémoire ni aux audiences de la CIP, certaines questions sérieuses qui demeurent conflictuelles entre les parties. Par ailleurs, il y a des sujets qui ne peuvent tout simplement pas être abordés dans la négociation collective en raison de restrictions précisées dans la *Loi*. Le syndicat est d'avis que la commission de l'intérêt public devrait tenir compte de ces restrictions au moment de formuler ses recommandations. La *Loi* énonce les facteurs qu'une CIP doit considérer par rapport au secteur public et au secteur privé. Le syndicat tient à souligner que les restrictions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* n'existent pas dans les autres régimes de négociation collective au Canada, ni au public ni au privé.

La *Loi* mentionne la nécessité d'assurer la comparabilité entre la fonction publique fédérale et le secteur public en général. Comme nous l'avons clairement démontré dans le présent mémoire, il y a bien des domaines dans lesquels le personnel de l'ARC accuse du retard sur d'autres fonctionnaires fédéraux. Les changements que propose le syndicat dans certains de ces domaines permettraient de résoudre des problèmes et de mettre en place des règles équitables sur la rémunération et d'autres questions.

Pour toutes ces raisons, le syndicat soutient que ses propositions sont justes et raisonnables, qu'elles aideront l'ARC à recruter et à garder des employés et qu'elles sont en harmonie avec les normes qui existent dans les secteurs public et privé. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incluses dans les recommandations de la commission.