



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  
CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)**

Morton Mitchnick  
Président

Bob Kingston  
Représentant les intérêts des employés

Jock Climie  
Représentant les intérêts de l'employeur

Les 7 et 8 mai 2020

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>PARTIE 1 – INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	2
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	4
CADRE LÉGISLATIF .....	11
<b>PARTIE 2 – POINTS TOUJOURS EN LITIGE</b> .....	<b>12</b>
PROPOSITION DE L'AFPC.....	13
ANNEXE A - RÉMUNÉRATION – TAUX ET NOTES .....	13
NOUVEL ARTICLE - INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES .....	83
ANNEXE D - ANNEXE E – PROTOCOLE D'ENTENTE PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION.....	87
<b>PARTIE 3 – ENJEUX COMMUNS EN SUSPENS</b> .....	<b>94</b>
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS .....	95
ARTICLE 9 - INFORMATION.....	97
ARTICLE 11 - UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR .....	101
ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES... ..	106
ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	109
ARTICLE 19 - HARCÈLEMENT SEXUEL.....	112
ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	116
ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE.....	121
ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS .....	125
ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	131
ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ .....	143
ARTICLE 41 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL .....	145
ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ .....	152
ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE .....	162
ARTICLE 63 - ADMINISTRATION DE LA PAYE .....	167
ARTICLE 66 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	178

APPENDICE « B » - AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	179
NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE.....	214
NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE .....	228
<b>PARTIE 4 – ENJEUX PROPRES À L'ACIA EN SUSPENS.....</b>	<b>234</b>
ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL .....	235
ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	252
ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	256
ARTICLE 33 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	258
ARTICLE 34 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	262
ARTICLE 43 - RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ .....	265
ARTICLE 46 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	270
ARTICLE 47 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES .....	277
ARTICLE 50 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ .....	279
ARTICLE 53 - CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ.....	282
ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS ....	283
ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	285
NOUVEAU - DÉNONCIATION D'ACTES FAUTIFS .....	288
NOUVEAU – APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	293
NOUVEAU – APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE .....	296
NOUVEL ARTICLE - EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE .....	299
NOUVEL ARTICLE – PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS DE PRÉPARATION DES INSPECTEURS DE L'ABATTAGE .....	302

NOUVEL ARTICLE - FONDS DE JUSTICE SOCIALE ..... 304

NOUVEAU – APPENDICE XX - PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE  
CANADIENNE D’INSPECTION DES ALIMENTS ET L’ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PROGRAMME  
D’APPRENTISSAGE MIXTE ..... 306

# **PARTIE 1**

## **INTRODUCTION**

## COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'unité de négociation de l'AFPC-ACIA, qui comprend 11 catégories d'employés, est accréditée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Selon les renseignements que l'employeur a fournis à l'Alliance au début de la présente ronde de négociation, les catégories se déclinent comme suit en date du 31 octobre 2018 :

Catégorie	Nombre de salariés
Services administratifs (AS)	685
Commis aux écritures et aux règlements (CR)	479
Soutien technologique et scientifique (EG)	2 574
Gestion des finances (FI)	91
Manœuvres et hommes de métiers (GL)	56
Services divers (GS)	5
Techniciens divers (GT)	4
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	-
Services d'information (IS)	101
Administration des programmes (PM)	197
Soutien des sciences sociales (SI)	3
<b>Total</b>	<b>4 195</b>

## Description du groupe

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) assure la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux dans l'intérêt de la santé et du bien-être des Canadiens, de l'environnement et de l'économie<sup>1</sup>. Les membres de l'ACIA accomplissent une grande variété de tâches, notamment l'inspection des viandes, des volailles et des produits frais. Elles et ils surveillent et vérifient les programmes d'inspection sous réglementation fédérale de l'industrie alimentaire au Canada et assurent le respect des lois fédérales. Nos membres à l'ACIA gèrent également les bureaux, font l'entretien de l'équipement et des bâtiments et s'acquittent du travail administratif de l'ACIA<sup>2</sup>.

Conformément au certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 27 octobre 1997 (et modifié ultérieurement par ladite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999), « l'AFPC est l'agent négociateur de tous les employés de l'employeur, à l'exclusion des employés des groupes Médecine vétérinaire (VM), Agriculture (AG), Sciences biologiques (BI) (qui comprend l'ancien groupe Science réglementaire [SR]), Chimie (CH), Commerce (CO), Génie et arpentage (EN), Achats et approvisionnements (PG), Recherche scientifique (SE), Économique, sociologie et statistique (ES) du système de classification du Conseil du Trésor, et à l'exclusion des employés dont les postes sont ou seraient classifiés dans le groupe Informatique (IN) (anciennement le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs [CS]). »

---

<sup>1</sup> [www.inspection.gc.ca/fra/1297964599443/1297965645317](http://www.inspection.gc.ca/fra/1297964599443/1297965645317)

<sup>2</sup> [syndicatafpc.ca/agence-canadienne-dinspection-aliments](http://syndicatafpc.ca/agence-canadienne-dinspection-aliments)

## **HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS**

L'AFPC a signifié son avis de négocier le 28 août 2018 et notre équipe était prête à amorcer les négociations en décembre. Toutefois, il a fallu attendre au 26 février 2019 avant que les parties n'échangent leurs propositions initiales, puisque l'employeur n'était pas prêt ou disponible avant cette date.

Les parties se sont réunies pendant 17 jours, selon l'horaire suivant :

- 26 au 28 février 2019
- 26 au 28 mars 2019
- 14 au 16 mai 2019
- 11 au 13 juin 2019
- 16 au 18 juillet 2019
- 7 et 8 août 2019

### **Modifications convenues par les parties**

Article 18.01 – Élimination de la discrimination  
Article 38.03 – Droit au congé annuel payé  
Article 38.05 – Congé annuel payé  
Article 38.11 – Paiements anticipés  
Article 62 – Indemnité de départ

### **Retraits par le syndicat :**

Article 9.01 – Information  
Article 13.07 – Congé payé ou non payé pour affaires syndicales  
Article 28.06 – Indemnité de rappel au travail  
Article 30 – Indemnité de rentrée au travail  
Article 45 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille  
Article 48 – Congé de mariage payé  
Nouvel article – Emploi étudiant  
Nouvel article – Congé en cas de maladie grave  
Nouvel article – Congé autofinancé  
Nouvel article – Congé de préretraite  
Nouvel article – Congé de transition à la retraite  
Nouvel article – Classification  
Nouvel appendice – Protocole d'accord concernant les suspensions administratives



### **Retraits par l'employeur :**

Article 2.01 e) – Interprétation et définitions

Article 8.01 – Reconnaissance syndicale

Article 10 – Précompte des cotisations

Article 27 – Heures supplémentaires

Article 33 - Temps de déplacement

Article 39 – Congé de maladie payé

Article 41 – Congé pour accident du travail

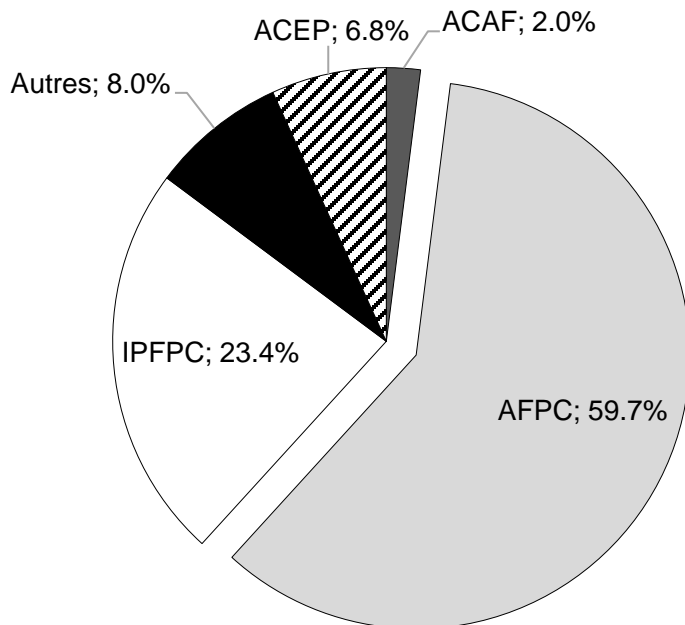
Article 61 – Employé-e-s à temps partiel

Bien que les parties se soient entendues sur certains articles et retiré certaines de leurs propositions, c'est toujours l'impasse en ce qui concerne les enjeux importants. Le 7 août 2019, l'employeur a présenté une première contre-proposition concernant les augmentations économiques générales, soit deux mois complets après avoir reçu notre cahier de revendications. L'employeur n'a cependant pas répliqué à notre proposition sur les ajustements au marché pour certains groupes ni abordé les enjeux importants pour nos membres. Le 15 août 2019, l'AFPC a demandé que soit établie une commission de l'intérêt public (CIP) chargée d'aider les parties à parvenir à une entente sur toutes les questions qui demeuraient en litige. Le 11 septembre 2019, la Commission des relations de travail a recommandé l'établissement d'une CIP.

## Aperçu des négociations à la fonction publique fédérale

Le 1<sup>er</sup> septembre 2019, les pourparlers entre le groupe PA et le Conseil du Trésor ont repris. Nous nous attendions à ce que l'employeur dépose une offre largement bonifiée, mais après six jours de discussion, c'était l'impasse. Au cœur du désaccord entre les parties : le fait que l'employeur insistait pour que notre unité de négociation accepte la même offre que celle faite à d'autres agents négociateurs fédéraux. L'AFPC représente la majorité des fonctionnaires syndiqués de la fonction publique fédérale; elle n'a pas à accepter une entente imposée par de plus petits agents négociateurs. Le deuxième plus important agent négociateur à la fonction publique compte près du tiers des membres de l'AFPC. Pas question que les petits agents négociateurs mènent le bal!

Il y a 15 syndicats à la fonction publique fédérale qui négocient avec le Conseil du Trésor et l'AFPC est de loin le plus grand (**Figure 1**).



**Figure 1** Agents négociateurs fédéraux (% du nombre total de membres)

Comme on peut s'y attendre, vu la taille des unités de négociation, c'est l'AFPC qui donne le ton pour les négociations avec l'employeur. À preuve : au cours des dernières années, nous avons toujours été les premiers à conclure une entente avec l'employeur. Les autres syndicats ne faisaient qu'emboîter le pas.

Lorsqu'on examine certains éléments des ententes auxquelles sont parvenus les autres agents négociateurs, on s'aperçoit que l'argument de l'employeur – reproduire les conventions collectives négociées par d'autres – ne tient pas la route. Deux facteurs importants dans ces ententes ont trait au fiasco Phénix :

- l'employeur et les agents négociateurs (excluant l'AFPC) ont convenu d'une entente de dédommagement pour les fonctionnaires;
- la mise en œuvre des conventions collectives a été retardée par les problèmes liés au système Phénix et par les craintes de l'employeur de ne pas être en mesure de procéder à leur mise en œuvre.

L'entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix<sup>3</sup>. En ajoutant une telle clause, les autres agents négociateurs et l'employeur admettent sans réserve qu'ils ne s'attendent pas à ce que l'AFPC suive la tendance qu'ils ont établie et qu'il est fort probable que l'AFPC obtienne davantage.

Comme pour toute autre série de négociations, ce sont les grands groupes qui établissent généralement le modèle. Prenons, par exemple, la situation suivante : l'AFPC représente des auxiliaires d'enseignement dans une université. L'obtention d'un règlement dans ce contexte aura peu ou pas d'incidence sur les grandes unités de négociation du corps professoral ou du personnel de soutien sur les campus. C'est pareil à la fonction publique.

---

<sup>3</sup> Comparator Agreements Intro\_1

L'AFPC ne croit pas que les ententes conclues par de petits groupes dans le cadre d'une négociation collective libre et entière devraient être imposées à ses membres.

De plus, l'Alliance soutient qu'il faudrait prendre en considération l'historique des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. D'ailleurs, plusieurs dispositions que nous avons négociées au cours des rondes précédentes diffèrent considérablement de celles que l'IPFPC et d'autres syndicats ont obtenues avec le même employeur. Par exemple, au cours de la dernière ronde de négociations, l'IPFPC et plusieurs autres syndicats ont convenu de créer un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSEM) pour remplacer leur régime actuel de congés de maladie. L'Alliance, en revanche, s'était donné comme objectif de protéger le régime de congé de maladie des membres, et elle y est parvenue.

Comme on le fait normalement pour l'arbitrage de différends, la commission de l'intérêt public (CIP) doit tenir compte du principe de reproduction : en tant que groupe neutre, elle doit tenter de reproduire les résultats probables entre les parties. Or, le syndicat soutient qu'il n'y aurait pas, à proprement parler, de reproduction des conditions consenties à d'autres agents négociateurs si on ne faisait que les appliquer strictement. Plus important encore : il n'est jamais arrivé au cours des récentes rondes de négociations que les ententes acceptées par de petits syndicats soient imposées aux grands syndicats. La négociation collective dans le secteur public fédéral n'a d'ailleurs jamais suivi de modèle rigide. Le syndicat soutient donc respectueusement qu'une recommandation qui appliquerait strictement les ententes conclues par de petits agents négociateurs ne serait pas conforme au principe de reproduction.

Voilà pourquoi l'Alliance estime que les ententes acceptées par d'autres syndicats, bien qu'elles soient une source d'information précieuse pour les parties, ne devraient pas être le facteur déterminant ultime lorsque l'arbitre évalue ce qu'aurait pu être l'issue des négociations collectives.

Il convient de signaler que le présent mémoire suivra le même format que les négociations décrites plus haut. Les enjeux négociés à la table commune seront présentés dans un chapitre séparé. Ces enjeux, et les motifs connexes, sont pratiquement identiques à ceux de la table PA et d'autres tables de l'AFPC.

## ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la CIP, les membres de l'équipe de négociation pourraient être appelés à fournir des explications plus détaillées sur des questions précises concernant les propositions ci-jointes. L'équipe de négociation de l'AFPC-ACIA :

Terri Lee

Robert MacDonald

Dorothy McRae

Andrew Neufeld

Marlene O'Neil

Jan Pennington

Audrey St-Germain

Karen Zoller

Jamey Mills, vice-président exécutif régional, Colombie-Britannique

Représentants de l'AFPC :

Hassan Hussein, négociateur de l'AFPC

Silja Freitag, agente de recherche de l'AFPC

## CADRE LÉGISLATIF

L'article 175 de la section 10 de la LRTSPF donne les directives suivantes en ce qui concerne les travaux de la commission de l'intérêt public :

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

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

Compte tenu de ces impératifs législatifs, l'Alliance maintient que ses revendications sont justes et raisonnables, que l'employeur peut les mettre en œuvre et que la commission de l'intérêt public peut en tenir compte dans ses recommandations.

## **PARTIE 2**

# **POINTS TOUJOURS EN LITIGE**



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ANNEXE A RÉMUNÉRATION – TAUX ET NOTES

Les revendications du syndicat prévoient ce qui suit :

#### 1. AJUSTEMENTS AU MARCHÉ

En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 avant toute augmentation économique :

<b>FI</b>	Groupe Gestion financière	<ul style="list-style-type: none"><li>• Replacer l'augmentation d'échelon maximale de chaque classification FI.</li><li>• Ajouter deux échelons au sommet de l'échelle et supprimer les deux échelons inférieurs, puis faire monter tous les membres de deux échelons.</li><li>• Harmoniser le taux d'augmentation pour toutes les classifications.</li></ul>
<b>AS</b>	Groupe Services administratifs	<b>6 %</b>
<b>CR</b>	Groupe Commis aux écritures et aux règlements	<b>8 %</b>
<b>EG</b>	Groupe Soutien technologique et scientifique	--
<i>Groupe Manœuvres</i>		
<b>GL-EIM</b>	Sous-groupe Installations électriques et entretien	<b>5,85 %</b>
<b>GL-ELE</b>	Sous-groupe Fonctions élémentaires	<b>0,70 %</b>
<b>GL-MAM</b>	Sous-groupe Entretien d'instruments	<b>2,6 %</b>
<b>GL-INM</b>	Sous-groupe Entretien de machines	<b>0,75 %</b>
<b>GL-MAN</b>	Sous-groupe Manipulation	<b>2,65 %</b>
<b>GL-MDO</b>	Sous-groupe Conduite de machines et actionnement	<b>0,70 %</b>
<b>GL-PIP</b>	Sous-groupe Tuyauterie	<b>2,2 %</b>
<b>GS</b>	Groupe Services divers	<b>1 %</b>
<b>GT</b>	Groupe Techniciens divers	<b>0,75 %</b>

<b>HP</b>	Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	<b>11,5 %</b>
<b>IS</b>	Groupe Services d'information	<b>5,7 %</b>
<b>PM</b>	Groupe Administration des programmes	<b>6,2 %</b>
<b>SI</b>	Groupe Soutien des sciences sociales	<b>3,35 %</b>

## **2. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES** (proposition originale révisée)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, après les ajustements au marché : ~~3,75 %~~ **3,50 %**  
rétroactivement

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : ~~3,75 %~~ **3,50 %**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : ~~3,75 %~~ **3,50 %**

**Disposition transitoire** À la date de la restructuration salariale, l'employé est payé à l'échelon le plus proche du taux auquel il était rémunéré le **1<sup>er</sup> janvier 2019**, sans y être inférieur.

## **3. NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES**

**XX.01 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employé-e appelé-e à inspecter des viandes dans un abattoir reçoit une indemnité d'inspection des viandes pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, équivalant à 4 % de son taux horaire de salaire.**

#### **4. ANNEXE D INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Renouveler avec les modifications et les changements de dates.

#### **5. ANNEXE E PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Renouveler avec les changements de dates.

#### **MOTIF**

La question de la rémunération est un élément central du différend. Le syndicat soutient que cette unité de négociation fait l'objet d'importants écarts salariaux. Par conséquent, il demande des ajustements au marché pour certaines classifications dans le but de rétablir un rapport convenable entre la rémunération des membres de l'unité de négociation et celle de postes comparables dans la fonction publique fédérale.

Les taux de rémunération de la fonction publique visent à attirer, à maintenir en poste, à motiver et à renouveler la main-d'œuvre requise pour bien servir la population canadienne. Dans cette section, le syndicat montrera en quoi sa proposition en matière de taux de rémunération concorde avec les facteurs pris en compte par la commission de l'intérêt public (CIP) pour formuler sa recommandation. Il montrera aussi que la proposition de l'employeur n'a pas tenu compte des facteurs énoncés à l'article 175. Il

convient cependant d'examiner d'abord certains des principaux arguments sur lesquels l'employeur fonde sa proposition.

### ***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 gouvernement fédéral est l'« ultime bailleur de fonds » du Secrétariat du Conseil du Trésor. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor ou l'ACIA. 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) :

*[TRADUCTION] Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de salaire seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le Syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission<sup>4</sup>.*

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 du Secrétariat du Conseil du Trésor.

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 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 :

*[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*

---

<sup>4</sup> Arthurs, Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital (1965) 16 L.A.C. 1. Jur\_1

*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 équitables<sup>5</sup>.*

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* :

*« [...] d'un point de vue économique, rien ne justifie d'utiliser la capacité de payer comme critère. À ce sujet, je répéterai simplement les propos que j'ai utilisés dans un autre contexte, c'est-à-dire que les fonctionnaires du secteur public ne devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme »<sup>6</sup>.*

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

---

<sup>5</sup>Kenneth P. Swan, *Kingston General Hospital et OPSEU*, décision non publiée, 12 juin 1979. Jur\_3

<sup>6</sup> O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty*, arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990. Jur\_2

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 public<sup>7</sup>.

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.

Comme on peut s'y attendre, vu la taille des unités de négociation, c'est l'AFPC qui donne le ton pour les négociations avec l'employeur. À preuve : au cours des dernières années, nous avons toujours été les premiers à conclure une entente avec l'employeur.

Lorsqu'on examine certains éléments des ententes auxquelles sont parvenus les autres agents négociateurs, on s'aperçoit que l'argument de l'employeur — reproduire les conventions collectives négociées par d'autres — ne tient pas la route. Deux facteurs importants dans ces ententes ont trait au fiasco Phénix :

---

<sup>7</sup>Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

- 1) l'employeur et les agents négociateurs (excluant l'AFPC) ont convenu d'une entente de dédommagement pour les fonctionnaires;
- 2) la mise en œuvre des conventions collectives a été retardée par les problèmes liés au système Phénix et par les craintes de l'employeur de ne pas être en mesure de procéder à leur mise en œuvre.

L'entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix<sup>8</sup>. En ajoutant une telle clause, les autres agents négociateurs et l'employeur admettent sans réserve qu'ils ne s'attendent pas à ce que l'AFPC suive la tendance qu'ils ont établie et qu'il est fort probable que l'AFPC obtienne davantage.

Comme pour toute autre série de négociations, ce sont les grands groupes qui établissent généralement le modèle. Prenons, par exemple, la situation suivante : l'AFPC représente des auxiliaires d'enseignement dans une université. L'atteinte d'un règlement dans ce contexte aura peu ou pas d'incidence sur les grandes unités de négociation du corps professoral ou du personnel de soutien sur les campus. C'est pareil à la fonction publique. L'AFPC ne croit pas que les ententes conclues par de petits groupes dans le cadre d'une négociation collective libre et entière devraient être imposées à ses membres.

De plus, l'Alliance soutient qu'il faudrait prendre en considération l'historique des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. D'ailleurs, plusieurs dispositions que nous avons négociées au cours des rondes précédentes diffèrent considérablement de celles que l'IPFPC et d'autres syndicats ont obtenues avec le même employeur. Par exemple, au cours de la dernière ronde de négociations, l'IPFPC et plusieurs autres syndicats ont convenu de créer le Programme de soutien au mieux-être des employés

---

<sup>8</sup> INTRO\_1



(PSEM) pour remplacer leur régime de congés de maladie. L'Alliance, en revanche, s'était donné comme objectif de protéger le régime de congés de maladie des membres, et elle y est parvenue.

Comme on le fait normalement pour l'arbitrage de différends, la commission de l'intérêt public (CIP) doit tenir compte du principe de reproduction : en tant que groupe neutre, elle doit tenter de reproduire les résultats probables entre les parties. Or, l'Alliance soutient qu'il n'y aurait pas, à proprement parler, de reproduction des conditions consenties à d'autres agents négociateurs si on ne faisait que les appliquer strictement. Plus important encore : il n'est jamais arrivé au cours des récentes rondes de négociations que les ententes acceptées par de petits syndicats soient imposées aux grands syndicats. La négociation collective dans le secteur public fédéral n'a d'ailleurs jamais suivi de modèle rigide. L'Alliance soutient donc respectueusement qu'une recommandation qui appliquerait strictement les ententes conclues par de petits agents négociateurs ne serait pas conforme au principe de reproduction.

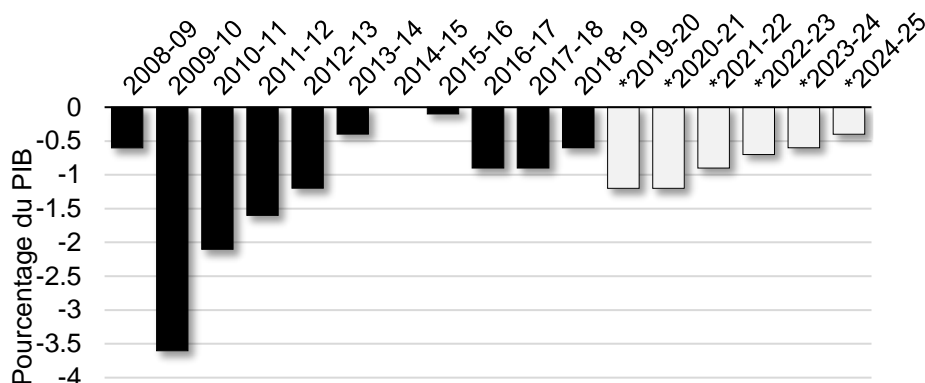
Voilà pourquoi l'Alliance estime que les ententes acceptées par d'autres syndicats, bien qu'elles soient une source d'information précieuse pour les parties, ne devraient pas être le facteur déterminant ultime lorsque l'arbitre évalue ce qu'aurait pu être l'issue des négociations collectives.

Il convient de signaler que le présent mémoire suivra le même format que les négociations décrites plus haut. Les enjeux négociés à la table commune seront présentés dans un chapitre séparé. Ces enjeux, et les motifs connexes, sont pratiquement identiques à ceux de la table PA et d'autres tables de l'AFPC auprès de l'administration publique centrale.

### ***L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement fédéral***

#### **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. D'ici 2024-2025, on s'attend à ce que le ratio de la dette fédérale au PIB (après un rajustement selon le risque) tombe à 29,1 % – son plus bas niveau depuis 2008-2009 (**Figure 2**)<sup>9 10</sup>.



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.

### La situation financière solide et les bonnes perspectives économiques du Canada

**Figure 2** Déficit ou surplus fédéral (% du PIB) 2008-2025

<sup>9</sup> Economic and Fiscal Update 2019; Mise à jour économique et budgétaire 2019 EcoF\_1

<sup>10</sup> Government of Canada Fiscal Reference Tables October 2018, Table 2 Fiscal transactions (per cent of GDP); Gouvernement du Canada, Tableaux de référence financiers, octobre 2018, tableau 2, Opérations budgétaires (pourcentage du PIB) EcoF\_2

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. Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières. 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, 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<sup>11</sup>.

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.

*[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 inflation<sup>12</sup>.*

En octobre 2019, DBRS Morningstar a confirmé la cote de solvabilité à long terme de l'émetteur de titres libellés en monnaie étrangère et en dollars canadiens AAA du gouvernement du Canada. L'attribution de cette cote repose sur différents facteurs, dont l'ampleur et la diversité de l'économie canadienne, la prudence avec laquelle les

---

<sup>11</sup> Federal Budget 2019 Overview; Le budget de 2019, Aperçu EcoF\_11

<sup>12</sup> Fitch Ratings, 17 juillet 2019 EcoF\_5

politiques macroéconomiques sont élaborées, la force des institutions gouvernementales, la vigueur économique malgré les ralentissements des premiers mois de 2019, le taux de chômage qui n'a pas été aussi bas depuis 40 ans et le taux d'inflation qui avoisine la cible de 2 % de la Banque du Canada. Tout comme DBRS, Fitch Ratings est d'avis que l'élection d'un gouvernement minoritaire ne risque pas d'entraîner d'importants changements dans les politiques économiques. Il reconnaît toutefois que les politiques financières du gouvernement risquent d'être plus expansionnistes. D'ailleurs, d'éventuels changements, comme un ralentissement mondial plus abrupt que prévu, pourraient se traduire par un essoufflement de la demande d'exportations, une réduction du prix du pétrole et des investissements commerciaux plus timides. Malgré tout, la cote AAA de DBRS est un gage de stabilité et reflète la grande capacité du pays à résister aux chocs et à s'adapter aux changements<sup>13</sup>.

### **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 pétrole. Dans son Rapport sur la politique monétaire de janvier 2020, la Banque du Canada dit s'attendre à ce que l'activité économique continue de s'améliorer toute l'année et affiche un taux de 2,0 % d'ici 2021 (juste au-dessus du taux potentiel), et ce, grâce à la relance de la demande intérieure et à la croissance des exportations (**Figure 3**). Les croissances prévues sont favorisées par les mesures de stimulation économique du gouvernement fédéral. À l'échelle mondiale, la croissance se fera progressivement – voilà ce qu'indique la hausse des volumes de production dans de nombreuses régions. Par ailleurs, l'approbation imminente de l'ACEUM par le Congrès des États-Unis devrait stimuler la confiance des marchés, ce qui aura des retombées sur le Canada en matière d'investissements et d'exportations<sup>14</sup>.

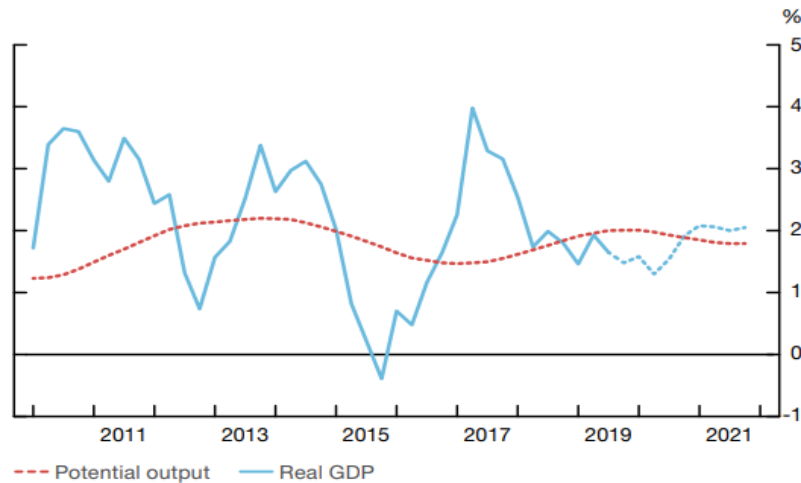
---

<sup>13</sup>DBRS Morningstar, 11 octobre 2019 EcoF\_3

Fitch Ratings, 23 octobre 2019 EcoF\_4

<sup>14</sup>Fitch Ratings, 17 juillet 2019 EcoF\_5

**Chart 9: GDP is projected to grow just above the rate of potential in 2021**  
Year-over-year percentage change, quarterly data



**Figure 3** Le PIB devrait légèrement dépasser le taux potentiel en 2021

La dernière édition du World Economic League Table a classé le Canada au 10<sup>e</sup> rang des économies mondiales vu son PIB de 2019, qui s'élevait à 2,251 billions de dollars canadiens. En outre, le Centre for Economics and Business Research (Cebr) prévoit que le pays occupera le 9<sup>e</sup> rang d'ici 2024, puis le 8<sup>e</sup> de 2029 à 2034, selon sa gestion des enjeux éventuels, comme la dette publique et la capacité de l'actuel gouvernement minoritaire à prendre des décisions en matière de politiques. Le marché du travail est florissant, le taux de chômage est bas, les salaires sont à la hausse et l'impôt fédéral diminuera légèrement à compter de 2020 : voilà qui fera grimper le revenu disponible des ménages. Notre marché du logement, lui, demeurera solide tout le long de l'année<sup>15</sup>.

### **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 :

Bank of Canada Monetary Policy Report, January 2020; Banque du Canada Rapport sur la politique monétaire, janvier 2020 EcoF\_6

Fitch Ratings, 23 octobre 2019 EcoF\_4

National Bank of Canada Monthly Economic Monitor January 2020; Banque Nationale du Canada, Le mensuel économique, Économie et Stratégie, février 2020 EcoF\_8

<sup>15</sup> World Economic League Table 2020, Cebr EcoF\_9

*« 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 fédérale<sup>16</sup>. »*

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques<sup>17</sup>. 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 (**Figure 4**<sup>18</sup>) :

*« 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 de 2021 à 2025. 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<sup>19</sup>.

---

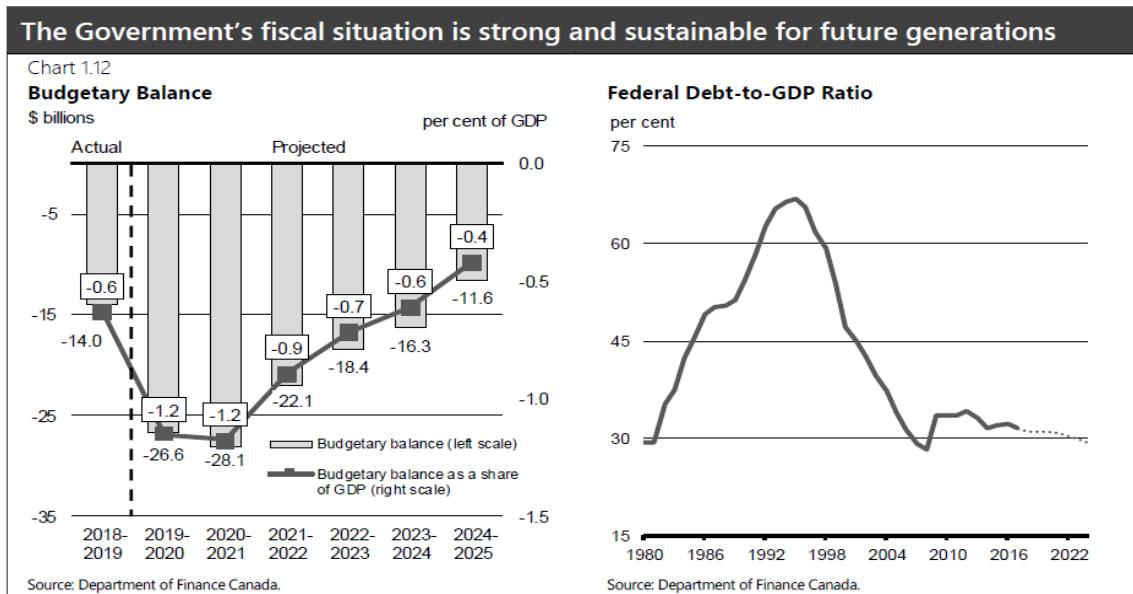
<sup>16</sup> What Does Budget 2019 Tell Us about Projected Federal Revenues, Expenditures, Budgetary Balance and Debt? / April 3, 2019; Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? loprespub, 3 avril 2019 EcoF\_10

<sup>17</sup>Fitch's Ratings, 17 juillet 2019 EcoF\_5

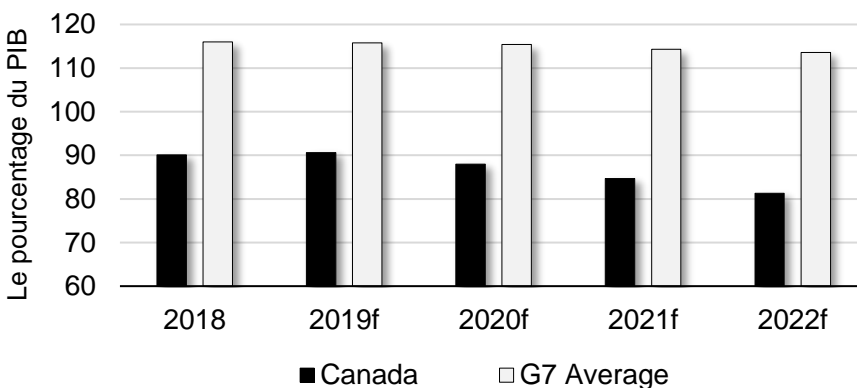
<sup>18</sup>Federal Budget 2019 Overview; Le budget de 2019, Aperçu EcoF\_11

<sup>19</sup>Budget 2019: Highlights of Bill Morneau's fourth federal budget, CBC, 19 mars 2019, EcoF\_12

Economic and Fiscal Update 2019; Mise à jour économique et budgétaire 2019 EcoF\_1



**Figure 4** Solde budgétaire du Canada et ratio de la dette fédérale au PIB

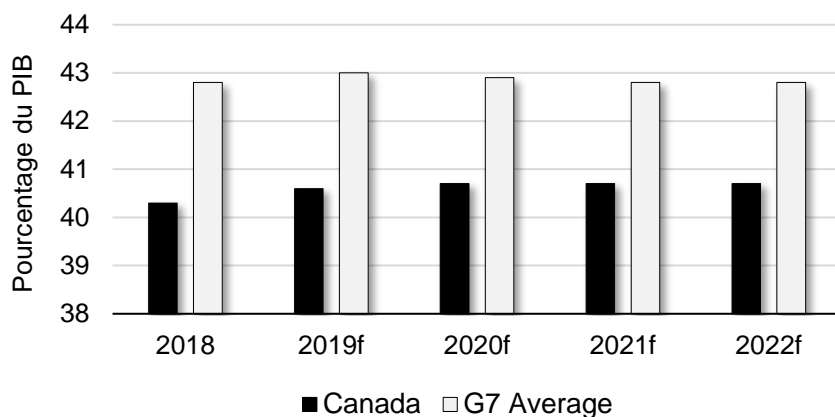


**Figure 5** La dette brute du Canada est inférieure à la moyenne du G7 et diminuera jusqu'en 2022 (% du PIB)

### La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7

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 (**Figure 5, Figure 6**)<sup>20</sup>.



**Figure 6** Les dépenses générales du Canada sont stables et inférieures à la moyenne du G7 (% du PIB)

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 PIB ». Le Canada s’est démarqué des tendances mondiales en enregistrant en 2018 une croissance des investissements étrangers de 60 % sur douze mois<sup>21</sup>. 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 ans<sup>22</sup>. 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<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Données tirées du Moniteur des finances du Fonds monétaire international, avril 2019, [www.imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1](http://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.

<sup>21</sup> « Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », *The Globe and Mail*, 22 mai 2019 EcoF\_E14

<sup>22</sup> Statistique Canada, Le Quotidien, 29 août 2019 EcoF\_15A

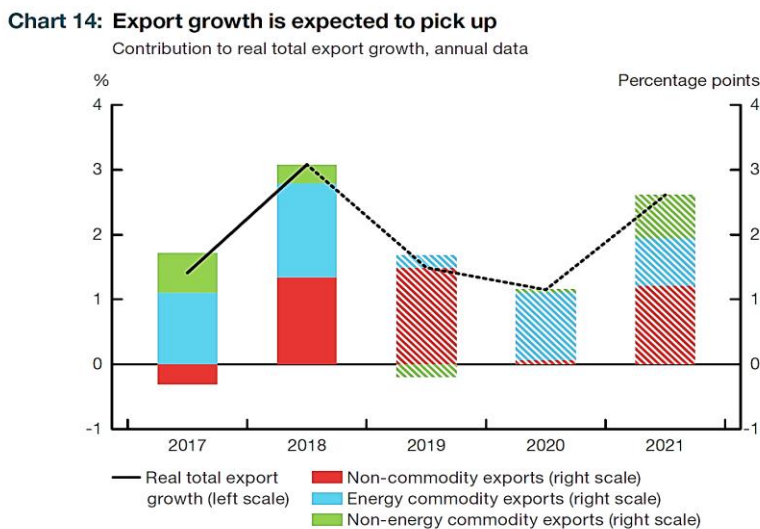
<sup>23</sup> Canada’s State of Trade 2019 Report, Global Affairs, 2.2 Canada’s Trade Performance; Le point sur le commerce 2019, Performance commerciale du Canada EcoF\_13

« Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », *The Globe and Mail*, 22 mai 2019 EcoF\_E14

Statistics Canada The Daily 2019-08-29; Statistique Canada, Le Quotidien 29 août 2019 EcoF\_15A; EcoF\_15A



On s'attend à ce que les investissements d'entreprises et les exportations contribuent davantage à la croissance pour plusieurs raisons, notamment la hausse de la demande étrangère, l'atténuation de l'incertitude relative aux politiques commerciales, l'expansion de la capacité de transport du pétrole et les incitations fiscales visant à encourager ces investissements. L'incertitude relative aux politiques commerciales et son effet sur les investissements d'entreprises devraient s'atténuer au cours des deux prochaines années. La ratification à venir de la première phase de l'accord commercial entre les États-Unis et la Chine, qui prévoyait l'annulation de certaines hausses tarifaires prévues et l'atténuation de hausses déjà appliquées, devrait favoriser la croissance et alléger une partie de l'incertitude commerciale (**Figure 7**)<sup>24</sup>.



Sources: Statistics Canada and Bank of Canada calculations and projections

**Figure 7** On s'attend à ce que la croissance des exportations canadiennes se poursuive.

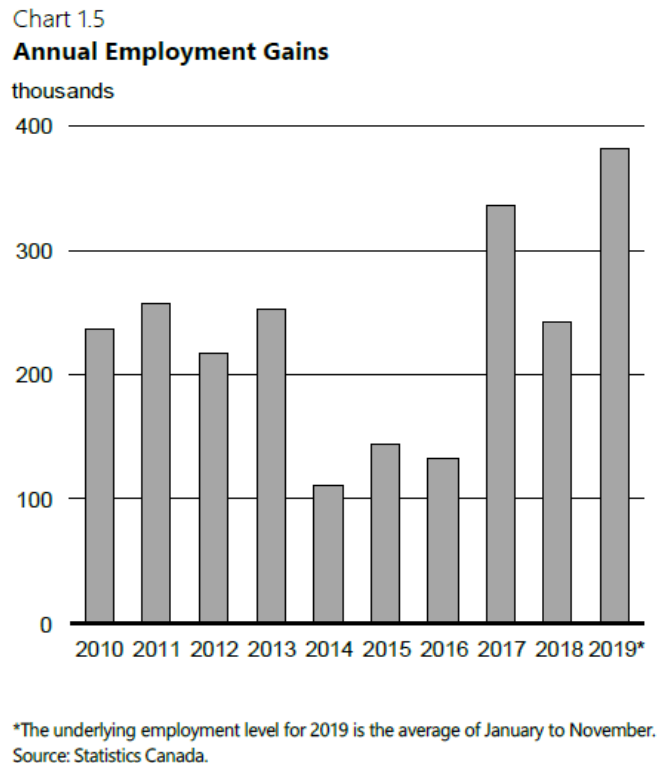
<sup>24</sup>Fitch's Ratings, 17 juillet 2019 EcoF\_5

Bank of Canada Monetary Policy Report, January 2020; Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2020 EcoF\_6

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

D'après la Mise à jour économique et budgétaire 2019, le Canada possède un grand pouvoir de création d'emploi (**Figure 8**)<sup>25</sup>.

« En 2019, jusqu'à présent, l'emploi a augmenté de près de 400 000 par rapport à son niveau de 2018, sa plus forte croissance depuis 2007 (graphique 1.5), même en tenant compte la perte de 71 000 emplois en novembre. Par conséquent, pour l'ensemble de l'année, le taux de chômage est en voie d'atteindre son plus bas niveau en plus de 40 ans. »



**Figure 8** Nombre d'emplois créés pendant l'année

<sup>25</sup>Mise à jour économique et financière EcoF\_1

En mai, le taux de chômage s'est établi à 5,4 %, un record depuis 1976, moment où on a commencé à consigner des données comparables<sup>26</sup>. En ce qui concerne l'emploi, les nouvelles sont indéniablement bonnes, non seulement au chapitre de la quantité, mais aussi de la qualité. Les emplois se sont en effet améliorés l'an dernier : près des trois quarts d'entre eux étaient à temps plein, les salaires étaient meilleurs et la syndicalisation gagnait du terrain<sup>27</sup>.

Le syndicat soutient donc que l'économie et la situation financière du Canada sont saines, comme le laissent entendre le budget 2019, la Mise à jour économique et budgétaire 2019 et la comparaison d'indicateurs avec les économies du G7. 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.

### ***Règlements pertinents récemment conclus avec l'administration publique fédérale***

L'employeur propose les augmentations annuelles économiques suivantes :

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 2 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 2 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 1,5 %

Les hausses proposées par l'employeur se situent en deçà de celles offertes à bien d'autres unités du secteur public fédéral pour les mêmes années. Les règlements salariaux présentés ci-dessous illustrent clairement une tendance et mettent au jour un

---

<sup>26</sup> Enquête sur la population active, décembre 2019 EcoF\_16A

Canada's economy blows past expectations with gain of 81,100, 6 septembre 2019 \_EcoF\_17

<sup>27</sup> « Canada experienced the biggest employment jump in 40 years – and now wages are going up too », 14 janvier 2020, *The Star* \_EcoF\_38

écart considérable entre la proposition de l'employeur et les augmentations consenties à des unités de négociation de la fonction publique fédérale représentées par d'autres syndicats. La plupart de ces règlements reposent sur le même principe : les augmentations économiques annuelles appliquées au salaire de tous les membres de l'unité de négociation se chiffraient à 8 % sur quatre ans. Et pour cette unité de négociation, la proposition de l'employeur n'est pas à la hauteur, et ce, qu'il soit question d'un contrat de trois ans (proposition syndicale) ou de quatre ans (proposition patronale). Chose certaine, elle ne respecte pas le principe d'équité et de relativité au sein de l'administration publique fédérale. Aux termes de son énoncé des valeurs, l'ACIA apprécie « *la compétence, les qualifications et la motivation du personnel, dont les efforts contribuent aux résultats de l'Agence* », citant en exemple le perfectionnement professionnel et les politiques de dotation flexibles<sup>28</sup>. Elle ne prend certainement aucun engagement en matière de rémunération équitable, pas plus qu'elle ne mentionne qu'elle met ses employés sur le même pied que les dizaines de milliers d'autres fonctionnaires fédéraux qui ont obtenu des augmentations économiques plus considérables. En effet, l'ACIA a offert de meilleures augmentations économiques aux membres de certaines de ses autres unités de négociation. Dans bien des cas, les personnes ayant reçu ces meilleures augmentations travaillent avec nos membres (**Tableau 1, Tableau 2**).

**Tableau 1** Des milliers de fonctionnaires fédéraux ont récemment trouvé un terrain d'entente pour leurs augmentations économiques annuelles : 8 % de 2018 à 2021.

Groupe	Employeur	Syndicat	Augmentations économiques générales				Ajustements supplémentaires
			2018	2019	2020	2021	
Architecture, génie et arpentage (groupe NR)	SCT	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Conseil national de recherches du Canada (RO/RCO, AS, AD, PG, CS, OP)		IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	

<sup>28</sup> CFIA Statement of Values EcoF\_35A

Énoncé des valeurs de l'ACIA EcoF\_35B

Groupe	Employeur	Syndicat	Augmentations économiques générales				Ajustements supplémentaires
			2018	2019	2020	2021	
Sciences appliquées et examen des brevets (SP)	SCT	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Architecture, génie et arpentage (groupe NR)	SCT	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Commission canadienne de sûreté nucléaire (NuReg)	Agence	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Électronique (EL)	SCT	FIOE	2,0	2,0	1,5	1,5	Restructuration de la grille (0,5 %) pour 2020 et 2021
Gestion financière	SCT	ACAF	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Groupe TR	SCT	ACEP	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Économique et services des sciences sociales (EC)	SCT	ACEP	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Vérification, commerce et achat (AV)	SCT	IPFPC	2,0	2,0	1,5	1,5	0,75 %-2,25 % en 2018
Radiotélégraphie (RO)	SCT	Unifor	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	Entente de principe au 20 juin 2019
Groupe VFS; ARC	ARC	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Recherche (RE) HR, MA, SE-RES, SE-REM, DS	SCT	IPFPC	2,0	2,0	1,5	1,5	HR 1,35 %, MA 1 %, SE-RES 0,75 %, SE-REM 3 %, DS 0,75 % en 2018
Office national du film (ONF)	Agence	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
UT (Enseignement universitaire)	SCT	APCMC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Praticien du droit (LP)	SCT	AJJ	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Office national de l'énergie	Agence	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Bureau du surintendant des institutions financières	Agence	IPFPC	2,8 (2,0+0,8)	2,2 (2,0+0,2)	1,5	1,5	
Services de santé (SH) SW, PS, VM, PH, DE, MD, ND, NU-EMA	SCT	IPFPC	2,0	2,0	1,5	1,5	PS et SW 2 % DE, VW, ND, PH 1,75 % SW : augmentation additionnelle de

Groupe	Employeur	Syndicat	Augmentations économiques générales				Ajustements supplémentaires
			2018	2019	2020	2021	
							4 % au sommet de l'échelle salariale
Services de santé (SH) NU, OP	SCT	IPFPC	3,5	2	0,75	0,75	
Agents de sécurité de la Banque du Canada	Société d'État	AFPC	2,5 JG133 JG14	À DÉTERM INER	À DÉTERM INER	À DÉTERM INER	
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	Agence nationale	AFPC	2,0	2,0	2,25		

**Tableau 2** Des milliers de fonctionnaires fédéraux ont récemment trouvé un terrain d'entente pour leurs augmentations économiques annuelles : 8 % de 2018 à 2021.

Groupe	Syndicat	Nombre de membres	Employeur
Employés syndiqués	IPFPC	377	Régie de l'énergie du Canada
Groupe réglementation nucléaire	IPFPC	730	Commission canadienne de sûreté nucléaire
Gestion financière	ACAF	4 776	
Praticien du droit	AJJ	2 832	
Économique et services des sciences sociales	ACEP	14 777	
Traduction	ACEP	811	
UT (Enseignement universitaire)	APCMC	180	
Réparation des navires – chefs d'équipe	ACECMGF	52	
Réparation des navires – Est	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est	590	SCT
Réparation des navires – Ouest	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral ouest	632	

Électronique	FIOE	1 059	
Service extérieur	APASE	1 512	
Sciences appliquées et examen des brevets		7 647	
Architecture, génie et arpentage		3 541	
Vérification, commerce et achat	IPFPC	5 783	
Services de santé		3 100	
Recherche		2 630	
Contrôle de la circulation aérienne		9	
Radiotélégraphie	Unifor	272	
Vérification, finances et sciences	IPFPC	11 447	Agence du revenu du Canada
Soutien administratif/Exploitation	SCFP	88	
Administration et service extérieur, Sciences	IPFPC	174	Office national du film
Technique	SGCT/SCFP	103	
Services d'information		64	
Bibliothéconomie		43	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	IPFPC	1 596	
Traduction		8	Conseil national de recherches du Canada
Administration		244	
Soutien administratif		268	
Gestion des systèmes d'ordinateur	AECR	214	
Exploitation		62	
Technique		999	
Employés professionnels	IPFPC	551	Bureau du surintendant des institutions financières

L'AFPC a par ailleurs négocié d'autres règlements salariaux au sein de secteurs financés par le fédéral en tout ou en partie. Là aussi, la proposition salariale de l'employeur se situe en deçà de la plupart des augmentations négociées (**Tableau 3**).

**Tableau 3** Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018-2019)

Secteur	Membres		
	Nombre de membres	2018	2019
<b>Unités nationales (CTC)</b>			
NAV CANADA (multigroupe)	301	4	3
Monnaie royale canadienne	685	2,0	2,0
Société canadienne des postes	1 549	1,75	1,8

<b>Personnel des fonds non publics*</b>	<b>Nombre de membres</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Kingston – Exploitation	88	2,85	s.o.
Valcartier – Exploitation/Admin.	113	3	s.o.
Goose Bay – Exploitation/Admin.	19	1,5	s.o.
Montréal/St-Jean – Exploitation	79	2,5	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
Trenton – Soutien administratif	21	1,5	s.o.
Suffield, Alb. – FNP	44	2,75	s.o.

*Dans ces cas, les augmentations salariales sont souvent représentatives du taux normal (ou maximal) auquel la plupart des employés sont embauchés.*

La proposition de l'employeur ne donnera certainement pas lieu à une augmentation des dépenses des ménages. Elle ne reflète pas non plus les augmentations salariales prévues ou convenues pour 2018, 2019 et 2020. Les augmentations économiques justes et équitables que revendique le syndicat profiteraient donc non seulement aux employés, mais aussi à la classe moyenne et à l'ensemble de l'économie du Canada à long terme.

### **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. En janvier, l'IPC a augmenté de 0,3 %, portant le taux d'inflation en glissement annuel à 2,4 %, son plus haut niveau en huit mois (**Figure 9**)<sup>29</sup>.

### **Figure 9 Canada : l'inflation globale atteint son plus haut niveau en huit mois**

<sup>29</sup> Weekly Economic Watch National Bank of Canada, February 21, 2020; L'Hebdo économique, Banque Nationale du Canada, 21 février 2020 LIVING\_40

The Daily – Consumer Price Index, November 2019; Le Quotidien – Indice des prix à la consommation, novembre 2019 LIVING\_2A, LIVING\_2B

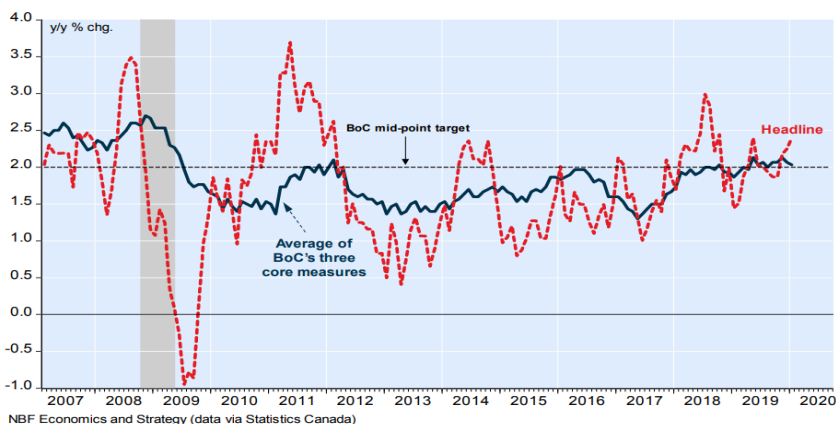
Ottawa inflation rate accelerates to 2.7% in December, 22 janvier 2020 LIVING\_3

Inflation climbs to 2.2%, Statistics Canada reports, 18 décembre 2019 LIVING\_4



## Canada: Headline inflation rose to eight-month high

Consumer price index



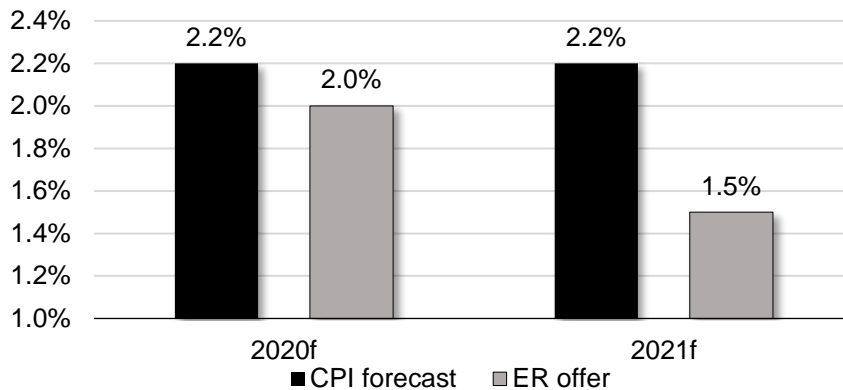
D'après la Banque du Canada, les mesures de l'inflation fondamentale témoignent d'une économie qui roule presque à sa pleine capacité. Par ailleurs, la Banque prévoit que l'inflation mesurée par l'IPC se situera autour de la cible de 2 % et s'attend, en 2020, à de légères fluctuations attribuables à la volatilité des prix de l'énergie. La redevance fédérale sur la pollution par le carbone devrait contrebalancer les pressions à la baisse découlant du ralentissement de l'économie.

*« Cette projection cadre avec l'hypothèse que les attentes d'inflation à moyen et à long terme resteront bien ancrées. Presque tous les répondants à l'enquête sur les perspectives des entreprises sont d'avis que l'inflation se maintiendra, au cours des deux prochaines années, à l'intérieur de la fourchette de 1 à 3 % visée par la Banque<sup>30</sup>. »*

Selon les dernières prévisions de la Banque du Canada pour 2020p et 2021p, l'acceptation par le syndicat de l'offre de l'employeur se traduirait par des pertes (**Figure 10**)<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Bank of Canada Monetary Policy Report, January 2020; Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2020 EcoF\_6

<sup>31</sup> EcoF\_6



**Figure 10** Les augmentations économiques proposées par l'employeur sont inférieures aux augmentations de l'IPC prévues pour 2020p et 2021p (%).

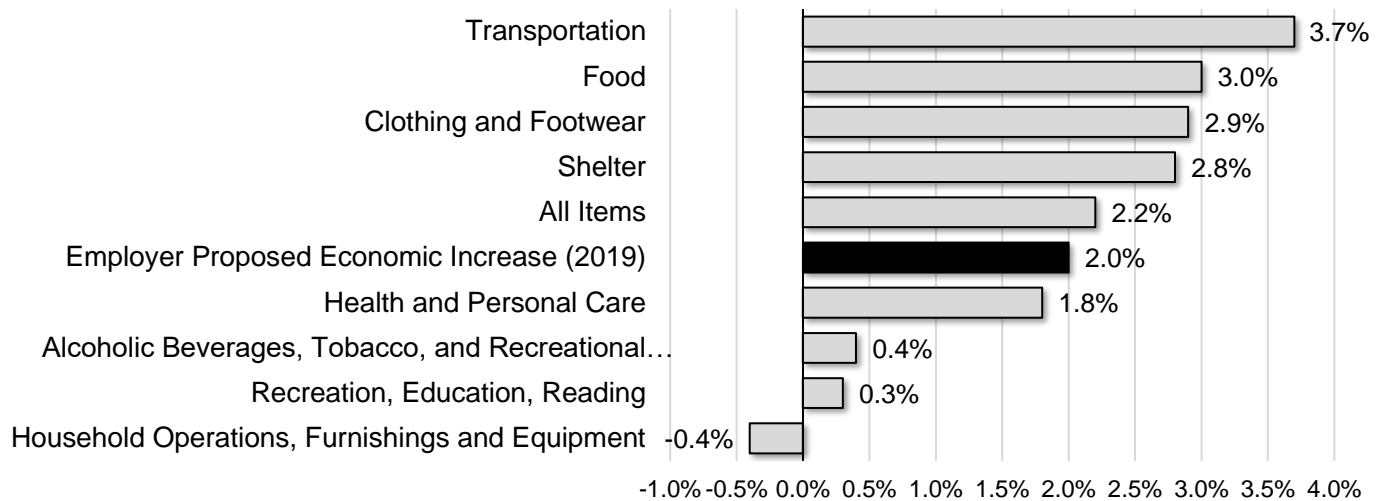
### Hausse du coût de la nourriture et du logement

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, en décembre 2019, le coût du logement avait augmenté de 2,8 % au cours des 12 derniers mois.

Si on compare l'IPC de décembre 2019 à celui de décembre 2018, on se rend compte que le coût des nécessités de la vie avait augmenté à un taux supérieur aux augmentations économiques de 2 % proposées par l'employeur : 2,8 % pour le logement, 3,0 % pour la nourriture, 2,9 % pour les vêtements et les chaussures, et 3,7 % pour le transport. Les coûts que les membres doivent assumer pour combler leurs besoins fondamentaux et se présenter au travail ont donc augmenté à un taux plus élevé que l'augmentation proposée par l'employeur (**Figure 11**)<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Statistics Canada Latest Snapshot of the CPI, December 2019; Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, décembre 2019 LIVING\_5 et outil en ligne; LIVING\_13A, LIVING\_13B, LIVING\_13C

Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, décembre 2019, tableaux 18-10-0004-01 et 18-10-0007-01



**Figure 11** Dernier aperçu de l'IPC, décembre 2019 (Statistique Canada, tableaux 18-10-0004-01 et 18-10-0007-01)

Le Rapport annuel sur les prix alimentaires canadiens, publié chaque année, assure un suivi du prix des aliments et propose des projections pour l'année suivante. L'an dernier, l'augmentation réelle du prix des aliments s'est chiffrée à 3,5 %, soit en haut de la fourchette de 1,5 % à 3,5 % qui avait été prévue<sup>33</sup>. D'après Simon Somogyi, l'un des auteurs du rapport, la situation est très inquiétante : « [TRADUCTION] Au Canada, l'insécurité alimentaire fait déjà partie de la vie d'un ménage sur huit. Avec la croissance des salaires qui stagne, la population fait moins d'argent, mais doit bien continuer de manger. Elle a donc de plus en plus recours aux banques alimentaires, ce qui en dit long sur son pouvoir d'achat. »

Lorsque le coût de divers aliments importants grimpe à un rythme qui dépasse largement la croissance des salaires, nous devenons plus vulnérables aux prix alimentaires. Et aucun répit à l'horizon : la dixième édition du rapport annuel annonce qu'en 2020, le prix des aliments augmentera de 2 % à 4 % (**Tableau 4**). On a d'ailleurs prévu qu'en 2019, la somme que le ménage canadien moyen allouera aux aliments augmentera de 487 \$,

<sup>33</sup> Food Price Report 2020; Rapport annuel sur les prix alimentaires 2020 LIVING\_6A, LIVING\_6B

pour s'établir à 12 667\$. M. Somogyi attribue la flambée des prix alimentaires aux répercussions des changements climatiques et aux événements météorologiques qui détruisent les récoltes, comme les longues sécheresses et les tempêtes de neige inattendues. Une situation qui ne fera qu'empirer avec le temps<sup>34, 35</sup>

**Tableau 4** Projections des prix alimentaires en 2020

<b>Catégories d'aliments</b>	<b>Hausse anticipée (%)</b>
Boulangerie	0 % à 2 %
Produits laitiers	1 % à 3 %
Fruits	1,5 % à 3,5 %
Viandes	4 % à 6 %
Restaurants	2 % à 4 %
Poissons et fruits de mer	2 % à 4 %
Légumes	2 % à 4 %
Autres	2 % à 4 %
<b>Toutes catégories :</b>	<b>2 % à 4 %</b>

Source : Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2020

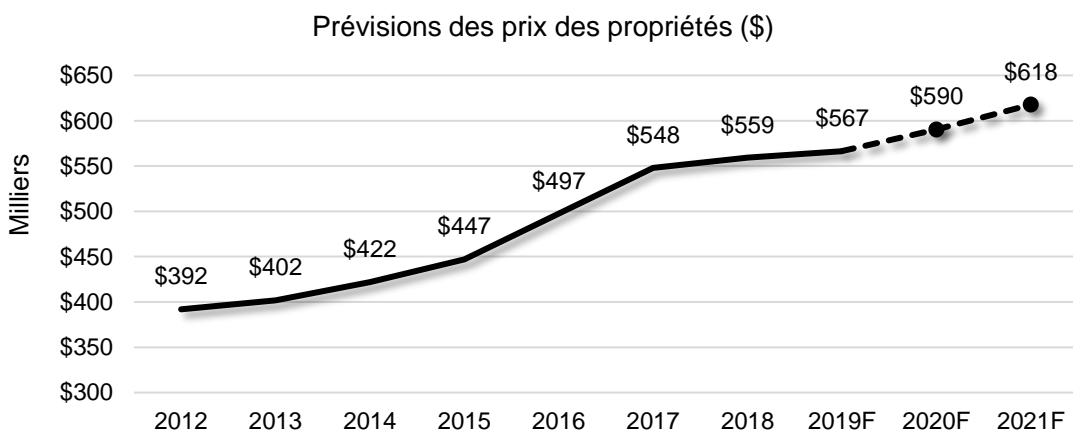
La hausse du prix de la nourriture fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à la nourriture que les ménages plus riches. Toute hausse de prix grève le budget global de manière disproportionnée. Le Conseil du Trésor doit proposer à nos membres des augmentations économiques générales qui compensent l'envolée du prix des aliments sains, de sorte qu'ils puissent respecter le Guide alimentaire canadien.

<sup>34</sup> Bilan-Faim 2019, Banques alimentaires Canada LIVING\_7

Canadian families will pay nearly \$500 more in 2020 for food, report says LIVING\_8

Almost 9 out of 10 Canadians feel food prices are rising faster than income: survey LIVING\_9

Les coûts de logement ne cessent d’augmenter : Économique RBC a d’ailleurs 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. Dans sa mise à jour de janvier 2020 sur le marché du logement, Économique RBC fait état d’une hausse des prix pour un septième mois consécutif, soit une augmentation de 3,4 % sur douze mois. Les prix de vente en 2019 étaient de 6,5 % supérieurs à ceux de l’année précédente, et les prix devraient continuer à augmenter 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 montre aucun signe d’essoufflement.<sup>36</sup>



**Figure 12** Les prix des maisons canadiennes devraient augmenter<sup>37</sup>

<sup>33</sup> Économique RBC, Monthly Housing Market Update, 16 septembre 2019 LIVING\_10A

Économique RBC, Monthly Housing Market Update, 15 janvier 2020. LIVING\_10B

Économique RBC, Home Resale and Price Forecast, décembre 2019 LIVING\_14

<sup>37</sup> Source : Économique RBC, Home Resale and Price Forecast, décembre 2019 LIVING\_14

La mise à jour économique et budgétaire 2019 souligne l'importance de maintenir la croissance des salaires compte tenu de l'évolution du coût de la vie<sup>38</sup> :

*« Le maintien de cette croissance de l'emploi et de ces gains salariaux sera important pour soutenir les revenus des ménages canadiens. »*

En somme, le coût des nécessités de la vie comme la nourriture et le logement continue d'augmenter, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2019, 2020 et 2021 ne tiennent pas suffisamment compte de cette hausse du coût de la vie.

### **Marché du travail très concurrentiel**

Un total de 320 300 emplois ont été créés cette année au Canada, le deuxième plus grand nombre depuis 2007, et les augmentations pour le seul mois de décembre 2019 se sont élevées à 25 000. Parallèlement, le taux de chômage a chuté à 5,5 %, atteignant presque un creux historique (**Figure 13, Figure 14**)<sup>39</sup>.

---

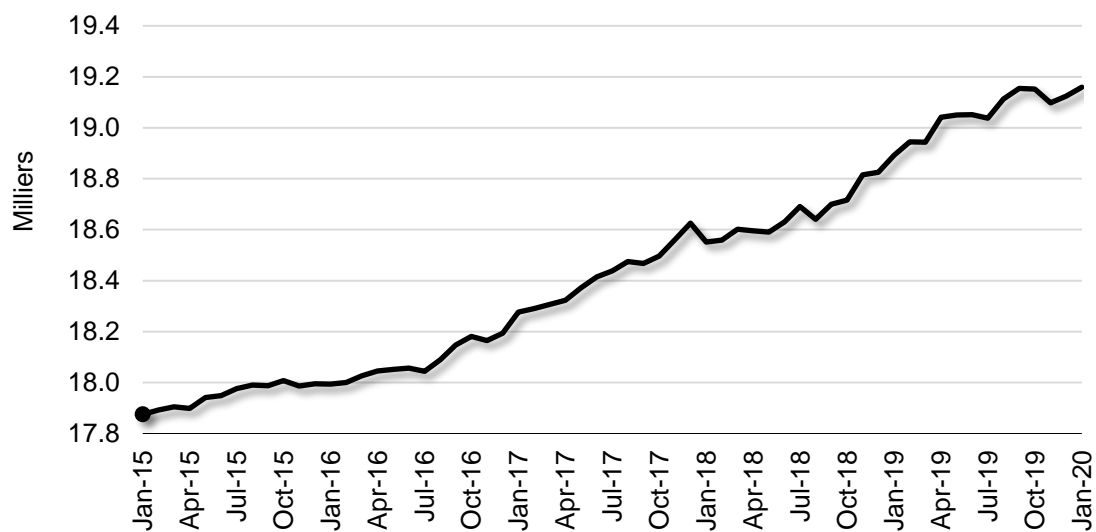
Bank of Canada Monetary Policy Report, January 2020; Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2020 EcoF\_6

Mise à jour économique et budgétaire EcoF\_1

<sup>39</sup>Statistique Canada, Enquête sur la population active, décembre 2019 (publiée le 10 janvier 2020).  
LABOUR\_1

Canada caps Canada's second best year for jobs since 2007, Bloomberg, 10 janvier 2020 LABOUR\_2

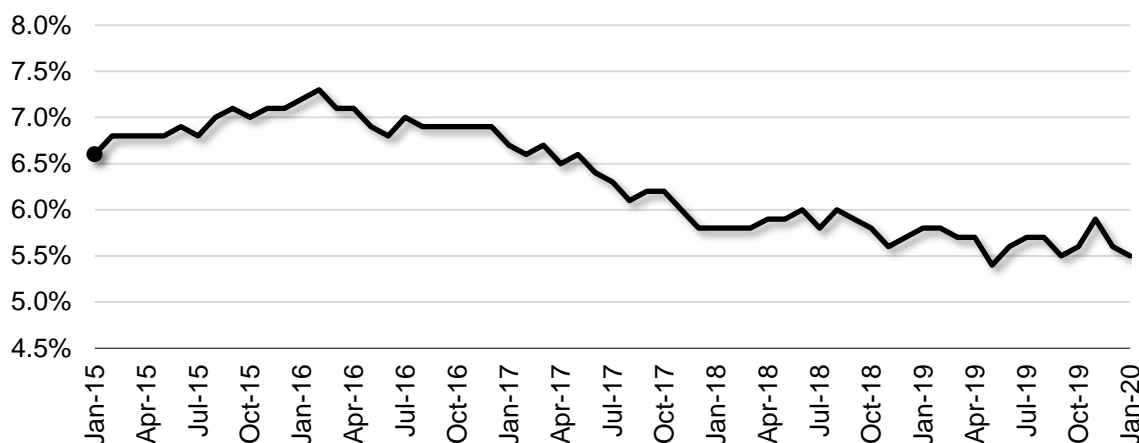
L'emploi au Canada est à la hausse  
(en milliers, données mensuelles désaisonnalisées, 2015-2020)



Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01  
Caractéristiques de la population active; date de modification : 2020-02-08

**Figure 13** L'emploi au Canada est à la hausse

Le taux de chômage au Canada (%) est à la baisse  
(données mensuelles désaisonnalisées, 2015-2020)



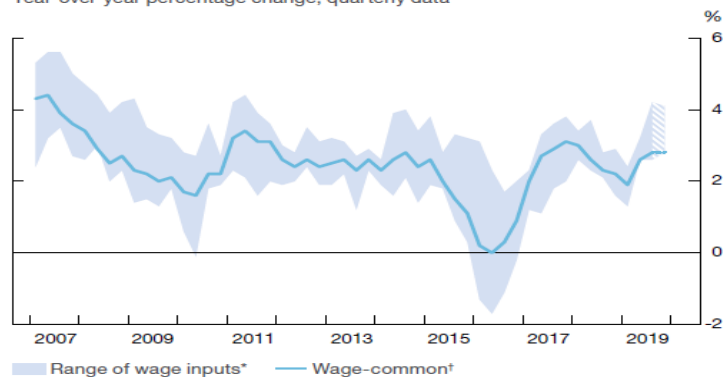
Statistique Canada, tableau 14-10-0287-01  
Caractéristiques de la population active; date de modification : 2020-02-08)

**Figure 14** Le taux de chômage au Canada (%) est à la baisse

Les augmentations salariales ont également été fortes, des gains ayant été enregistrés dans tous les grands groupes (**Figure 15**)<sup>40</sup>.

**Chart 7: Wage growth picked up over 2019**

Year-over-year percentage change, quarterly data



Note: For details, see D. Brouillette, J. Lachaine and B. Vincent, "Wages: Measurement and Key Drivers," Bank of Canada Staff Analytical Note No. 2018-2 (January 2018).

\* Wage data are from the Labour Force Survey (LFS); the Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH); the National Accounts; and the Productivity Accounts. The data for 2019Q4 are based on LFS data for the quarter and SEPH data for October.

† A preliminary estimate for 2019Q4 (dotted line) is based on available data from the LFS and SEPH.

Sources: Statistics Canada and Bank of Canada estimates and calculations Last data plotted: 2019Q4

**Figure 15** La croissance des salaires s'est accélérée en 2019

<sup>40</sup>Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, 22 juillet 2020 EcoF\_6



La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. 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 affirmé être *vraiment* ou *extrêmement* stressés<sup>41</sup>. Une récente enquête de la Banque Scotia révèle qu'en moyenne, les Canadiens s'inquiètent de leurs finances deux heures par jour<sup>42</sup>.

C'est particulièrement le cas des fonctionnaires fédéraux. Dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2019, près de 80 % des répondants de l'ACIA ont déclaré que le scandale Phénix avait eu des répercussions sur leur paye ou leur rémunération. De ce nombre, 19 % ont décidé de ne pas chercher ni accepter un autre poste dans la fonction publique fédérale.<sup>43</sup>

Étant donné la bonne santé du marché du travail, la faiblesse du taux de chômage et la hausse générale du nombre d'emplois syndiqués et non syndiqués, le syndicat est d'avis que le salaire des membres de l'unité de négociation doit refléter ces tendances et demeurer concurrentiel.

### 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

---

<sup>41</sup> « Welcoming wage increases », Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019) LABOUR\_6

<sup>42</sup> « Nearly one-third of workers plan to change jobs in next 2 years: report », HR Reporter LABOUR\_4

« Lack of progression big reason for workers quitting », HR Reporter LABOUR\_5

« Welcoming wage increases », Canadian HR Reporter LABOUR\_6

« Canadians worry about finances 2 hours a day », HR Reporter LABOUR\_7

<sup>43</sup> 2019 Public Service Employee Service EcoF\_34A

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 EcoF\_34B

bonne offre se présente. Pour favoriser le recrutement et le maintien en poste, plus des deux tiers des employeurs canadiens envisagent d'excéder leur budget d'embauche afin d'attirer de nouveaux talents, et le tiers, d'augmenter en 2020 le salaire de leur personnel actuel. 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 décennie.<sup>44</sup> Sur douze mois, le salaire horaire du personnel syndiqué a augmenté de 4 % (janvier 2019 à janvier 2020; Statistique Canada)<sup>45</sup>.

### **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 20 ans. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper qui 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 travail<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup>Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds, CBC Business LABOUR\_9

Two-thirds of employers to exceed payroll budgets in 2020 ABOUR\_10

Statistique Canada LABOUR\_11

Canadian wages hit fastest growth pace in 10 years LABOUR\_12

<sup>45</sup> Tableau 14-10-0320-02, Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées (consulté le 17 février 2020) et LABOUR\_20A, LABOUR\_20B

<sup>46</sup> Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, septembre 2019, [EcoF 37](#).

## **En somme**

La liste qui suit résume les faits et arguments présentés pour étayer la position défendue par le syndicat quant aux taux de rémunération :

- i. [TRADUCTION] La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
- ii. Une forte majorité d'arbitres ont rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans plusieurs litiges.
- iii. Selon le budget 2019 (et la mise à jour économique et budgétaire 2019), l'économie canadienne est vigoureuse et en croissance, comme en témoignent ses indicateurs de stabilité (les meilleurs du G7).
- iv. Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible, d'où l'importance des salaires concurrentiels.
- v. Les finances du gouvernement du Canada sont saines, et l'État a la capacité d'offrir des salaires justes à ses employés.
- vi. La dette du gouvernement fédéral, en pourcentage du PIB, n'a jamais été aussi faible et ne présente pas un obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations économiques à son personnel.
- vii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont inférieurs aux taux prévus et convenus sur le marché du travail du Canada.
- viii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur ne compensent pas l'inflation et nuisent à la qualité des salaires en ne tenant pas compte de la hausse du coût des besoins essentiels comme la nourriture et le logement.
- ix. Une fraction importante des membres de l'unité de négociation est en âge de partir à la retraite ou s'en approche; par conséquent, l'employeur devra bientôt faire face à une réduction importante de son effectif.
- x. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance et la prospérité de la classe moyenne, pilier de l'économie canadienne.

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. Il ressort clairement des présentes que la position de l'employeur au chapitre de la rémunération fait triste figure devant les prévisions économiques et la tendance inflationniste. Le syndicat estime que, à la lumière des ententes touchant l'administration publique centrale conclues récemment, ses propositions de salaire sont raisonnables et que celles de l'employeur sont déconnectées de cette réalité. Les salaires proposés par l'employeur, s'ils étaient acceptés par l'AFPC, constitueraient la hausse la plus faible de toutes les ententes récemment négociées pour l'administration publique centrale. Le syndicat soutient que ses propositions salariales sont justes et raisonnables compte tenu de ce qui précède. Pour ces raisons, il demande respectueusement que ses demandes soient incluses dans les recommandations de la Commission.

### **Équité et comparabilité des conditions d'emplois dans des postes analogues de l'administration publique fédérale**

L'AFPC propose d'appliquer des rajustements aux grilles salariales de sous-groupes d'employés fondés sur la comparabilité des salaires du personnel de l'administration publique centrale (Conseil du Trésor) de classification correspondante et/ou sur la comparabilité interne (rémunération par rapport à d'autres sous-groupes de l'ACIA). Tous les rajustements entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, avant toute augmentation économique.

Le syndicat veut assurer une meilleure correspondance entre les classifications et les emplois dans la fonction publique fédérale. À cette fin, il propose que l'ACIA rajuste les salaires de 2019 pour les classifications ci-dessous afin qu'ils correspondent aux salaires les plus élevés de leurs homologues de l'administration publique centrale et de l'ensemble de la fonction publique fédérale, et que ces rajustements entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans tous les cas, les données montrent d'importantes disparités illustrant que la proposition du syndicat est raisonnable et justifiée. L'AFPC propose d'appliquer des rajustements aux grilles salariales de sous-groupes d'employés fondés sur la

comparabilité des salaires d'autres membres du personnel de la fonction publique (Conseil du Trésor) de classification correspondante et, dans certains cas, sur des comparateurs externes. Tous les comparateurs externes utilisés dans nos analyses sont depuis longtemps reconnus comme étant valides.

Les rajustements proposés permettraient d'éliminer les disparités et d'aligner les salaires des membres de notre unité de négociation sur ceux des groupes de comparaison.

Tous les rajustements entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, avant toute augmentation économique générale (**Tableau 5**).

**Tableau 5** Sommaire des ajustements au marché proposés

<b>FI</b>	Groupe Gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplacer l'échelon maximal de chaque niveau FI</li> <li>• Ajouter deux échelons au sommet de l'échelle et supprimer les deux échelons inférieurs, puis faire monter tous les membres de deux échelons.</li> <li>• Harmoniser le taux d'augmentation pour toutes les classifications.</li> </ul>
<b>AS</b>	Groupe Services administratifs	<b>6 %</b>
<b>CR</b>	Groupe Commis aux écritures et aux règlements	<b>8 %</b>
<b>IS</b>	Groupe Services d'information	<b>5,7 %</b>
<b>PM</b>	Groupe Administration des programmes	<b>6,2 %</b>
<b>SI</b>	Groupe Soutien des sciences sociales	<b>3,35 %</b>
<b>HP</b>	Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	<b>11,5 %</b>
<b>EG</b>	Groupe Soutien technologique et scientifique	--
<b>GS</b>	Groupe Services divers	<b>1 %</b>
<b>GT</b>	Groupe Techniciens divers	<b>0,75 %</b>

<i>Groupe Manœuvres (GL)</i>		
<b>GL-EIM</b>	Sous-groupe Installations électriques et entretien	<b>5,85 %</b>
<b>GL-ELE</b>	Sous-groupe Fonctions élémentaires	<b>0,70 %</b>
<b>GL-MAM</b>	Sous-groupe Entretien d'instruments	<b>0,75 %</b>
<b>GL-INM</b>	Sous-groupe Entretien de machines	<b>2,6 %</b>
<b>GL-MAN</b>	Sous-groupe Manipulation	<b>2,65 %</b>
<b>GL-MDO</b>	Sous-groupe Conduite de machines et actionnement	<b>0,70 %</b>
<b>GL-PIP</b>	Sous-groupe Tuyauterie	<b>2,2 %</b>

Conformément au paragraphe 63.04 de la convention collective actuelle de l'unité de négociation : *Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.* Il avait été question de réviser complètement les normes de classification lorsque l'ACIA a été créée en 1997, mais les classifications du Conseil du Trésor sont toujours utilisées.

L'Agence a également adopté la structure des groupes professionnels du Conseil du Trésor. Les postes de l'administration publique centrale sont organisés et définis par groupes et sous-groupes professionnels. Chaque groupe professionnel a sa définition et est assujéti aux plus récentes normes d'évaluation des postes. Le répertoire complet des groupes se trouve sur la page *Groupes professionnels dans la fonction publique*. Après la création de l'ACIA, les postes de cette unité de négociation étaient toujours classés dans ces groupes et sous-groupes professionnels. Des renseignements utiles et des définitions sont fournis dans chaque section, à titre de référence<sup>47</sup>.

<sup>47</sup>Occupational groups for the public service <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/collective-agreements/occupational-groups.html>

## **Sous-groupes AS, CR, IS et PM**

La fonction publique offre une vaste gamme de services à la population canadienne par l'entremise de l'administration publique centrale, mais aussi d'organismes spécialisés comme l'ACIA et l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les organismes, tout comme le Conseil du Trésor, emploient des gestionnaires de programme (PM) chargés de transposer les politiques en programmes pour les Canadiennes et Canadiens (exécution de programmes). Elles ont besoin d'une armée d'employés de soutien administratif (AS) et de bureau (CR) pour accomplir leur travail et remplir leur mandat. Les compétences du personnel AS, CR et PM se recoupent parfois et leur travail au quotidien présente des similitudes, mais les PM sont davantage appelés à traiter avec des clients externes (services de première ligne à la population canadienne). Comme les PM, les agentes et agents des Services d'information (SI) lisent et analysent des politiques, mais ils se spécialisent dans l'évaluation des attitudes du public et l'élaboration de plans de communication stratégiques visant à expliquer et à promouvoir les politiques et les programmes qui en découlent. Par conséquent, dans l'administration publique centrale, les groupes AS, CR, IS et PM font partie des Services des programmes et de l'administration (PA). L'ACIA, à titre d'agence, a besoin des mêmes services, mais ne consolide pas ces groupes dans sa direction des Services des programmes et de l'administration.

Voici un aperçu des groupes professionnels AS, PM, IS et CR de la fonction publique.

### **Services administratifs (AS)**

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la

---

Groupes professionnels dans la fonction publique <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/conventions-collectives/groupes-professionnels.html> (consulté le 20 février 2020)

gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

### *Postes inclus*

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés à la fonction publique;
3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

### **Commis aux écritures et aux règlements (CR)**

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de



l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

*Postes inclus*

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
  - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;
  - f. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

**Services d'information (IS)**

*Postes inclus*

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les politiques et les services du gouvernement fédéral;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

## **Administration des programmes (PM)**

### *Postes inclus*

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public;
  4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
  5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Les revendications du syndicat sont justes et raisonnables. Elles reposent sur d'importantes dispositions législatives et sur le principe d'arbitrage selon lequel les membres d'une unité de négociation devraient bénéficier d'une rémunération et de conditions de travail comparables à celles des employés qui font un travail similaire dans la fonction publique et sur le marché du travail canadien.

L'Agence du revenu du Canada (ARC) a été formée à même l'effectif du groupe Administration des programmes (PA) du Conseil du Trésor avant de devenir une agence comme l'ACIA. Après examen de la classification, l'ARC a combiné ses postes PM, IS, AS et CR en un seul groupe appelé Services et programmes (SP), qui ressemble beaucoup au groupe PA de l'administration publique centrale. Les tâches des membres du personnel, leur lieu de travail, leur gestionnaire/superviseur, ainsi que la situation relative de leur poste dans la structure des groupes professionnels de l'ARC sont demeurés inchangés. Par contre, les profils d'emplois ont été révisés afin de mieux refléter les tâches et les nouvelles technologies utilisées. Les salaires ont été dûment

rajustés après l’instauration de la nouvelle classification SP à 10 niveaux et chaque niveau SP peut comprendre plus d’un type de poste. Le tableau de conversion des postes visés figure dans la convention collective de l’ARC<sup>48</sup>, mais nous l’avons reproduit ici à titre de référence (**Tableau 6**). Il n’y a aucune raison de croire que l’examen de la classification de l’ACIA donnera un résultat différent de celui de l’ARC.

**Tableau 6** Tableau de conversion du groupe Services et programmes (SP) de l’ARC

<b>SP-01</b>	<b>SP-02</b>	<b>SP-03</b>	<b>SP-04</b>	<b>SP-05</b>
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02			CR-05	IS-02
			PM-01	PM-02
<b>SP-06</b>	<b>SP-07</b>	<b>SP-08</b>	<b>SP-09</b>	<b>SP-10</b>
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	IS-06
	PM-04	PM-05		PM-06

Les comparateurs utilisés dans le présent mémoire répondent aux impératifs énoncés à l’article 175.

Les membres qui occupent des postes AS, CR, PM et IS à l’ACIA, à Parcs Canada, aux Services frontaliers et dans de nombreux ministères au pays, accomplissent leur travail à l’intérieur du cadre de la fonction publique décrit plus haut. Les politiques et programmes peuvent différer, mais doivent tous être élaborés, appuyés, gérés, communiqués et offerts au public.

Par exemple, un adjoint administratif du groupe PA qui occupe un poste similaire à l’ARC ou à l’ACIA peut exercer des fonctions semblables dans d’autres ministères et organismes du secteur public (voire ailleurs). Les fonctionnaires qui effectuent le même travail dans l’administration publique centrale ou les organismes issus de cette dernière devraient toucher une rémunération équivalente. Les principales activités d’un adjoint

<sup>48</sup> CRA CONVERSION\_1A ENG; CRA CONVERSION\_1B FR

administratif de l'ACIA ne seraient pas très différentes de celles d'un adjoint administratif de l'ARC (SP-04, numéro de poste SP163)<sup>49</sup> :

- Gérer l'administration d'un bureau et assurer la bonne circulation des renseignements afin que les demandes et la correspondance soient traitées, distribuées et classées rapidement.
- Coordonner et contrôler la collecte et le traitement de la documentation relative aux activités administratives, financières et de ressources humaines.
- Contrôler toute la correspondance et tous les documents dans le bureau, et signaler les demandes entrantes ou questions (sensibles et urgentes) qui nécessitent une attention immédiate.
- Coordonner et contrôler le traitement de la correspondance, des demandes de renseignements et des plaintes.
- Contrôler et surveiller les problèmes, projets et initiatives de la division.
- Organiser le calendrier des activités, y compris fixer les dates des réunions et des déplacements, ainsi que rédiger les ordres du jour, procès-verbaux de réunions, notes de service et documents de suivi sur les questions non résolues, pour le compte d'un gestionnaire supérieur.

La Classification nationale des professions (CNP), établie par Emploi et Développement social Canada, est « *la ressource qui fait autorité en matière d'information professionnelle au Canada et fournit une taxonomie et un cadre normalisés pour le dialogue sur l'information sur le marché du travail* ». <sup>50</sup> Elle regroupe 30 000 professions classées dans 500 groupes de base. Chacun de ces groupes décrit les principales fonctions et exigences de l'emploi, et donne des exemples de titres professionnels. La CNP est considérée comme la plateforme centrale du gouvernement fédéral pour les statistiques

---

<sup>49</sup> Adjoint administratif SP0163

<sup>50</sup> National Occupational Classification <http://noc.esdc.gc.ca/English/noc/welcome.aspx?ver=16>

Classification nationale des professions  
<https://noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/a0129f841e964628b3eef48903cda219?GoCTemplateCulture=fr-CA>  
(consulté le 25 février 2020)

ainsi que la collecte, l'analyse et la diffusion de données quantitatives. Cet outil indispensable est utilisé par les employeurs (y compris le gouvernement du Canada), les travailleurs et les statisticiens, et contribue à l'élaboration de politiques, à la conception et à l'administration de programmes et à la prestation de services. Les *adjoints administratifs* font partie de la catégorie CNP 1241. Aucun sous-groupe particulier ne fait allusion aux « adjoints administratifs dans différents ministères de la fonction publique, comme l'ACIA ou l'ARC ». Une panoplie d'outils, de techniques et de conventions permettent de mener à bien les principales activités d'un adjoint administratif, mais ceux-ci ne viennent pas modifier substantiellement le poste. Aucun motif valable ne saurait justifier une rémunération inéquitable pour les adjoints administratifs (ou tout autre poste) dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et des organismes. En effet, en vertu de l'article 175 de la LRTSPF<sup>51</sup>, la commission de l'intérêt public doit prendre en considération « *la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes* ». Le syndicat soutient respectueusement que ses propositions salariales respectent ce principe.

Le syndicat propose d'éliminer l'écart salarial entre les membres de l'ACIA et les membres du personnel occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

Le groupe de l'ARC est toujours en négociation en vue du renouvellement de sa convention collective, et les taux pour 2017 et les années subséquentes ne sont pas disponibles. Cependant, une autre unité de l'ARC, soit le groupe Vérification, finances et sciences (VFS – IPFPC) a obtenu des augmentations de 2,5 % (2015), 1,25 % + 2,5 % (2016) et 1,5 % (2017) au terme des négociations<sup>52</sup>. Il y a raisonnablement lieu de croire

---

<sup>51</sup> <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.3/page-13.html>; <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.3/page-13.html>

<sup>52</sup> PIPSC\_1A CA ENG Collective Agreement exp 2018, PIPSC\_1B CA FR exp 2018

que les autres unités de l'ARC négocieront des augmentations générales du même ordre pour ces années. Nous avons donc appliqué ces hausses aux taux de 2015 de l'ARC afin d'estimer les taux de 2017 pour les postes du groupe SP, puis utilisé ces valeurs dans notre comparaison (**Tableau 7**). Les taux normaux ont été utilisés pour effectuer des comparaisons, sauf indication contraire.<sup>53 54 55</sup>

**Tableau 7** Taux de salaire prévus du groupe SP de l'ARC après application des augmentations économiques

	Taux de l'ARC	Taux du groupe SP de l'ARC après application des hausses négociées par l'IPFPC		
	2015	2016		2017
		2,50 % <sup>56</sup>	1,25 %	1,25 %
<b>SP-01</b>	41 498	42 535	43 067	43 605
<b>SP-02</b>	47 580	48 770	49 379	49 996
<b>SP-03</b>	52 751	54 070	54 746	55 430
<b>SP-04</b>	58 988	60 463	61 218	61 984
<b>SP-05</b>	63 848	65 444	66 262	67 091
<b>SP-06</b>	69 081	70 808	71 693	72 589
<b>SP-07</b>	74 747	76 616	77 573	78 543
<b>SP-08</b>	87 845	90 041	91 167	92 306
<b>SP-09</b>	97 506	99 944	101 193	102 458
<b>SP-10</b>	110 031	112 782	114 192	115 619

Les tableaux suivants représentent le pourcentage d'augmentation nécessaire pour porter les salaires de l'ACIA au niveau des taux (prévus) de l'ARC pour 2017 (**Tableau 8, Tableau 9, Tableau 10, Tableau 11**).

**Tableau 8** Écart salarial entre le sous-groupe CR de l'ACIA et les postes SP équivalents de l'ARC

Échelon	ACIA 2017	Équivalent à l'ARC	ARC 2017	Écart en %
<b>CR-01</b>	38 488	<b>SP-01</b>	43 605	-11,7 %

<sup>53</sup> Comparison\_1 AS, PM, IS, CR

<sup>54</sup> CRA CA Appendix A FR, CRA CA Appendix A EN

<sup>55</sup> CFIA Collective Agreement Appendix A ENG, CFIA Collective Agreement Appendix A FR

<sup>56</sup> Restructuration de la grille

<b>CR-02</b>	40 405	<b>SP-01</b>	43 605	-7,3 %
<b>CR-03</b>	46 261	<b>SP-02</b>	49 996	-7,5 %
<b>CR-04</b>	51 285	<b>SP-03</b>	55 430	-7,5 %
<b>CR-05</b>	56 221	<b>SP-04</b>	61 984	-9,3 %
<b>CR-06</b>	63 760	<b>SP-05</b>	67 091	-5,0 %
			<b>Moyenne</b>	<b>-8,0 %</b>

**Tableau 9** Écart salarial entre le sous-groupe PM de l'ACIA et les postes SP équivalents de l'ARC

	<b>ACIA 2017</b>	<b>Équivalent à l'ARC</b>	<b>ARC 2017</b>	<b>Écart en %</b>
<b>PM-01</b>	58 353	<b>SP-04</b>	61 984	-5,9 %
<b>PM-02</b>	62 642	<b>SP-05</b>	67 091	-6,6 %
<b>PM-03</b>	67 143	<b>SP-06</b>	72 589	-7,5 %
<b>PM-04</b>	73 554	<b>SP-07</b>	78 543	-6,4 %
<b>PM-05</b>	87 860	<b>SP-08</b>	92 306	-4,8 %
<b>PM-06</b>	108 948	<b>SP-10</b>	115 619	-5,8 %
			<b>Moyenne</b>	<b>-6,2 %</b>

**Tableau 10** Écart salarial entre le sous-groupe AS de l'ACIA et les postes SP équivalents de l'ARC

<b>Échelon</b>	<b>ACIA 2017</b>	<b>Équivalent à l'ARC</b>	<b>ARC 2017</b>	<b>Écart en %</b>
<b>AS-01</b>	58 353	<b>SP-04</b>	61 984	-5,9 %
<b>AS-02</b>	62 642	<b>SP-05</b>	67 091	-6,6 %
<b>AS-03</b>	67 143	<b>SP-06</b>	72 589	-7,5 %
<b>AS-04</b>	73 554	<b>SP-07</b>	78 543	-6,4 %
<b>AS-05</b>	87 860	<b>SP-08</b>	92 306	-4,8 %
<b>AS-06</b>	97 653	<b>SP-09</b>	102 458	-4,7 %
<b>AS-07</b>	108 948	<b>SP-10</b>	115 619	-5,8 %
			<b>Moyenne</b>	<b>-5,9 %</b>

**Tableau 11** Écart salarial entre le sous-groupe IS de l'ACIA et les postes SP équivalents de l'ARC

<b>Échelon</b>	<b>ACIA 2017</b>	<b>Équivalent à l'ARC</b>	<b>ARC 2017</b>	<b>Écart en %</b>
<b>IS-02</b>	62 642	<b>SP-05</b>	67 091	-6,6 %
<b>IS-03</b>	73 554	<b>SP-07</b>	78 543	-6,4 %

<b>IS-04</b>	87 860	<b>SP-08</b>	92 306	-4,8 %
<b>IS-05</b>	97 653	<b>SP-09</b>	102 458	-4,7 %
<b>IS-06</b>	108 948	<b>SP-10</b>	115 619	-5,8 %
			<b>Moyenne</b>	<b>-5,7 %</b>

Dès lors, le syndicat propose de combler l'écart salarial en appliquant les hausses suivantes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, avant l'application de toute augmentation économique, comme il est résumé dans le **Tableau 12** ci-dessous.

**Tableau 12** Ajustements au marché proposés par le syndicat pour les sous-groupes AS, CR, IS et PM

<b>Sous-groupe</b>	<b>Hausse (%)</b>
<b>AS</b>	6,0
<b>CR</b>	8,0
<b>IS</b>	5,7
<b>PM</b>	6,2

**Groupes Manœuvres (GL), Services divers (GS), Techniciens divers (GT) et Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)**

Les fonctionnaires des *Services de l'exploitation* (SV) entrent dans quelques catégories générales : GL (Manœuvres), GS (Services divers) et GT (Techniciens divers). Des milliers de membres du groupe SV de l'administration publique centrale exercent ces fonctions. Des membres des unités de négociation de l'ACIA et de Parcs Canada occupent également des postes équivalents. Comme ces deux organismes sont issus du CT, ces emplois font partie des mêmes catégories et sous-catégories.

La fonction publique fédérale soutient de nombreux services différents partout au Canada. Tout service, que ce soit au sein d'un organisme ou de l'administration publique centrale, a besoin de personnel pour effectuer certaines tâches et fonctions nécessaires à la gestion et à l'entretien des installations. Par ailleurs, il y a raisonnablement lieu de s'attendre à ce que les plombiers, par exemple, accomplissent les mêmes tâches et fonctions générales, en utilisant des outils semblables à ceux de leurs confrères et consœurs des secteurs public et privé. Les mêmes principes s'appliquent à l'entretien des instruments et des machines, ou encore à l'installation électrique, à l'entretien des bâtiments, au CVC, etc. Les machines, les instruments et les lieux de travail peuvent



varier, mais fondamentalement, ces professions sont les mêmes, quel que soit le service, le bâtiment ou l'organisation. Les groupes GL, GS et GT exercent généralement les fonctions suivantes :

<b>Manœuvres (GL)</b>	l'entretien et la protection d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement;
<b>Services divers (GS)</b>	la prestation de services d'alimentation et de services personnels;
<b>Services techniques (GT)</b>	l'exécution et l'inspection d'activités techniques spécialisées, et l'exercice de leadership pour ces activités.

### **Groupe Manœuvres (GL)**

Sont inclus dans le groupe GL les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

11. fabrication, transformation, entretien ou réparation de bâtiments, de structures, de routes ou d'autres installations;
12. installation, exploitation, entretien ou réparation d'équipement, de systèmes de distribution ou de véhicules;
13. production de pièces, de prototypes ou d'autres articles;
14. culture de terrains, de jardins, et d'autres terres, ou multiplication de plantes;
15. réalisation d'activités de leadership qui requièrent l'inspection de travaux de construction pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes ou aux spécifications établies lorsque les activités ci-après sont primordiales :
16. jouer le rôle de représentant ou représentante de l'architecte ou de l'ingénieur ou de l'ingénieure sur le chantier de construction pour le travail exécuté à contrat, avec comme responsabilité de vérifier, avant l'envoi des paiements périodiques, que les travaux ont été exécutés conformément à une entente et que l'entrepreneur ou l'entrepreneure a respecté toutes les exigences obligatoires;
17. jouer le rôle d'inspecteur ou d'inspectrice pour le compte du ou de la gestionnaire des biens, avec comme responsabilité d'examiner les structures et de recommander les travaux à faire pour assurer leur

maintenance, et de recommander l'acceptation ou le rejet du travail exécuté;

- exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

### Sous-groupe Fonctions élémentaires (GL-ELE) – corps de métier

*Aperçu des postes* Accomplir ou superviser des tâches routinières, lorsqu'il n'est pas nécessaire de s'en tenir à des normes ou des exigences rigides, et lorsqu'il n'est laissé aucune ou presque aucune latitude pour l'exercice du jugement. Le travail comprend la surveillance et l'ajustement mineur de machines et d'appareils qui n'exigent aucun montage précis.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de manœuvre, de superviseur d'un service de manœuvres, de préposé à la lubrification, de conducteur de marteau pneumatique, de conducteur de bétonnière et tous les aides (métiers).

Nous avons comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-ELE à celle du groupe SV<sup>57</sup> du Conseil du Trésor et de Parcs Canada<sup>58</sup>. Les taux pour 2018 n'étaient pas encore accessibles pour tous les groupes, mais le syndicat a utilisé les taux normaux de 2017 dans sa comparaison. Le **Tableau 13** illustre le retard accusé par les postes GL-ELE de l'ACIA par rapport aux comparateurs. Le syndicat propose de combler l'écart salarial de 0,68 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, avant l'application de toute augmentation économique<sup>59</sup>.

**Tableau 13** Écart salarial entre le sous-groupe GL-ELE de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	Services de l'exploitation 2017	Parcs Canada 2017
	Écart salarial à l'ACIA	
GL-ELE-01	-0,65 %	-0,67 %
GL-ELE-02	-0,76 %	-0,76 %
GL-ELE-03	-0,61 %	-0,61 %

<sup>57</sup> Taux de rémunération du sous-groupe GL-ELE des SV

<sup>58</sup> Taux de rémunération du sous-groupe GL-ELE de Parcs Canada

<sup>59</sup> Comparateurs GL-ELE

**Services de  
l'exploitation 2017      Parcs Canada 2017**

<b>GL-ELE-04</b>	-0,56 %	-0,56 %
<b>GL-ELE-05</b>	-0,73 %	-0,74 %
<b>GL-ELE-06</b>	-0,59 %	-0,57 %
<b>GL-ELE-07</b>	-0,74 %	-0,75 %
<b>GL-ELE-08</b>	-0,63 %	-0,64 %
<b>GL-ELE-09</b>	-0,71 %	-0,70 %
<b>GL-ELE-10</b>	-0,69 %	-0,68 %
<b>GL-ELE-11</b>	-0,72 %	-0,72 %
<b>GL-ELE-12</b>	-0,70 %	-0,72 %
<b>GL-ELE-13</b>	-0,68 %	-0,68 %
<b>GL-ELE-14</b>	-0,74 %	-0,73 %
<b>Moyenne</b>	<b>-0,68 %</b>	<b>-0,68 %</b>

Sous-groupe Installations électriques et entretien (GL-EIM)

*Aperçu des postes* Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de réparateur d'instruments électriques, de réparateur d'appareils électriques, d'électricien, de poseur de lignes d'électricité, de réparateur de lignes, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

*Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs*

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-EIM à celle du groupe SV du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Nous avons utilisé les niveaux EIM-09 à EIM-14 de l'ACIA, car ils étaient disponibles dans les trois conventions collectives (le groupe SV dispose des niveaux 9 à 14). Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-EIM de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant

un ajustement au marché de 5,85 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (

**Tableau 14).**<sup>60 61</sup>

**Tableau 14** Écart salarial entre le sous-groupe GL-EIM de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	<b>Services de l'exploitation 2017</b>	<b>Parcs Canada 2017</b>
	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>	
<b>GL-EIM-09</b>	-5,91 %	-5,92 %
<b>GL-EIM-10</b>	-5,81 %	-5,82 %
<b>GL-EIM-11</b>	-5,89 %	-5,89 %
<b>GL-EIM-12</b>	-5,84 %	-5,83 %
<b>GL-EIM-13</b>	-5,80 %	-5,80 %
<b>GL-EIM-14</b>	-5,85 %	-5,84 %
<b>Moyenne</b>	<b>-5,85 %</b>	<b>-5,85 %</b>

<sup>60</sup> Taux de rémunération du sous-groupe GL-EIM de Parcs Canada

Taux de rémunération du sous-groupe GL-EIM des SV

<sup>61</sup> Comparateurs GL-EIM

## Sous-groupe Entretien de machines (GL-MAM)

### *Aperçu des postes*

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien d'appareils de climatisation et de réfrigération, de mécanicien-ajusteur, de serrurier, d'installateur et de réparateur de brûleurs à mazout, de technicien de services dans des immeubles, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 5 à 14 inclusivement.

### *Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs*

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-MAM à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Nous avons utilisé les niveaux MAM-05 à MAM-14 de l'ACIA, selon la disponibilité de ces niveaux dans les trois conventions collectives. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-MAM de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 2,6 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 15**).<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Taux de rémunération du sous-groupe GL-MAM des SV

Taux de rémunération du sous-groupe GL-MAM de Parcs Canada

Comparateurs GL-MAM

**Tableau 15** Écart salarial entre le sous-groupe GL-MAM de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	<b>Services de l'exploitation 2017</b>		<b>Parcs Canada 2017</b>	
	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>			
<b>GL-MAM-05</b>	-2,70 %		-2,68 %	
<b>GL-MAM-06</b>	-2,54 %		-2,55 %	
<b>GL-MAM-07</b>	-2,64 %		-2,63 %	
<b>GL-MAM-08</b>	-2,65 %		-2,65 %	
<b>GL-MAM-09</b>	-2,51 %		-2,51 %	
<b>GL-MAM-10</b>	-2,60 %		-2,57 %	
<b>GL-MAM-11</b>	-2,52 %		-2,52 %	
<b>GL-MAM-12</b>	-2,68 %		-2,68 %	
<b>GL-MAM-13</b>	-2,59 %		-2,58 %	
<b>GL-MAM-14</b>	-2,58 %		-2,58 %	
<b>Moyenne</b>	<b>-2,60 %</b>		<b>-2,59 %</b>	

Sous-groupe Manipulation (GL-MAN)

*Aperçu des postes*

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent de la dextérité manuelle, de l'habileté dans l'emploi d'outils à main ou de dispositifs spéciaux pour travailler, déplacer, diriger ou placer des objets ou des matériaux, lorsqu'il faut faire preuve de jugement, dans une certaine mesure, pour choisir les outils, les objets ou matériaux appropriés, pour déterminer la méthode de travail et l'observation de la norme, et pour improviser dans des circonstances spéciales, bien que toutes ces exigences soient relativement évidentes. Le travail se fait souvent dans un endroit qui n'est pas conçu pour des machines et comporte surtout du travail d'établi et de charpente, de jardinage et de culture spéciale.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de bobineur, d'ouvrier agricole et vacher, de jardinier, d'ouvrier d'isolation, de poseur de tuyaux, de soudeur et d'ouvrier à l'entretien des canaux.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-MAN à celle groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-MAN de l'ACIA et ceux

des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 2,65 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 16**).<sup>63</sup>

**Tableau 16** Écart salarial entre le sous-groupe GL-MAN de l'ACIA et les comparateurs (2017)

<b>Services de l'exploitation 2017</b>		<b>Parcs Canada 2017</b>	
<b>Écart salarial à l'ACIA</b>			
<b>GL-MAN-01</b>	-2,70 %		-2,70 %
<b>GL-MAN-02</b>	-2,61 %		-2,61 %
<b>GL-MAN-03</b>	-2,71 %		-2,72 %
<b>GL-MAN-04</b>	-2,58 %		-2,59 %
<b>GL-MAN-05</b>	-2,55 %		-2,56 %
<b>GL-MAN-06</b>	-2,67 %		-2,67 %
<b>GL-MAN-07</b>	-2,68 %		-2,67 %
<b>GL-MAN-08</b>	-2,64 %		-2,62 %
<b>GL-MAN-09</b>	-2,56 %		-2,56 %
<b>GL-MAN-10</b>	-2,60 %		-2,61 %
<b>GL-MAN-11</b>	-2,61 %		-2,61 %
<b>GL-MAN-12</b>	-2,65 %		-2,65 %
<b>GL-MAN-13</b>	-2,58 %		-2,58 %
<b>GL-MAN-14</b>	-2,50 %		-2,50 %
<b>Moyenne</b>	<b>-2,62 %</b>		<b>-2,62 %</b>

Sous-groupe Conduite et fonctionnement de machines (GL-MDO)

*Aperçu des postes*

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent la mise en marche, l'arrêt et l'ajustement des commandes de machines qu'il faut conduire ou diriger pour le transport de personnes, de marchandises, de terre ou d'autres matériaux.

<sup>63</sup> Comparateurs GL-MAN

Taux de rémunération du sous-groupe GL-MAN des SV

Taux de rémunération du sous-groupe GL-MAN de Parcs Canada

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de chauffeur d'autobus, de chauffeur, de conducteur de grues, de conducteur de pelles mécaniques, de conducteur de tracteurs et de chauffeur de camions.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-MDO à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-MDO de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 0,70 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 17**).<sup>64</sup>

**Tableau 17** Écart salarial entre le sous-groupe GL-MDO de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	<b>Services de Parcs Canada 2017</b>	
	<b>l'exploitation 2017</b>	
	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>	
<b>GL-MDO-01</b>	-0,84 %	-0,81 %
<b>GL-MDO-02</b>	-0,70 %	-0,68 %
<b>GL-MDO-03</b>	-0,75 %	-0,72 %
<b>GL-MDO-04</b>	-0,77 %	-0,77 %
<b>GL-MDO-05</b>	-0,59 %	-0,58 %
<b>GL-MDO-06</b>	-0,85 %	-0,85 %
<b>GL-MDO-07</b>	-0,63 %	-0,62 %
<b>GL-MDO-08</b>	-0,71 %	-0,70 %
<b>GL-MDO-09</b>	-0,69 %	-0,69 %
<b>GL-MDO-10</b>	-0,73 %	-0,72 %
<b>GL-MDO-11</b>	-0,64 %	-0,64 %
<b>GL-MDO-12</b>	-0,76 %	-0,72 %
<b>GL-MDO-13</b>	-0,61 %	-0,62 %
<b>GL-MDO-01</b>	-0,59 %	-0,59 %
<b>Moyenne</b>	<b>-0,70 %</b>	<b>-0,69 %</b>

<sup>64</sup> Comparateurs GL-MDO

Taux de rémunération du sous-groupe GL-MDO des SV

Taux de rémunération du sous-groupe GL-MDO de Parcs Canada



## Sous-groupe Tuyauterie (GL-PIP)

### *Aperçu des postes*

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de tuyauteur, de tuyauteur-soudeur, de plombier, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

### *Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs*

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-PIP à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Nous avons utilisé les niveaux GL-PIP-09 à GL-PIP-14 de l'ACIA, selon la disponibilité de ces niveaux dans les deux conventions collectives. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-PIP de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 2,2 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 17**).<sup>65</sup>

**Tableau 18** Écart salarial entre le sous-groupe GL-PIP de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	Services de l'exploitation 2017	Parcs Canada 2017
	Écart salarial à l'ACIA	
GL-PIP-09	-2,10 %	-2,10 %

<sup>65</sup> Comparateurs GL-PIP

Taux de rémunération du sous-groupe GL-PIP des SV

Taux de rémunération du sous-groupe GL-PIP de Parcs Canada

<b>GL-PIP-10</b>	-2,27 %	-2,26 %
<b>GL-PIP-11</b>	-2,15 %	-2,13 %
<b>GL-PIP-12</b>	-2,20 %	-2,19 %
<b>GL-PIP-13</b>	-2,14 %	-2,15 %
<b>GL-PIP-14</b>	-2,26 %	-2,25 %
<b>Moyenne</b>	<b>-2,18 %</b>	<b>-2,18 %</b>

### Sous-groupe Entretien d'instruments (GL-INM)

#### *Aperçu des postes*

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de fabricant d'instruments, de mécanicien d'instruments, de mécanicien de balances, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

#### *Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs*

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-INM à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor. Nous avons utilisé les niveaux GL-INM-09 à GL-INM-14 de l'ACIA, selon la disponibilité de ces niveaux dans les deux conventions collectives. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du sous-groupe GL-INM de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 0,75 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Comparateurs GL-INM

Taux de rémunération du sous-groupe GL-INM des SV

**Tableau 19** Écart salarial entre le sous-groupe GL-INM de l'ACIA et les comparateurs (2017)

**Services de l'exploitation 2017**

	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>
<b>GL-INM-09</b>	-0,70 %
<b>GL-INM-10</b>	-0,81 %
<b>GL-INM-11</b>	-0,72 %
<b>GL-INM-12</b>	-0,74 %
<b>GL-INM-13</b>	-0,73 %
<b>GL-INM-14</b>	-0,72 %
<b>Moyenne</b>	<b>-0,74 %</b>

**Groupe Services divers (GS)**

Sont inclus dans le groupe GS les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie, et nettoyage de l'équipement de laboratoire;
2. patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte, et pour assurer le bien-être d'autrui;
3. réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures;
4. prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de passagers, de clients, d'invités ou de touristes;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du groupe GS à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du groupe GS de l'ACIA et ceux des comparateurs en

appliquant un ajustement au marché de 1 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 20**)<sup>67</sup>.

**Tableau 20** Écart salarial entre le groupe GS de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	<b>Services de l'exploitation 2017</b>		<b>Parcs Canada 2017</b>	
	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>			
<b>GS-01</b>	-0,73 %		-0,76 %	
<b>GS-02</b>	-0,91 %		-0,86 %	
<b>GS-03</b>	-0,88 %		-0,88 %	
<b>GS-04</b>	-1,09 %		-1,07 %	
<b>GS-05</b>	-0,86 %		-0,90 %	
<b>GS-06</b>	-1,03 %		-1,03 %	
<b>GS-07</b>	-0,88 %		-0,90 %	
<b>GS-08</b>	-0,89 %		-0,91 %	
<b>GS-09</b>	-0,95 %		-0,95 %	
<b>GS-10</b>	-0,96 %		-0,96 %	
<b>GS-11</b>	-0,94 %		-0,92 %	
<b>GS-12</b>	-0,90 %		-0,90 %	
<b>GS-13</b>	-0,88 %		-0,88 %	
<b>Moyenne</b>	<b>-0,91 %</b>		<b>-0,92 %</b>	

### **Groupe Technicien divers (GT)**

Sont inclus dans le groupe GT les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. conception d'éléments d'exposition et de montages à trois dimensions selon un budget et un thème prédéterminés;
6. utilisation de caméras de télévision et de systèmes et d'équipement d'enregistrement magnétoscopique;
8. construction et réparation de prothèses et d'orthèses;

<sup>67</sup> Comparateurs GS

Taux de rémunération du groupe GS des SV

Taux de rémunération du groupe GS de Parcs Canada

10. exercice d'autres fonctions techniques non précisées ci-dessus;
11. planification, élaboration et tenue de séances de formation sur la réalisation des activités ci-dessus ou exercice de leadership pour l'une ou l'autre de ces activités.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GT à celle du groupe Services techniques du Conseil du Trésor et de Parcs Canada. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du groupe GS de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 0,75 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau21**)<sup>68</sup>.

**Tableau21** Écart salarial entre le groupe GT de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	Services techniques 2017	Parcs Canada 2017
	Écart salarial à l'ACIA	
<b>GT-01</b>	-0,45 %	-0,74 %
<b>GT-02</b>	-0,44 %	-0,74 %
<b>GT-03</b>	-0,45 %	-0,74 %
<b>GT-04</b>	-0,45 %	-0,75 %
<b>GT-05</b>	-0,44 %	-0,74 %
<b>GT-06</b>	-0,44 %	-0,74 %
<b>GT-07</b>	-0,45 %	-0,74 %
<b>GT-08</b>	-0,44 %	-0,74 %
<b>Moyenne</b>	<b>-0,45 %</b>	<b>-0,74 %</b>

### **Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)**

Sont inclus dans le groupe HP les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

8. inspection, installation, manœuvre, entretien ou réparation d'instruments, d'équipement et de machines spécialisés ou non utilisés pour les activités ci-après ou en rapport avec ces activités : production de chaleur,

<sup>68</sup> Comparateurs GS

Taux de rémunération des Services techniques (TC)

Taux de rémunération des Services techniques de Parcs Canada

d'électricité, de réfrigération ou de climatisation; épuration et évacuation des eaux usées; approvisionnement en eau et traitement de l'eau; navigation marine; et manutention et entreposage de carburants et de lubrifiants;

18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du groupe HP à celle du groupe Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor (TC) et de Parcs Canada. Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du groupe HP de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 11,50 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 22**)<sup>69</sup>.

**Tableau 22** Écart salarial entre le groupe HP de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	Services de l'exploitation 2017	Parcs Canada 2017
	Écart salarial à l'ACIA	
	SV	Parcs Canada
HP-01		
HP-02	-11,52 %	-11,53 %
HP-03	-11,51 %	-11,50 %
HP-04	-11,52 %	-11,50 %
HP-05	-11,51 %	-11,52 %
HP-06	-11,55 %	-11,55 %
HP-07	-11,53 %	-11,53 %
HP-08	-11,52 %	-11,53 %
HP-09	-11,52 %	-11,53 %
<b>Moyenne</b>	<b>-11,52 %</b>	<b>-11,52 %</b>

### ***Valeur relative interne – Ajustements économiques***

L'AFPC et le Conseil du Trésor ont négocié des rajustements salariaux et des ajustements au marché pour combler les écarts révélés par l'étude sur la rémunération

<sup>69</sup> Comparateurs du groupe HP

Taux de rémunération du groupe HP des SV

Taux de rémunération du groupe HP de Parcs Canada

2014 du groupe SV menée par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et publiée le 30 mars 2015<sup>70</sup>. En se fondant sur des postes repères constituant un échantillon représentatif du groupe SV, l'étude fait état d'un écart salarial moyen de 21,34 % par rapport aux comparateurs externes de l'unité de négociation du groupe SV du Conseil du Trésor.

Lors du dernier règlement, le Conseil du Trésor a convenu de combler partiellement les écarts au moyen d'ajustements, qui viennent s'ajouter aux augmentations économiques générales et qui s'appliquent avant celles-ci. Les membres relevant de Parcs Canada et du groupe SV du Conseil du Trésor ont donc reçu, en plus des augmentations économiques générales, des ajustements économiques rétroactifs au 5 août 2016. Nos membres à l'ACIA n'ont pas eu droit à des augmentations comparables dans leur dernière convention collective, et leurs salaires se situent encore en deçà de celui de leurs comparateurs<sup>71</sup>.

Les sous-groupes de comparaison des SV et de Parcs Canada sont précisés dans le tableau ci-dessous. La dernière colonne présente les ajustements économiques auxquels ont eu droit ces comparateurs avant l'augmentation économique générale en 2016.

**Tableau 23** Services de l'exploitation et Parcs Canada : Ajustements au marché 2016

Augmentations accordées aux groupes avant les augmentations économiques générales.

	<b>Conseil du Trésor – SV</b>	<b>Parcs Canada</b>
<b>AS</b>	0,5 %	
<b>CR</b>	0,5 %	
<b>PM</b>	0,5 %	
<b>IS</b>	0,5 %	

<sup>70</sup> Hay Group, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada, résultats de l'étude sur la rémunération 2014 – Introduction (page 1) : « Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a confié au Hay Group la réalisation d'une évaluation sur mesure de la rémunération de 21 postes de corps de métier et de services (groupe SV) dans un vaste groupe d'organisations. »

<sup>71</sup> Trousse de ratification de Parcs Canada

Trousse de ratification des SV

<b>GL-EIM</b>	6,0 %	6,0 %
<b>GL-ELE</b>	0,5 %	0,5 %
<b>GL-MAM</b>	2,5 %	2,5 %
<b>GL-MAN</b>	2,5 %	2,5 %
<b>GL-PIP</b>	2,0 %	2,0 %
<b>GS</b>	0,5 %	0,75 %
<b>HP</b>	15 %	15 %
<b>SI</b>	1,0 %	

### **Groupe Économique et services des sciences sociales (EC) (auparavant groupe Soutien des sciences sociales [SI])**

Sont inclus dans le groupe EC (SI) les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. réalisation de sondages, d'études, de projets et d'essais nécessitant une connaissance pratique d'un domaine spécialisé comme l'économique, l'histoire, le droit ou la psychologie, ainsi que la mise au point de techniques et de procédures spécialisées ou l'élaboration ou l'utilisation d'applications de traitement de données connexes, ou l'interprétation de résultats;
2. identification, description, classification, organisation et repérage de pièces d'archives, de galerie d'art, de bibliothèque ou de musée; ou création, manipulation, vérification, analyse et transmission de dossiers descriptifs concernant ces pièces, ce qui, dans les deux cas, nécessite une connaissance pratique du domaine;
3. révision de textes législatifs ou réalisation d'études sur des sujets tels que la pratique de l'immobilier, l'expropriation, le contentieux et les relations de travail, ce qui nécessite une connaissance pratique du domaine juridique en cause aux fins de l'interprétation des résultats ou de la préparation de présentations;
4. application d'une connaissance pratique d'un domaine spécialisé comme l'économique, l'histoire, le droit ou la psychologie pour l'utilisation et la modification ou l'adaptation de systèmes, d'utilitaires ou de logiciels informatiques;
5. application d'une connaissance approfondie de l'économique, de la sociologie ou de la statistique pour la préparation d'études, de prévisions et d'enquêtes économiques, socioéconomiques ou sociologiques sur une variété de sujets de portée nationale ou internationale;
6. application d'une connaissance approfondie de l'économique, de la sociologie ou de la statistique pour l'élaboration, l'application et l'évaluation



de méthodes et d'indicateurs de statistiques et d'enquête par sondage servant aux projets de recherches en sciences naturelles ou sociales, ou à la planification de sondages et de recensements, ou encore à la détermination des mesures et des techniques statistiques à utiliser pour l'analyse des données et la rédaction des rapports;

7. prestation de conseils dans les domaines de l'économie, de la sociologie et de la statistique;
8. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Le syndicat a comparé la rémunération en 2017 du sous-groupe GL-SI à celle du groupe Économique et services de sciences sociales (EC) (ACEP) et du groupe VFS (IPFPC). Le syndicat propose de combler l'écart entre les salaires du groupe GL-SI de l'ACIA et ceux des comparateurs en appliquant un ajustement au marché de 3,35 % à tous les niveaux du sous-groupe avant toute augmentation économique (**Tableau 24**)<sup>72</sup>.

**Tableau 24** Écart salarial entre le groupe SI de l'ACIA et les comparateurs (2017)

	<b>EC 2017</b>	<b>VFS 2017</b>
	<b>Écart salarial à l'ACIA</b>	
<b>SI-01</b>	-3,53 %	-2,56 %
<b>SI-02</b>	-2,76 %	-2,25 %
<b>SI-03</b>	-3,15 %	-2,81 %
<b>SI-04</b>	-3,61 %	-2,67 %
<b>SI-05</b>	-3,49 %	-2,68 %
<b>SI-06</b>	-3,37 %	-2,52 %
<b>SI-07</b>	-3,41 %	-2,67 %
<b>SI-08</b>	-3,00 %	-2,47 %
<b>Moyenne</b>	<b>-3,34 %</b>	<b>-2,63 %</b>

### Groupe Gestion financière (FI)

<sup>72</sup> Comparateurs SI

Taux de rémunération du groupe EC de l'ACEP

Taux de rémunération du groupe SI de l'IPFPC

Les membres occupant les postes FI-01 à FI-04 font partie du groupe Gestion financière de l'ACIA. La gestion financière étant un domaine très réglementé, les postes FI-02 à FI-04 exigent un diplôme universitaire en comptabilité, en finance, en administration des affaires, en commerce ou en économie, de l'expérience en gestion financière et/ou une accréditation comptable professionnelle reconnue (CPA, CA, CMA, CGA)<sup>73</sup>.

### Profil de carrière à l'ACIA : Analystes financiers et agents des services financiers

Les analystes financiers et les agents des services financiers de l'ACIA sont responsables des systèmes de planification, de stratégie, d'analyse et de prévision financière ainsi que des systèmes de rapports financiers, de gestion et de contrôle de la gestion financière. Ils peuvent également collaborer aux processus d'établissement d'un modèle de fonctionnement et d'activités intégrés, aux structures des données ministérielles ainsi qu'aux systèmes d'information. Quelques-unes des activités clés sont :

- fournir des conseils et de l'encadrement en ce qui a trait aux politiques, aux questions et aux meilleures pratiques financières ainsi qu'aux principes comptables généralement reconnus (PCGR);
- réaliser des examens et des études analytiques à l'aide de diverses sources financières ou autres, et mettre au point des stratégies d'établissement des prix et de production de recettes;
- établir des prévisions de dépenses et de recettes dans le cadre d'initiatives importantes et recommander des plans d'action appropriés;
- organiser et exécuter des activités financières, comme le contrôle, les opérations, et la comptabilité pour les clients qui leur sont attribués.

#### FI-01

L'exigence minimale en matière d'études pour les postulants aux postes FI-01 est d'avoir terminé avec succès 2 ans d'un programme postsecondaire reconnu avec une spécialisation acceptable en comptabilité, en finances, en administration des affaires, en

---

<sup>73</sup> <https://www.inspection.gc.ca/about-the-cfia/job-opportunities/career-profiles/eng/1299858033819/1299858089960#j>

<https://www.inspection.gc.ca/au-sujet-de-l-acia/possibilites-d-emploi/profils-de-carriere/fra/1299858033819/1299858089960>

commerce ou en économie; ou détenir un Certificat en gestion financière du gouvernement du Canada.

#### FI-02 à FI-04

L'exigence minimale en matière d'études pour les niveaux supérieurs à FI-01 est de posséder un diplôme d'une université reconnue avec spécialisation en comptabilité, en finances, en administration des affaires, en commerce ou en économie et de l'expérience liée aux postes de la Gestion financière (FI); ou l'admissibilité à une accréditation comptable professionnelle reconnue (CPA, CA, CMA, CGA)<sup>74</sup>.

Les salaires de ce groupe ont été comparés à ceux du groupe FI (relevant du Conseil du Trésor jusqu'en 1996). Le syndicat a évalué le salaire maximal (taux normal) de chaque unité en 2018; les salaires des membres du groupe FI à l'ACIA accusent un retard considérable sur ceux de leurs homologues à NAV CANADA, qui font le même travail (**Tableau 25**).

**Tableau 25** Les salaires du groupe FI à l'ACIA accusent un retard considérable sur ceux de NAV CANADA

Échelon	ACIA	NAV CANADA	Écart en %
FI-01	39,40 \$	44,17 \$	12,1 %
FI-02	46,37 \$	51,99 \$	12,1 %
FI-03	56,24 \$	60,10 \$	6,9 %
FI-04	63,54 \$	67,22 \$	5,8 %

La grille actuelle du groupe FI se divise en quatre (4) niveaux de sept (7) échelons, présentant chacun six (6) augmentations. La proposition du syndicat vise à corriger la disparité de traitement et l'irrégularité des augmentations d'échelon, tout en conservant la structure à sept (7) échelons de la grille. Les tableaux ci-dessous présentent les salaires du groupe FI à l'ACIA en 2018, et les augmentations correspondantes (**Tableau 26** et **Tableau 27**).

<sup>74</sup> Taux de rémunération FI NAV CANADA

Les augmentations d'échelon sont très inégales. Par exemple, pour le niveau FI-01, les augmentations vont de 8,1 % entre l'échelon 1 et l'échelon 2 à 1,0 % entre l'échelon 6 et l'échelon 7 (voir ci-dessous). Les augmentations d'échelon irrégulières ne constituent pas la norme dans le secteur public, et devraient être corrigées dans la mesure du possible.

**Tableau 26** Salaires actuels du groupe FI de l'ACIA

2018	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
<b>FI-01</b>	54 225	58 592	62 960	67 328	71 695	76 065	76 826
<b>FI-02</b>	66 004	70 711	75 417	80 124	84 829	89 536	90 431
<b>FI-03</b>	83 518	88 531	93 544	98 558	103 571	108 584	109 668
<b>FI-04</b>	93 276	99 156	105 035	110 913	116 794	122 675	123 901

**Tableau 27** Augmentations d'échelon actuelles du groupe FI de l'ACIA

2018	Augmentations d'échelon (actuelles)						
<b>FI-01</b>	8,1 %	7,5 %	6,9 %	6,5 %	6,1 %	1,0 %	
<b>FI-02</b>	7,1 %	6,7 %	6,2 %	5,9 %	5,5 %	1,0 %	
<b>FI-03</b>	6,0 %	5,7 %	5,4 %	5,1 %	4,8 %	1,0 %	
<b>FI-04</b>	6,3 %	5,9 %	5,6 %	5,3 %	5,0 %	1,0 %	

Le syndicat propose la restructuration suivante de la grille salariale du groupe FI, qui entrerait en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, et qui s'appliquerait avant l'augmentation économique.

- (a) le remplacement du taux normal de l'échelon 7 de chaque niveau par le taux en vigueur à NAV CANADA (**Error! Not a valid bookmark self-reference.**) :

**Tableau 28** Remplacement du taux normal de l'échelon 7 par celui en vigueur au groupe FI à NAV CANADA

2018	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 7
<b>FI-01</b>	54 225	58 592	62 960	67 328	71 695	76 065	<del>76 826</del>	<b>86 415</b>
<b>FI-02</b>	66 004	70 711	75 417	80 124	84 829	89 536	<del>90 431</del>	<b>101 717</b>
<b>FI-03</b>	83 518	88 531	93 544	98 558	103 571	108 584	<del>109 668</del>	<b>117 601</b>
<b>FI-04</b>	93 276	99 156	105 035	110 913	116 794	122 675	<del>123 901</del>	<b>131 526</b>

(b) la suppression des deux augmentations inférieures de tous les échelons (**Tableau 29**) :

**Tableau 29** Suppression des deux augmentations inférieures de la grille du groupe FI

NOUVEAU	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
FI-01	-54 225	-58 592	62 960	66 372	69 969	73 761	77 758	81 973	86 415
FI-02	-66 004	-70 711	75 417	79 273	83 325	87 585	92 063	96 770	101 717
FI-03	-83 518	-88 531	93 544	97 181	100 960	104 885	108 963	113 200	117 601
FI-04	-93 276	-99 156	105 035	109 047	113 212	117 537	122 026	126 687	131 526

(c) l'harmonisation des augmentations en fonction de la structure à sept (7) échelons de la grille.

Les tableaux ci-dessous montrent la nouvelle grille 2018 (**Tableau 30**) et les augmentations d'échelon (**Tableau 31**) après l'application de ces changements.

**Tableau 30** Nouvelle grille salariale du groupe FI en 2018

NOUVEAU	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
FI-01	62 960	66 372	69 969	73 761	77 758	81 973	86 415
FI-02	75 417	79 273	83 325	87 585	92 063	96 770	101 717
FI-03	93 544	97 181	100 960	104 885	108 963	113 200	117 601
FI-04	105 035	109 047	113 212	117 537	122 026	126 687	131 526

**Tableau 31** Augmentations d'échelon de la nouvelle grille du groupe FI en 2018

NOUVEAU	Augmentations d'échelon					
FI-01	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %
FI-02	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %
FI-03	3,9 %	3,9 %	3,9 %	3,9 %	3,9 %	3,9 %
FI-04	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %	5,4 %

**Disposition transitoire** : À la date de la restructuration salariale, l'employé est payé à l'échelon le plus proche du taux auquel il était rémunéré le **1<sup>er</sup> janvier 2019**, sans y être inférieur.

Étant donné les ajustements considérables auxquels ont eu droit les comparateurs appropriés au sein de l'administration publique fédérale et du secteur privé, et les critères prévus à l'article 175 de la *Loi*, le syndicat juge tout à fait juste et raisonnable sa

proposition d'augmentations annuelles et de rajustements salariaux rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2019, applicables avant les augmentations économiques.

Par conséquent, il demande respectueusement que sa proposition relative aux salaires des membres de cette unité de négociation soit incluse dans les recommandations de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES**

---

**XX.01 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 20195, l'employé-e appelé-e à inspecter des viandes dans un abattoir reçoit une indemnité d'inspection des viandes pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, équivalant à 4 % de son taux horaire de salaire.**

#### **MOTIF**

Le syndicat revendique depuis longtemps une indemnité pour l'inspection des viandes pour les inspecteurs de l'ACIA qui sont membres de l'AFPC. Les membres de l'unité de négociation de médecine vétérinaire (VM) de l'IPFPC, qui travaillent à l'ACIA aux côtés des membres de l'AFPC dans des abattoirs partout au pays, reçoivent une telle indemnité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 en raison de leurs conditions de travail et de leurs responsabilités exceptionnelles. Il est depuis longtemps reconnu que les personnes qui travaillent dans les domaines de la santé animale et de l'inspection des viandes forment la première ligne de défense contre les maladies zoonotiques et sont par conséquent plus susceptibles de contracter des virus et des maladies<sup>75</sup>.

Le travail que font les inspecteurs de l'AFPC dans les abattoirs est considéré comme essentiel pour la sécurité de l'approvisionnement alimentaire des Canadiennes et Canadiens. Ces inspecteurs passent en outre de nombreuses heures dans des espaces restreints, sans pouvoir compter sur des outils ergonomiques pour accomplir leur travail. Ce travail est sanglant et salissant, puisqu'il suppose l'inspection minutieuse de viandes et de carcasses d'animaux, dans un contexte régi par la vitesse de la production

---

<sup>75</sup> « La plupart des virus zoonotiques, comme la rage, ont du mal à survivre dans la nourriture. Pour qu'ils se transmettent à un humain, celui-ci doit généralement avoir été en contact direct ou rapproché avec un animal contaminé, par exemple en raison d'une morsure, d'une égratignure ou de l'inhalation de squames (il peut s'agir d'un risque important d'exposition professionnelle pour les éleveurs d'animaux et les travailleurs d'abattoir). » *The Scientific and Regulatory Basis Of Meat Inspection In Ontario*, mai 2004, collections.ola.org/mon/9000/245824.pdf. OTHER\_1 Meat Inspection Rev. 2004

industrielle de viandes. Les animaux sont soit déclarés sains, soit transférés à un vétérinaire pour un examen plus approfondi si l'inspecteur a relevé des anomalies.

Au cours de la présente ronde, l'employeur a fait valoir que l'indemnité du groupe VM de l'IPFPC avait été abolie. En fait, durant la dernière ronde, l'indemnité pour l'inspection des viandes n'a pas été abolie mais intégrée au salaire de base pour les postes VM-01 et VM-02 à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2018. L'indemnité était considérée comme une partie intégrante du salaire aux fins du calcul de la pension pour les heures travaillées durant la journée de travail normale, mais pas aux fins de la paye<sup>76</sup>.

Il est primordial de reconnaître que même si l'indemnité pour l'inspection des viandes n'existe plus en tant que telle pour le groupe VM de l'IPFPC, son intégration au salaire de base pour les classifications VM-01 et VM-02 témoigne de son importance pour les personnes qui travaillent dans les abattoirs. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure sa proposition d'indemnité pour l'inspection des viandes dans ses recommandations.

---

<sup>76</sup> Indemnité pour l'inspection des viandes VM CA IPFPC, expiration 2007 OTHER\_2, Indemnité pour l'inspection des viandes VM CA IPFPC, expiration 2018 OTHER\_3

Intégration de l'indemnité pour l'inspection des viandes VM CA IPFPC, expiration 2018 OTHER\_4



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ANNEXE D

Renouveler avec les modifications ci-dessous.

#### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

#### INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

---

1. Dans le but de maintenir en poste toutes les ~~conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03~~ **personnes qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** et qui travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (y compris dans ses bureaux satellites), l'employeur offre aux employé-e-s qui exécutent les tâches de rémunération 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 collective et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ~~les employé-e-s qui font partie des catégories susmentionnées~~ **tous ces employé-e-s** toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines.

b. Les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88).

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : ~~2 500 \$~~      **3 500 \$**

Indemnité quotidienne : ~~9,58 \$~~      **13,42 \$**

c. L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.

d. L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentale payables en vertu des articles 41 et 43 de la présente convention collective.

e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination ~~du poste d'attache AS-01, AS-02 ou AS-03 de l'employé-e.~~

f. La conseillère ou le conseiller en rémunération, tel qu'il ou elle est défini à la clause 1, qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste d'un niveau dont le ou la titulaire ne reçoit pas une indemnité de maintien en poste, ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions du poste.

2. L'employé-e à temps partiel qui reçoit l'indemnité touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.

3. Un-e employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### **ANNEXE E – PROTOCOLE D'ENTENTE PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

---

Renouveler avec les changements de dates.

#### **ANNEXE E**

**Protocole d'entente  
entre**

**l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'employeur)  
et**

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

**Primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers  
en rémunération**

#### **Partie A. – Incitatifs**

De la date de signature du présent protocole d'entente (PE) au 1<sup>er</sup> juin 2018, les conseillères et conseillers en rémunération admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

##### **1. Paiement forfaitaire unique**

L'employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale.

Les **employé-e-s actuels** recevront la prime en deux (2) versements de 2 000 \$, un payable à compter de la date de signature du présent PE et l'autre payable le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Les **nouvelles recrues** embauchées après la signature du présent PE et avant le 1<sup>er</sup> juin 2018 recevront la prime après avoir complété une période d'emploi continu d'un an.

Les **retraité-e-s** qui reviendront au travail en tant que conseillers en rémunération après la signature du présent PE et avant le 1<sup>er</sup> juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi continu ou plusieurs périodes d'emploi interrompu, mais totalisant six mois, à partir du début de l'emploi. Le montant total de la prime sera calculé au prorata de la période travaillée, laquelle doit être d'une durée maximale de six mois; le montant total sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité pendant laquelle la prime pourra être reçue sera plus courte étant donné que l'employé-e à la retraite pourra mettre à contribution son expérience dans le cadre des activités de l'organisation dès son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein.

## **2. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> août 2017 au 1<sup>er</sup> juin 2018.

### **3. a) Report et/ou épuisement des crédits de congé annuel**

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, l'employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.
- ii. Si, au 31 mars 2019, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées, au choix de l'employé-e, avant le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination de son poste d'attache au 31 mars 2018.

## **b) Rémunération en espèces ou congé payé**

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur. Pour plus de précision, les dispositions du paragraphe 34.01 de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculés en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre 2018.

## **Partie B – Autres dispositions**

Les primes d'encouragement et la rémunération des heures supplémentaires payables aux retraités et aux employés à temps partiel sont traitées dans les cent cinquante (150) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Avant le 1<sup>er</sup> juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3 a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent, et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de

négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de l'épuisement de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

## **MOTIF**

L'annexe D a été négociée pour la première fois en 2011 lors d'une ronde où il était question du recrutement et du maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération, à la fois au sein de l'administration publique centrale que des organismes distincts comme l'ACIA. C'était pour eux une période de remue-ménage, le Conseil du Trésor ayant entrepris, d'une part, de réduire ses effectifs – de 1 700 employés à 500 – et, d'autre part, de centraliser les principales activités de rémunération au nouveau Centre des services de paye de la fonction publique, à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. Et comme si cela ne suffisait pas, l'employeur a aussi décidé d'investir dans un nouveau logiciel de traitement de la paye défectueux, le fameux Phénix. Force est de constater que le gouvernement ne s'est pas arrêté aux risques associés à la prise simultanée de ces mesures et n'a donc pas su prévoir le fiasco auquel il a exposé les fonctionnaires fédéraux à partir de 2016.

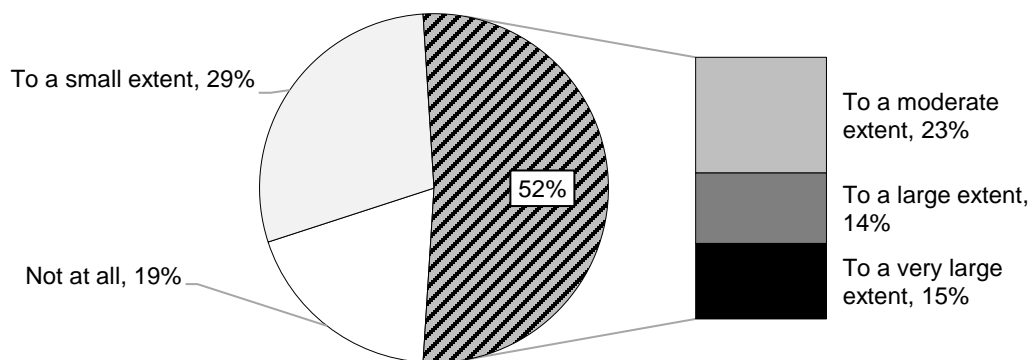
Les problèmes liés à la paye qui en ont découlé ont été bien documentés et largement médiatisés. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral, y compris les organismes distincts, a lamentablement échoué à payer ses employés à temps et avec exactitude. Plus de la moitié des 290 000 fonctionnaires fédéraux ont éprouvé ou éprouvent encore des problèmes de paye attribuables au système Phénix, qu'il s'agisse de moins-payés, de trop-payés ou de non-paiements. Et ces fonctionnaires se présentent encore au travail, même ceux qui ont passé une année ou plus sans paye, et qui sont forcés de survivre grâce à des avances qu'ils devront un jour rembourser. Les ratés du système de paye Phénix continuent de bouleverser la vie de dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux qui ne savent plus à quoi s'attendre le jour de paye.

Quatre répondants sur cinq au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2019 ont dit avoir eu des problèmes de paye ou de rémunération à cause de Phénix, et près de 60 % de ces répondants ont vécu de nouveaux incidents dans les 12 derniers mois. Pour plus de la moitié, les problèmes de paye n'étaient pas encore résolus. Et plus de la moitié des répondants de l'ACIA ont signalé que les problèmes liés à la paye ou à la rémunération leur causaient du stress au travail *modérément à dans une très grande mesure* (**Figure 16**)<sup>77</sup>.

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. Incidemment, le Centre de service de paye est perçu par l'ensemble de la fonction publique comme étant un « lieu de travail toxique ». Il en va de même pour les autres services ministériels de traitement de la paye qui n'ont pas été centralisés, comme ceux de l'ACIA.

---

<sup>77</sup> <https://www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2019/results-resultats/bq-pq/86/org-eng.aspx>;  
<https://www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2019/results-resultats/bq-pq/86/org-fra.aspx>



**Figure 16** Plus de la moitié des répondants de l’ACIA ont signalé que les problèmes liés à la paye ou à la rémunération leur causaient du stress modérément à dans une très grande mesure.

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<sup>78</sup>.

À la dernière ronde de négociation, les parties ont renouvelé l’indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération (annexe D), en la faisant passer à 2 500 \$ par année, et en élargissant le bassin de personnes qui y sont admissibles. Cette entente a été conclue le 16 juillet 2018 et devait prendre fin le 31 décembre 2018. Toutefois, conscientes de la gravité des problèmes de paye

<sup>78</sup> The Phoenix pay problem: working toward a solution; Le problème de paye Phénix : ensemble pour une solution OTHER\_6



survenus durant le processus de négociation, les parties ont convenu d'ajouter un autre PE (annexe E, Primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération) qui avait été négocié par l'AFPC et le SCT en marge de la convention collective. Ce PE prévoyait le versement d'une indemnité unique de 4 000 \$ aux conseillères et aux conseillers en rémunération ainsi que la rémunération de leurs heures supplémentaires à tarif double. Ce protocole est venu à échéance le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Le syndicat propose de renouveler les deux PE à l'annexe D (Indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération) et à l'annexe E (Primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération) :

- élargir la portée des incitatifs au recrutement et au maintien en poste à tous les membres du personnel qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux, peu importe leur classification, puisqu'aucune de ces personnes n'a été épargnée par les ratés de Phénix dans le cadre de son travail;
- maintenir l'indemnité unique de 4 000 \$ et rémunérer au tarif double toutes les heures supplémentaires du personnel exerçant des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux, étant donné que Phénix continue de miner leur vie personnelle et leurs conditions de travail.

Les propositions de l'Alliance ne répareront pas Phénix, loin de là, mais elles favorisent, dans une certaine mesure, 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.

## **PARTIE 3**

# **ENJEUX COMMUNS EN SUSPENS**

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

Le syndicat révisé la proposition initiale comme suit :

« **famille** » (*family*)

se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ~~tout autre parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.~~

#### MOTIF

Afin de mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les employés à divers liens familiaux, et par souci de cohérence entre les dispositions de la convention collective, l'Alliance souhaite modifier la définition de la famille à l'Article 2 en ajoutant le beau-frère et la belle-sœur.

Le libellé actuel de l'Article 2 reconnaît des liens familiaux avec les membres de la famille de l'époux ou de l'épouse de l'employé. Sont mentionnés expressément : le lien avec l'époux ou l'épouse de l'enfant de l'employé (bru ou gendre) et le lien avec les parents de l'époux ou de l'épouse de l'employé (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 qui figure dans la convention collective. Il s'agit là d'une exclusion tout à fait arbitraire que le syndicat souhaite rectifier.

Cette exclusion a des effets réels sur les employés puisqu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés en pour des liens familiaux similaires. Ainsi, l'employé n'a pas droit au congé non payé pour s'occuper de la famille lorsqu'il doit prendre soin de son beau-frère ou de sa belle-sœur (paragraphe 45.02). Cette exclusion restreint également leur droit à un congé de deuil payé dans les mêmes circonstances : ils n'ont droit qu'à une journée (alinéa 50.02) au lieu de sept, comme c'est le cas lorsque la personne défunte est le gendre, la bru, le beau-père ou la belle-mère (aliéna 50.01 a.).

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 cette distinction, le syndicat demande que la présente revendication soit ajoutée aux recommandations de la Commission.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

### ARTICLE 9 INFORMATION

---

**9.02** ~~L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e l'accès à un exemplaire électronique de la convention collective et des modifications apportées à celle-ci. Les employé-e-s peuvent utiliser l'équipement de l'Employeur pour imprimer la totalité ou une partie de la convention.**

#### MOTIF

La proposition de l'employeur de cesser d'imprimer la convention collective n'est pas une proposition « verte », mais une tentative d'instaurer une mesure de réduction des coûts qui aurait des répercussions extrêmement néfastes pour les membres de l'unité de négociation. Le syndicat salue le désir de l'employeur d'être « vert ». Toutefois, les employés se trouveraient alors à imprimer la convention à leurs propres frais ou, si c'est possible, à un lieu de travail de l'ACIA, ce qui invaliderait l'idée voulant que ne pas imprimer la convention en masse soit une initiative « verte ».

Cette proposition ne répond pas à un besoin propre à l'ACIA, mais provient plutôt directement du Conseil du Trésor. Il est important pour le syndicat de souligner qu'aucune unité de négociation de l'AFPC dans l'administration publique fédérale n'a consenti à cette proposition.

Il semble que l'ACIA, en présentant cette proposition, ait complètement fait abstraction du profil démographique de ses propres lieux de travail. La vaste majorité des membres de l'unité de négociation de l'AFPC ne sont pas des travailleurs de bureau ayant accès à un ordinateur, et un bon nombre d'entre eux, possiblement plus de 1 500, ont un accès extrêmement limité, ou aucun accès, à un ordinateur pendant leur journée de travail.

Par exemple, les inspecteurs en abattoir ou sur la route (chargés d'inspecter des abattoirs à permis provincial ou de faire des inspections des cultures ou de la santé des animaux) effectuent la majorité de leurs tâches en dehors d'un bureau et n'ont pas toujours accès à Internet, ni même à un ordinateur. Les inspecteurs qui travaillent dans une usine d'abattage ne sont pas rattachés à un lieu de travail de l'ACIA, mais aux installations d'un tiers réglementé. Dans bon nombre de ces lieux de travail, les inspecteurs de l'ACIA ne peuvent accéder à un ordinateur que durant la pause-repas, soit au moment où, selon la taille de l'usine, au moins une trentaine d'inspecteurs se disputent l'utilisation des quatre ou cinq ordinateurs installés dans la salle à manger. Il va sans dire que, dans ces conditions, les renseignements personnels sont exposés à la curiosité des collègues et des superviseurs.

En outre, de nombreux inspecteurs de l'ACIA qui sont membres de l'AFPC travaillent en région éloignée, où l'accès à Internet haute vitesse est rare ou inexistant.

Le 12 septembre 2017, l'AFPC a déposé un grief de principe contre l'employeur, le Conseil du Trésor, pour avoir violé l'article 10 de la convention collective du groupe PA, notamment le paragraphe 10.02. Le grief a été accueilli.

Voici quelques exemples de violations :

(1) À Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, un directeur a annoncé que Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) cessait d'imprimer les conventions et que cette responsabilité incombait dorénavant à chaque ministère.

(2) À Service Canada/EDSC, dans le cadre de l'écologisation des opérations gouvernementales, on a laissé à l'employé la responsabilité de demander un exemplaire imprimé de la convention.

(3) Au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, un directeur des ressources humaines a annoncé que les employés ne recevraient plus d'exemplaires de la convention et qu'ils pouvaient y accéder par intranet.

En particulier – et il s'agit là d'un sérieux enjeu d'accessibilité pour le groupe SV –, le président de l'Union canadienne des employés des transports (UCET), un Élément de l'AFPC, a reçu plusieurs plaintes de membres d'équipage de navire (Garde côtière canadienne) concernant l'obtention d'exemplaire imprimé de leur convention. Certains membres n'ayant pas accès à une connexion Internet sur les navires, ils ne peuvent consulter leur convention collective en cas de question ou de doute. Certains membres n'ont pas accès à une imprimante, que ce soit à la maison ou sur les navires. D'autres ont du mal à naviguer sur les sites Web du CT et de leur syndicat lorsqu'ils souhaitent consulter des articles en particulier.

Les employés qui travaillent dans bon nombre de ces milieux n'ont toujours pas reçu d'exemplaires de la convention collective actuelle. Devant le refus de l'employeur de fournir des exemplaires aux employés qui n'ont pas accès à Internet malgré l'obligation prévue dans la convention collective, l'AFPC doute fort que l'employeur respecte cette obligation en l'absence d'une disposition à cet effet.

Le 26 janvier 2018, la directrice principale de la Gestion de la rémunération et de la négociation collective a publié un avis intitulé « Responsabilité pour l'impression des conventions collectives et leur distribution aux employés » à l'intention des directeurs des ressources humaines et des directeurs/chefs des relations de travail et de la rémunération. L'avis visait à les informer de l'obligation de l'employeur d'imprimer les conventions collectives et de les distribuer aux employés, en vertu du paragraphe 10.02. Malheureusement, ni le grief de principe qui a été accueilli, ni les directives du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (qui découlaient du grief au dernier palier) n'ont pu régler le problème. Une audience devant la CRTESPF a donc été fixée au 15 novembre 2019 concernant l'affaire.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> RÉFÉRENCE Information\_1 Impression et distribution

En ce qui concerne les membres qui passent peu de temps devant un ordinateur ou qui travaillent dans des régions éloignées ou d'autres endroits où l'accès à Internet est limité, le syndicat fait valoir que le libellé proposé par l'employeur a pour effet ni plus ni moins de limiter l'accès à la convention collective. Le syndicat estime que cela est contraire à l'intérêt des deux parties. Pour cette unité de négociation dont l'effectif est particulièrement divers et complexe, le syndicat est d'avis que cette proposition est prématurée. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa recommandation.



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 11 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

---

**11.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ***ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par le Syndicat.*** Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. ***Une telle permission n'est pas refusée sans motif raisonnable.*** Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

**11.04** Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

#### NOUVEAU

***11.05 L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information du Syndicat, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.***

#### MOTIF

Le syndicat propose deux modifications au paragraphe 11.03 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).

Le syndicat propose également une nouvelle clause qui énonce clairement le droit des employés de lire de l'information du syndicat, d'en discuter et de la diffuser sur le lieu de travail, sans crainte de représailles ou de toute autre entrave de la part de l'employeur.

Ce n'est pas seulement à l'ACIA que l'AFPC a de la difficulté à accéder aux installations de l'employeur pour représenter ses membres. En fait, l'AFPC constate les mêmes problèmes chez d'autres employeurs de l'administration publique centrale. Par le passé, l'Alliance a réagi à ces incidents 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 2014 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 2015 équivalaient tous à des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (CRTEFP 561-02-739)<sup>80</sup>*

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

*Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention*

---

<sup>80</sup> FACILITIES\_1 Décision CRTEFP 561-02-739

*collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a) de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (CRTFP 561-02-498)<sup>81</sup>*

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au Conseil du Trésor et à l'ASFC « [...] de cesser de refuser l'accès de cette façon en l'absence de raisons d'affaires convaincantes et justifiables selon lesquelles ce type d'accès compromettrait les intérêts légitimes du milieu de travail ». (CRTFP 561-02-498)<sup>82</sup>

Compte tenu du libellé actuel du paragraphe 11.03 de la convention collective et des décisions rendues par la Commission et citées plus haut, l'Alliance soutient que le libellé actuel ne respecte pas les droits conférés par la LRTSPF aux représentants syndicaux. Le libellé fait en sorte de restreindre le Syndicat, ce que la Commission a déclaré inconciliable avec la *Loi*. C'est pourquoi le Syndicat propose de modifier le libellé afin que ses droits soient respectés.

Passons au deuxième point. L'Alliance revendique le même accès que celui accordé par l'employeur à d'autres unités de négociation, notamment les FB, les CX et le personnel du BSIF<sup>83</sup>. La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour l'unité de l'ACIA et pour les unités PA, SV, TC, EB et Parcs Canada.

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, ce qui n'a pas empêché l'employeur d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de

---

<sup>81</sup> FACILITIES\_2 Décision CRTFP 561-02-498

<sup>82</sup> FACILITIES\_2 Décision CRTFP 561-02-498

<sup>83</sup> FACILITIES\_3 Article 11 – Autres conventions collectives

rencontrer les membres. Les CX sont chargés de l'exécution de la loi. Ils ont le même employeur et relèvent du même ministère que les membres de l'Alliance. Dans l'ensemble, les trois conventions collectives mentionnées plus haut permettent aux représentants syndicaux d'accéder au lieu de travail pour rencontrer les membres du syndicat, ce qui est conforme avec ce que propose l'Alliance pour ses unités de négociation, y compris l'ACIA.

Compte tenu des exemples cités plus haut, l'Alliance estime qu'il n'y a aucune raison de refuser à l'unité de négociation de l'ACIA des droits que l'employeur 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. La situation s'est présentée à quelques reprises par le passé. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés. En fait, l'employeur a compris notre argument et a manifesté par écrit sa volonté d'accepter d'ajouter la phrase « une telle permission n'est pas refusée sans motif raisonnable » au paragraphe 11.03.

Étant donné que la Commission a clairement indiqué que la Loi confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 11.03, que la proposition de l'Alliance est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres effectifs d'application de la Loi à son service, et que l'Alliance a le droit, en vertu de la *Loi*, de communiquer avec ses membres, l'Alliance demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

## NOUVEAU

### ***11.05 L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information du Syndicat, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.***

Le nouveau paragraphe 11.05 a été proposé afin d'énoncer clairement le droit des employés de lire de l'information du syndicat, d'en discuter et de la diffuser sur le lieu de travail, sans crainte de représailles ou de tout autre entrave de la part de l'employeur. Les discussions tenues à la table de négociation pendant la présente ronde ont clairement démontré à l'employeur qu'il y avait, au mieux, un problème d'uniformité dans l'application et la pratique pour ce qui est de permettre aux employés de lire des documents syndicaux, d'en discuter et de les distribuer librement au travail. Dans certaines régions du pays, les assemblées syndicales et la distribution de documents sont strictement interdites par l'employeur, tandis qu'ailleurs elles sont tolérées. Nous avons vu que ces restrictions étaient imposées dans certains contextes de mobilisation et de campagnes syndicales, même si ces campagnes n'ont aucun effet négatif sur l'employeur et qu'elles se déroulent sur l'heure du midi, sans perturber de quelque façon que ce soit les activités de l'employeur.

Le syndicat estime que cet ajout à la convention collective éliminerait toute possibilité d'interprétation et assurerait l'application uniforme du droit dont il est question dans toutes les régions. Ainsi, le syndicat demande respectueusement que le paragraphe 11.05 proposé soit inclus dans les recommandations de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 13 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

---

#### Séances de négociations contractuelles

#### NOUVEAU

**13.15** *L'Employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouveaux employé-e-s représentés par celui-ci dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le Syndicat.*

#### NOUVEAU

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

#### 13.14 17

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, ~~Les congés~~ **non payés** accordés à l'employé-e en vertu **du présent** article, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus, les paragraphes ~~13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13~~ seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Renommer les clauses en conséquence.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

13.14 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés **pour une durée maximale totale de trois (3) mois par année financière**; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

#### MOTIF

Actuellement, l'Alliance n'est pas toujours avisée de l'embauche de nouveaux employés représentés par elle et n'a pas toujours la possibilité de les informer au sujet du syndicat

et de les familiariser avec la convention collective. L'ajout du NOUVEAU paragraphe 13.15 éliminerait ce problème. Nous croyons que le manque d'uniformité de la pratique à cet égard peut être facilement corrigé par l'ajout à la convention collective d'une disposition claire. Ainsi, le syndicat demande respectueusement que le nouveau paragraphe 13.15 soit inclus dans les recommandations de la commission.

Lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont modifié le congé non payé pour affaires syndicales afin que les membres du syndicat puissent continuer de recevoir leur salaire de l'employeur et que tous les frais liés au congé puissent être facturés à l'Alliance. Le but était de modifier le mécanisme de paiement. Rien n'a changé quant au fond ou à la portée du congé pour affaires syndicales.

Malheureusement, certains ministères de l'administration publique centrale interprètent mal ce changement et refusent à tort d'accorder des congés pour affaires syndicales à des employés qui détiennent pourtant une autorisation. Le fait de refuser aux membres de participer à la vie de leur syndicat (participer à des activités syndicales autorisées) met à rude épreuve les relations de travail et se solde en des griefs fondés sur ces refus. En ajoutant le libellé que propose le syndicat, les membres continueront de se prévaloir, sur présentation d'une lettre attestant l'activité, des congés pour affaires syndicales dont l'AFPC remboursera les frais à l'employeur.

Les modifications au paragraphe 13.16 visent simplement à reconnaître qu'un système unique s'applique à toutes les formes de congés pour affaires syndicales (à l'exception du paragraphe 13.14) qui sont payés et dont l'employeur facturera les frais à l'AFPC.

#### Proposition de l'employeur

Le syndicat ne voit pas la nécessité d'apporter les changements proposés par l'employeur. Pendant les négociations, l'employeur n'a fourni aucune justification ni cité aucun précédent établi par d'autres unités de négociation.

Le protocole d'entente signé le 30 octobre 2017 prévoit un mécanisme de recouvrement des coûts concernant les activités de l'Alliance. Selon le protocole, le congé accordé à l'employé en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 de la convention collective est un congé payé; le salaire et les avantages sont ensuite remboursés à l'employeur par le syndicat<sup>84</sup>. Le protocole décrit la procédure et le délai de remboursement du salaire brut et des avantages sociaux. Aucun problème n'a été soulevé par l'employeur depuis la signature de l'entente lors de la dernière ronde.

Comme il existe un mécanisme de recouvrement des coûts convenu par les parties, le congé n'entraîne aucun coût. L'employeur ne peut donc pas invoquer les coûts pour limiter le nombre de jours cumulatifs qu'un employé peut prendre congé en vertu de cette disposition. De plus, compte tenu des problèmes bien connus du système de paye Phénix, toute modification à la procédure actuelle, plutôt que de simplifier l'administration de la paye, entraînera d'autres complications susceptibles d'avoir une incidence négative sur la rémunération des membres qui demandent un tel congé. D'ailleurs, le présent modèle de recouvrement de coûts a été instauré lors de la dernière ronde dans le but de prévenir tout problème de paye que pourrait occasionner Phénix. L'employeur a même indiqué que l'un de ses principaux objectifs pour cette ronde était de réduire le fardeau de l'administration de la paye.

Le syndicat ne voit pas la nécessité d'imposer un plafond arbitraire pour la participation aux activités syndicales ni d'apporter des changements aux dispositions sur le congé pour affaires syndicales, qui fonctionnent bien depuis la dernière ronde. Nous demandons respectueusement à la commission de rejeter cette proposition.

---

<sup>84</sup> Cost\_Recovery\_MOU EN FR



## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES**

---

Le syndicat révisé la proposition originale en l'inscrivant à l'**article 58 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e**.

#### **NOUVEAU**

##### ***58.05 Surveillance***

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

#### **MOTIF**

En ce qui concerne le nouveau paragraphe 58.05, mentionnons qu'un grand nombre de membres de l'unité de négociation sont habitués à la présence de caméras et d'autre matériel de surveillance au travail. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité des membres du personnel, il faut aussi protéger leurs droits et leur dignité. L'Alliance est d'avis que le recours à la surveillance à des fins d'évaluation ou de mesures disciplinaires est inapproprié et excessif.

En outre, les arbitres sont généralement d'avis que les renseignements recueillis par vidéosurveillance ne devraient servir qu'à leur fin initiale prévue. Par conséquent, s'ils n'ont pas été recueillis à des fins disciplinaires, l'employeur n'a normalement pas le droit de s'en servir comme preuve d'inconduite pour infliger une mesure disciplinaire à une personne salariée. Cet avis s'aligne d'ailleurs sur les décisions de commissaires à la protection de la vie privée<sup>85</sup>.

---

<sup>85</sup> 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

C'est pourquoi le syndicat propose d'incorporer aux conventions collectives des membres qui travaillent dans l'administration publique centrale le libellé contenu dans la convention collective conclue entre Postes Canada et le personnel affecté aux établissements de traitement<sup>86</sup>.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

**16.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé/e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période est automatiquement prolongée par la durée de n'importe quelle période de congé non payé.**

## **MOTIF**

La période pendant laquelle une mesure disciplinaire est versée au dossier a pour but de donner à l'employé-e le temps de rectifier le comportement ayant entraîné la mesure disciplinaire. Si l'employé-e n'a pas fait l'objet d'autres mesures disciplinaires au cours de cette période, l'inscription de la mesure disciplinaire est retirée du dossier, une façon de souligner sa prise de conscience. Deux années pour réaliser et corriger son erreur sont un délai raisonnable. Non seulement cette période permet de « rétablir » la relation entre employeur et employé-e, mais elle évite de laisser une mesure disciplinaire dans le dossier des employé-e-s pendant une période de temps déraisonnable et ainsi de les pénaliser. Ce qui importe le plus, c'est que l'employé-e dispose de suffisamment de temps pour rectifier le tir et faire table rase.

La proposition visant à exclure les périodes de congé non payé (CNP) préoccupe également le syndicat pour d'autres raisons.

---

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. **DEMANDER À SILJA???**

<sup>86</sup> DISCIPLINE\_1 Postes Canada CA extrait EN FR

Les employé-e-s peuvent prendre des CNP prolongés pour diverses raisons, la plupart étant personnelles et d'autres indépendantes de leur volonté, notamment :

- congé pour des raisons médicales;
- congé de maternité ou congé parental
- congé pour les soins de longue durée de la famille;
- congé d'études et perfectionnement professionnel.

La durée de ces congés non payés est souvent de plus de six mois et les employé-e-s qui s'en prévaudront verront leur dossier disciplinaire conservé dans leur dossier personnel beaucoup plus longtemps que les autres employé-e-s. Par contre, les employé-e-s bénéficiant d'un congé payé prolongé (comme un congé de maladie payé) ne seraient pas traités de la même manière. Étant donné que les raisons justifiant la prise de certains congés non payés prolongés peuvent être fondées sur des motifs de discrimination énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (p. ex. les handicaps, le sexe, la situation familiale), il y a vraiment lieu de craindre que cette proposition de l'employeur soit en fait discriminatoire. L'AFPC estime que cette proposition est indûment sévère, inutile et va à l'encontre des droits de la personne. Par conséquent, nous demandons respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans ses recommandations.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 19 HARCÈLEMENT SEXUEL

---

Remplacer le titre par : ***VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL, HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET ABUS DE POUVOIR***

**19.01** 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

#### **19.02 Définitions**

- (a) Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un-e employé-e 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.*

#### ~~19.02~~ **19.03**

- (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.

#### ~~19.03~~ **19.04**

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de **violence, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les trente (30) jours civils suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs**.

## NOUVEAU

**19.05 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 complète de tous les rapports d'enquête qui en découle y compris, mais sans s'y limiter, le rapport d'une personne compétente.**

### 19.06

**(a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un-e employé-e faisant l'objet d'une plainte de violence ou discrimination tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**

**(b) Si les résultats de toutes les enquêtes démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est sans fondement, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

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

## MOTIF

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

Le projet de loi C-65 repose sur trois piliers. Il oblige l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence 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 le Conseil du Trésor, exigeant notamment qu'ils prennent des mesures réglementaires pour prévenir et réprimer, non seulement la violence dans le lieu de travail, mais aussi le harcèlement. Les employeurs sont également désormais tenus de donner suite aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'offrir du soutien aux employés touchés (alinéa 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 modifié 125(1)c)).

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 19 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.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

**23.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel, **système ou logiciel**.

**23.03** ~~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.

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

**23.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;



- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s;
- f) **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en compte.**

**23.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. ***Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.***

**23.07** Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, il l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

**23.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

**23.03** 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.

**23.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **quatre-vingt-dix (90)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

## MOTIF

Lorsqu'il est question de changements technologiques, il est essentiel que l'employeur consulte à fond avec l'agent négociateur. Or, il arrive trop souvent que l'Employeur propose la consultation une fois que toutes les décisions ont été prises et qu'il est trop tard pour apporter quelque changement que ce soit ou prendre des mesures d'atténuation. Dans son rapport *La Création et le déploiement du système de paye Phénix*, paru au printemps 2018, le vérificateur général du Canada est allé droit au but : « La création et le déploiement de Phénix ont constitué un échec incompréhensible de gestion et de surveillance de projet<sup>87</sup> ». La revendication de l'Alliance, en particulier l'ajout de l'alinéa 23.05 f), exige que l'Employeur fournisse toute la documentation relative à l'analyse de rentabilisation des changements technologiques, y compris l'évaluation des risques (et des mesures d'atténuation) pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant. La présentation de ces renseignements trois cent soixante (360) jours avant la mise en place ou le déploiement des changements technologiques (voir la modification au paragraphe 23.04) pourrait limiter les effets sur les employé-e-s touchés.

La proposition de l'Alliance d'élargir la portée et de préciser le libellé de la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) en ce qui a trait aux changements

---

<sup>87</sup> TECHNOLOGICAL CHANGE\_1

technologiques est essentielle afin de protéger les employé-e-s quant à leur lieu de travail. Les ajouts proposés à la définition de « changements technologiques » au paragraphe 23.02 ont pour but d'actualiser l'article. Les termes « équipement » et « matériel » datent de l'époque où les ordinateurs remplaçaient les machines à écrire. Afin de tenir compte de l'évolution des technologies de l'information, de l'intelligence artificielle et des techniques d'apprentissage et de prise de décisions automatisées, il importe d'élargir la portée de la définition. Les termes « système » et « logiciel » correspondent mieux aux changements technologiques pouvant affecter la sécurité d'emploi de nos jours. Prenons l'exemple de Phénix. Les problèmes qu'a rencontrés le gouvernement découlaient de l'implantation d'un logiciel et d'un système, pas de l'équipement ni du matériel.

La modification que propose l'Alliance au paragraphe 23.04 a pour but de prévoir suffisamment de temps pour planifier et mettre en place les changements technologiques dans le lieu de travail et prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Le délai actuel de 180 jours – et, à plus forte raison, celui de quatre-vingt-dix (90) jours contenu dans la proposition de l'employeur – ne sont pas suffisants pour apporter les modifications nécessaires à la situation d'emploi ou aux conditions de travail des employé-e-s visés.

En outre, l'Alliance propose de supprimer la première phrase de l'article 23.03, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB<sup>88</sup>.

Enfin, le syndicat propose l'ajout de l'alinéa 23.05 f) afin d'être informé de l'analyse des changements technologiques proposés par l'employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés. L'AFPC avait demandé à voir cette documentation au tout début du processus de mise en œuvre du système de paye Phénix, ce qui lui avait été refusé par l'employeur. Lorsque l'analyse de rentabilisation a finalement été publiée – soit deux ans après le déploiement de Phénix – il était clair qu'elle n'avait pas pris en compte les risques

---

<sup>88</sup> TECHNOLOGICAL CHANGE\_1

réels pour les conseillères et les conseillers en rémunération et leurs clients, les fonctionnaires fédéraux. Dans les documents susmentionnés, il était question de plusieurs risques, mais pas du stress ou du surmenage qu'entraîneraient les défaillances du système ou le manque de personnel. La possibilité de ne pas être payé correctement, voire pas du tout, n'avait pas été envisagée. Cet ajout a pour but de permettre à l'Alliance de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Si le gouvernement avait été franc et transparent dans la divulgation de ses plans de remplacement du système de paye et s'il avait laissé l'Alliance l'aider à évaluer les risques et les problèmes éventuels, peut-être aurait-il pris des décisions différentes qui auraient permis de limiter les dégâts ou même d'éviter entièrement le fiasco du système de paye Phénix.

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

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 26 PRIMES DE POSTE

---

#### 26.01 Prime de poste

~~L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.~~

***L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de trois (3,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et minuit.***

***L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq (5,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 8 h 00.***

#### 26.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois (3,00 \$)** dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

### POUR S'ALIGNER SUR LES HEURES DE TRAVAIL NORMALES PROLONGÉES POUR LES NON- MEMBRES DU PERSONNEL D'INSPECTION

#### Dispositions exclues

**Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04 ni aux employé-e-s membres du personnel d'inspection couverts par les paragraphes XX.**

#### 26.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre ~~16~~ **22** h 00 et ~~8~~ **6** h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures

supplémentaires, effectuées entre 16 22 h 00 et 8 6 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 6 h 00 et 16 22 h 00.

## MOTIF

La prime de poste de ces travailleurs n'a pas augmenté depuis 2002, soit plus de 17 ans. Il y a bien eu des rajustements salariaux durant cette période, mais les primes de poste et de fin de semaine n'ont pas du tout changé. En fait, leur valeur a été érodée par l'inflation. Pourtant, l'inflation a gagné un peu plus de 36 % au cours des dix-sept dernières années. Le syndicat est d'avis que sa proposition est tout à fait raisonnable, vu le temps écoulé depuis la dernière augmentation. Il y a des cas dans la fonction publique fédérale où les primes ont été indexées au taux d'inflation. Par exemple, les formules pour calculer les primes de poste des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base des employées pour la soirée, 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. En outre, certains employeurs du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de travailleurs. Par exemple, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTFP<sup>89</sup>.

Certes, le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24. Cela dit, les répercussions sur la santé et le bien-être du personnel ne sont pas négligeables. Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleurs par postes se plaignent le plus souvent. Toutefois, comme

---

<sup>89</sup> SHIFT PREMIUMS\_1

l'indique un rapport de Statistique Canada, plusieurs maladies ont aussi été associées au travail par postes, notamment : les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux<sup>90</sup>. Les personnes qui travaillent par postes disent aussi subir des niveaux plus élevés de stress au travail, ce qui a été lié à l'anxiété, à la dépression, aux migraines et à l'hypertension artérielle. Des recherches ont également démontré que le manque de sommeil découlant du travail par postes est lié à la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le travail par postes perturbe le rythme de sommeil des travailleurs et ces perturbations peuvent 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 postes limite le temps consacré aux loisirs et à la famille. Vu qu'ils sont tenus de travailler pendant des heures atypiques, ces derniers font face à des défis incroyables pour s'acquitter de leurs obligations communautaires, familiales et relationnelles; ils vivent très souvent des problèmes d'isolement. Les taux horaires actuels pour le travail par postes ne dédommagent pas suffisamment les membres pour ce sacrifice de leur temps et de leur santé, en particulier en ce qui concerne les heures travaillées entre minuit et 8 h 00. C'est pourquoi nous demandons une prime plus élevée pour ces heures.

À mesure qu'augmentent les salaires et l'inflation, le ratio entre la valeur de la prime de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne compenserait pas adéquatement les employé-e-s pour les difficultés et les sacrifices qu'engendre ce genre de travail. L'employeur devrait indemniser plus équitablement les fonctionnaires pour le fait que l'on empiète sur leur vie personnelle et qu'on ne leur facilite pas la tâche en matière de conciliation travail-vie personnelle.

La proposition de l'employeur est tout à fait contraire à tous les arguments que nous venons de faire valoir en faveur d'une hausse de la prime et d'une prime plus élevée pour

---

<sup>90</sup> SHIFT PREMIUMS\_1

ceux qui travaillent entre minuit et 8 h 00. Par conséquent, le syndicat s'oppose à ce qu'elle soit incluse dans la recommandation de la commission.



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

---

#### ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

**31.01** Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) **la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin),**
- e) f) la fête du Canada,
- f) g) la fête du Travail,
- g) h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) i) le jour du Souvenir,
- i) j) le jour de Noël,
- j) k) l'après-Noël,
- k) l) ~~un~~ **deux** ~~autre~~ **autres** ~~jour~~ **jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont** ~~reconnu~~ **reconnus** comme ~~jour~~ **jours** de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, **de tels jours additionnels ne sont pas reconnus en tant que congés provinciaux ou municipaux** ~~un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal,~~ **le troisième lundi de février et** le premier lundi d'août,
- l) m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**31.05** Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

a) ~~à tarif et demi (1,5)~~ **tarif double (2)** pour toutes les heures effectuées jusqu'à ~~concurrency du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie ~~(1,5)~~ **de deux fois (2)** le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à ~~concurrency du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective,~~

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux ~~(2)~~ fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.

e) ~~Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b) ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.~~

d)c) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

(i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

(ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés au tarif normal de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

**31.01** Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

...

l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

***Il est entendu que l'employé-e qui ne travaille pas un jour férié payé a droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal, ou huit (8) heures de travail au tarif normal lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures.***

### **MOTIF**

L'Alliance propose d'apporter deux modifications à l'article 31 : 1) ajouter deux autres jours fériés payés (le jour de la Famille et la Journée nationale des peuples autochtones); et 2) augmenter le tarif auquel sont rémunérés les jours fériés. Cette proposition a pour but d'harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres conventions collectives, et, tout comme la revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires (PA, article 27), elle vise aussi à améliorer la conciliation travail-vie personnelle et à simplifier l'administration de la paye en adoptant un taux unique pour la rémunération des jours fériés.

Si l'Alliance propose d'ajouter le jour de la Famille à la liste des jours fériés, c'est que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces où ce jour férié payé a bel et bien été établi, mais elle n'y a pas droit. Le jour de la Famille, célébré le 3<sup>e</sup> lundi de février, est jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3<sup>e</sup> 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).

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. Or, pour les membres des unités de négociation visés, ce nouveau congé les oblige à se débrouiller pour faire garder leurs enfants ou à prendre un jour de congé puisque les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés ce jour-là. 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.

L'Alliance propose aussi que la Journée nationale des peuples autochtones, le 21 juin, s'ajoute aux autres jours fériés. Le 21 juin coïncide avec le solstice d'été, un événement à caractère culturel important. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux peuples et collectivités autochtones ont choisi cette date pour célébrer leur patrimoine. De plus, le fait de reconnaître une journée nationale des peuples autochtones donnerait suite à la recommandation n° 80 du rapport d'appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation :

*80. Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation<sup>91</sup>.*

Par suite de la parution de ce rapport, le projet de loi d'initiative parlementaire C-369 a franchi l'étape de la première lecture au Sénat. Comme l'indique son libellé, ce projet de loi a pour objet :

*« de répondre à l'appel à l'action n° 80 de la Commission de vérité et réconciliation en établissant un jour férié appelé Journée nationale de la vérité et de la*

---

<sup>91</sup> DESIGNATED PAID\_1 EN\_FR

*réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats, ainsi que d'autres atrocités commises à l'égard des peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis, demeure un élément essentiel du processus de réconciliation ».*

Le syndicat est d'avis qu'en faisant de cette journée un jour férié payé, l'employeur montrerait qu'il adhère concrètement au processus de réconciliation. Il permet également aux membres de son personnel, aux institutions et aux collectivités de célébrer et de rendre hommage à la population autochtone, et de souligner leur histoire et leur culture communes.

Enfin, à des fins d'uniformité avec sa revendication concernant la rémunération des heures supplémentaires, l'Alliance propose que tous les congés fériés payés soient rémunérés au tarif double. Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour férié, cela perturbe son équilibre travail-vie personnelle, tout comme lorsqu'elle doit travailler le dimanche ou durant son deuxième jour de repos, où elle est alors rétribuée au tarif double. Il devrait en être de même pour les heures travaillées lors d'un jour férié ou de tout autre jour de repos.

Actuellement, la personne qui travaille un jour férié est rémunérée une fois et demi son taux de rémunération de base pour les 7,5 premières heures et au tarif double par la suite. La proposition de l'Alliance permet de simplifier le calcul de la paye durant les jours fériés en adoptant un taux unique, une mesure qui cadre avec l'objectif énoncé par l'employeur durant la ronde de négociation de simplifier l'administration de la paye<sup>92</sup>.

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

### Proposition de l'employeur

---

<sup>92</sup> DESIGNATED PAID\_ EN\_FR

L'employeur propose de préciser dans la convention collective que les employé-e-s qui ne travaillent pas durant un jour férié payé ont droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail ou 8 heures de travail lorsque la semaine de travail normale est de 40 heures, au tarif normal. Or, cette précision se trouve déjà dans la convention collective, précisément aux sous-alinéas 24.15 d)(i) et (ii) :

**d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 31.05)**

**Le sous-alinéa 24.15d)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).

**Le sous-alinéa 24.15d)(ii) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

(ii) Un jour férié désigné payé correspond à huit (8) heures.

L'employeur n'a fourni aucune raison à la table de négociation pour expliquer l'ajout de ce point à l'article 31.01, d'autant plus qu'il est déjà précisé dans la convention collective.

Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement que la proposition de l'employeur ne soit pas prise en compte dans la recommandation de la Commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

Le syndicat révisé sa proposition initiale en retirant les NOUVEAUX sous-alinéas 38.02a)(v) et (vi) et 38.02b)(v) et (vi).

#### Acquisition des crédits de congé annuel

##### 38.02

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - ~~(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - ~~(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - (iii)** quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - ~~(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - (iv)** dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service.

##### **NOUVEAU**

- ~~(v) vingt (20) heures à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

##### **NOUVEAU**

- ~~(vi) vingt et un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

- b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures :
- (i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - ~~(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - ~~(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - ~~(iii) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) dixième (10<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - ~~(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - (iv) vingt (20) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service.

#### **NOUVEAU**

- ~~(v) vingt et un virgule trois trois (21,33) heures à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

#### **NOUVEAU**

- ~~(vi) vingt-trois virgule trois trois (23,33) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

### **Établissement du calendrier des congés annuels payés**

**38.04** En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- (a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1<sup>er</sup> juin;
- (b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine



normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;

- (c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;
- (d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e;
- (e) les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;
- (f) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02d) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.

**38.05** L'Employeur donne à l'employé-e un préavis ~~aussi long que possible et raisonnable~~ de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ***dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de sa demande.*** En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.

## Report et épuisement des congés annuels

### 38.13

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés 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 38.13a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixantequinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un 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.

- c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés 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.
- d) Nonobstant l'alinéa 38.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un 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.

### **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

38.04 a) ***Les employé-e-s doivent normalement utiliser tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.***

***b) Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer les congés annuels de l'employé-e, mais doit faire tout ce qui est raisonnablement possible pour :***

***(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à sa demande;***

***(ii) ne pas le ou la rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.***

~~38.04 En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :~~

~~a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1<sup>er</sup> juin;~~

- ~~b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;~~
- ~~e) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;~~
- ~~d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e;~~
- e)c) les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;
- f)d) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02c) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.

...

#### Congé de cessation d'emploi

38.09 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination **de son poste d'attache** à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

#### MOTIF

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

- i. d'augmenter les crédits de congés annuels pour établir la parité avec les membres civils de la GRC, qui ont été intégrés à la fonction publique;
- ii. de modifier le libellé relatif au report des congés annuels.

## Mise à jour des congés annuels

Les crédits de congés annuels pour cette unité n'ont pas été revus depuis près de 20 ans et accusent un retard par rapport à beaucoup d'autres unités du secteur fédéral.



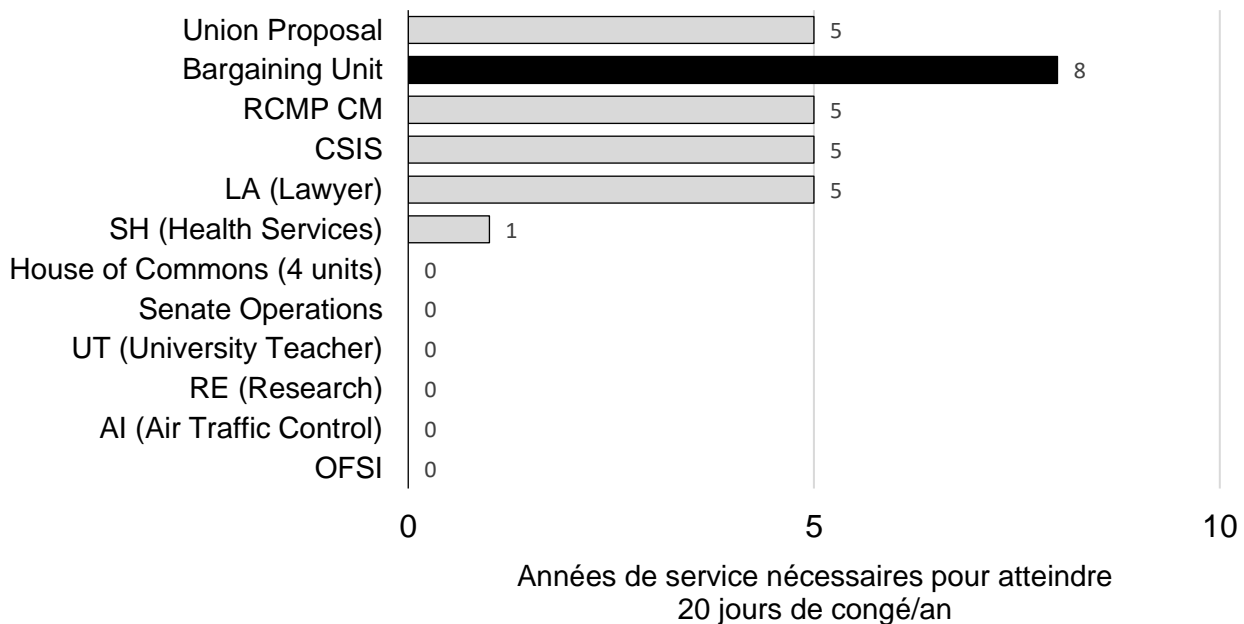
**On estime que, sur une période de 30 ans, les membres des principales unités du Conseil du Trésor et de l'ACIA auront de 5 % (SCRS) à 10 % (FI) moins de jours de vacances que leurs homologues du secteur public fédéral (Error! Reference source not found.).**

**Tableau 32** Jours de vacances

	Différentiel de jours de vacances sur 30 ans (unités du CT par rapport à d'autres groupes)
SCRS	-5 %
LA (Droit)	-6 %
SH (Services de santé)	-7 %
Chambre des communes (4 unités)	-9 %
Sénat (Opérations)	-9 %
UT (Enseignement universitaire)	-6 %
RE (Recherche)	-6 %
AI (Contrôle de la circulation aérienne)	-8 %

BSIF (Bureau du surintendant des institutions financières) -8 %

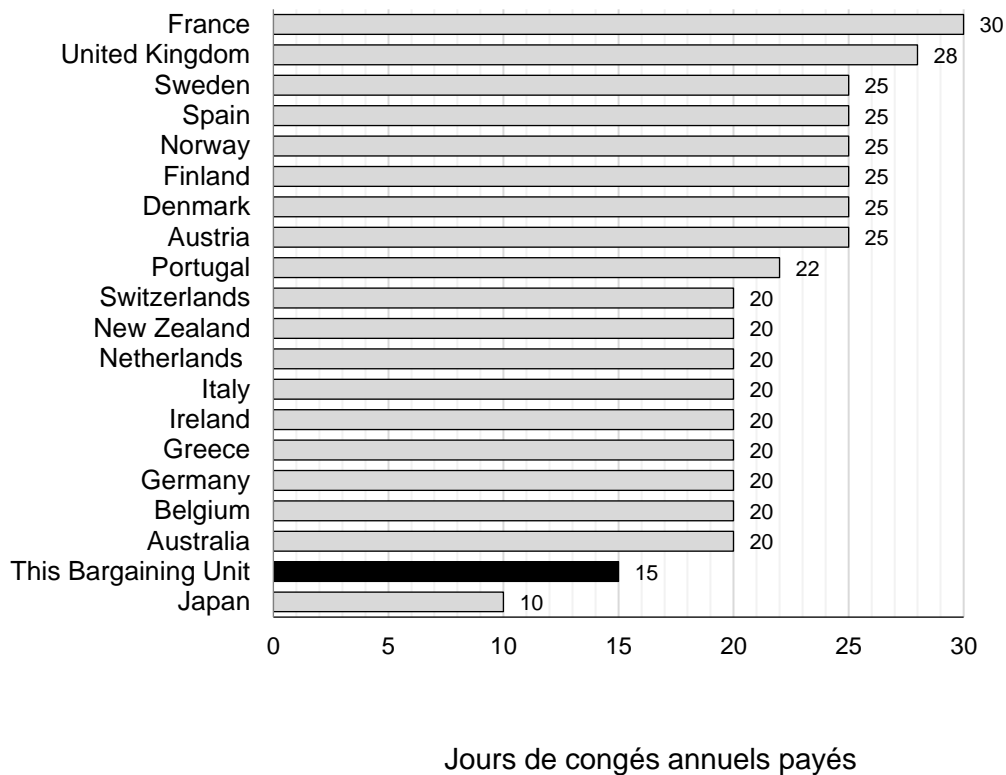
La proposition du syndicat est d'offrir à l'unité de négociation les mêmes droits aux congés annuels et modalités d'accumulation de ces congés qu'aux membres du groupe FI (Gestion financière). Suivant ces modalités, les membres de l'unité de négociation auraient droit à 20 jours de congé annuel payé trois ans plus tôt, soit après cinq années de service au lieu de huit. Cette proposition est raisonnable, étant donné que ces



modalités s'appliquent déjà à d'autres groupes du secteur public. Bon nombre de groupes de la fonction publique fédérale ont 20 jours de congés par an dès l'entrée en fonction (**Figure** ).

**Figure 17** D'autres groupes de la fonction publique atteignent les 20 jours de congé par an plus tôt que l'unité de négociation

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 vacances payées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de vacances par année ou



plus<sup>93</sup> (Figure.). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc raisonnable.

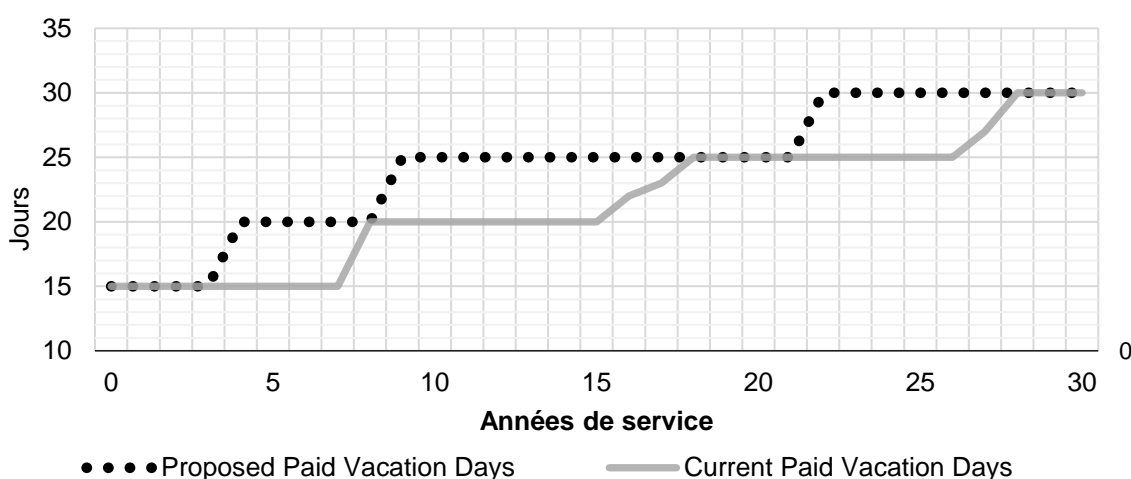
**Figure 18** Congés payés annuels obligatoires dans les pays de l'OCDE

<sup>93</sup> Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus.

No-Vacation Nation, version révisée, Center for Economic and Policy Research, Adewale Maye, mai 2019

No Vacation Nation, version révisée

Notre proposition permettrait également aux employés d’acquérir 25 jours de congés annuels après 10 ans de service. De plus, en offrant des dispositions équivalentes à celles des membres civils de la GRC, on augmenterait le nombre total de jours de vacances sur une période de 30 ans. Dans le tableau suivant, la ligne continue correspond aux jours de congés actuels de l’unité de négociation, tandis que la ligne pointillée correspond aux jours de congés annuels proposés, selon le modèle des membres civils de la GRC. Au cours des prochains mois, les membres civils de la GRC



**Figure 17** Congés annuels actuels et proposés pour cette unité

intégreront la fonction publique fédérale et travailleront côte à côte avec les membres de l’unité de négociation. Nos membres devraient bénéficier des mêmes congés annuels que les nouveaux employés arrivant de la GRC (**Figure 19**).

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 %) <sup>94</sup>. En offrant des

<sup>94</sup> Aperçu démographique 2018;  
Demographic Snapshot 2018

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. 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. Les recherches montrent également que la *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 pas<sup>95</sup>.

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

### Report des congés

Le syndicat propose de modifier l'article 38.07 afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés. Aux termes de cet article, les membres reportent à l'année suivante la portion inutilisée de leurs crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de 262,5 heures. La modification du libellé vient préciser que les crédits de congés reportés concernent la portion *inutilisée* des heures accordées. La direction a

---

<sup>95</sup> Vacation Leave\_2

Vacation Leave\_1



souvent mal interprété cette clause et refusé le report de jours de congés, même lorsque cela respecte la limite acceptable de 262,5 heures, possiblement pour limiter le report d'un trop grand nombre de congés. Des membres ont affirmé que, dans certains ministères, la direction accepte uniquement de reporter les congés qui ont été refusés. Plusieurs membres ont soulevé des préoccupations à ce sujet lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale de la Défense nationale l'été dernier<sup>96</sup>. Après cette rencontre, l'employeur a informé la direction que, suivant l'esprit et l'intention des dispositions, les membres de l'unité de négociation pourront reporter à l'année suivante les crédits inutilisés s'ils n'ont pu les prendre pendant l'année en cours. Il est inacceptable de pénaliser nos membres en permettant à la direction de fixer les dates de congés annuels ou d'obliger nos membres à renoncer à leurs crédits de congés inutilisés. Cette proposition veillera à ce que la direction de l'Agence permette aux membres de l'unité de négociation de reporter les jours de vacances auxquels ils ont droit. À la lumière de ces facteurs, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

#### Proposition de l'employeur

L'employeur a proposé que tous les employés soient censés prendre leurs congés au cours de l'exercice pendant lequel ils sont acquis. Il n'a pas fourni de motif clair quant à la nécessité de cette mesure. Il n'a pas présenté au syndicat une explication claire du problème que réglerait cette proposition et n'a pas démontré qu'elle répondait à un besoin justifié.

La proposition n'apporte pas de précisions sur l'établissement des congés annuels. En fait, elle donne à l'employeur le droit de refuser d'accorder le congé pendant l'exercice financier au cours duquel il a été acquis, eu égard aux nécessités du service. En cas de suppression des alinéas 38.04a), b), c) et d) actuels, il n'y aurait plus d'échéancier pour les demandes de congé par les employés. Le pouvoir d'accorder les congés serait donc d'autant plus concentré entre les mains de l'employeur.

---

<sup>96</sup> Vacation\_1

Ainsi, suivant la proposition de l'employeur, un employé serait censé prendre ses congés pendant l'exercice financier au cours duquel ils sont acquis, en fonction des nécessités du service et indépendamment de tout échéancier. La clause proposée créerait de la confusion pour les employés, mais aussi pour les gestionnaires, qui tentent d'organiser les congés équitablement tout en répondant aux nécessités du service. Dans l'ensemble, cette proposition entraînerait une baisse de souplesse et une hausse des conflits relatifs aux dates de congé. Il se peut qu'un employé veuille conserver certains de ses congés pour allonger ses vacances. Or, l'employeur n'a pas expliqué en quoi cela lui imposait une contrainte ni pourquoi cela devrait être évité de sorte qu'il faille supprimer l'alinéa 38.04b).

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans ses recommandations.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 39 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

---

#### 39.04

- a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.
- (b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.

#### NOUVEAU

##### *Certificat Médical*

***39.10 Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il doit lui rembourser les frais d'obtention du certificat. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.***

#### MOTIF

Le syndicat propose que l'employeur rembourse le coût de tout certificat médical exigé. À l'époque où la première convention collective a été négociée, les médecins n'imposaient pratiquement pas de frais pour produire un certificat médical. 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 inaptes au travail, compromettant ainsi leur santé et leur sécurité ou celles des autres. C'est un problème croissant qui doit être réglé.

Un libellé semblable figure dans toutes les conventions collectives de l'AFPC conclues avec la Chambre des communes; il découle d'une décision rendue en 2010 par la CRTESPF (485-HC-45). Le même libellé a été accordé aux employés du Sénat (décision 485-SC-51, arbitrage de différends, CRTESPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (décision rendue en 2017 par la CRTESPF lors d'un arbitrage de différends)<sup>97</sup>. 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 \$<sup>98</sup>.*

De ce fait, le Syndicat propose simplement d'accorder aux travailleuses et travailleurs de l'ACIA les normes qui s'appliquent actuellement aux autres travailleuses et travailleurs de l'administration publique fédérale et qui ont été jugées raisonnables par les arbitres. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée dans les recommandations de la commission.

---

<sup>97</sup> Sick Leave\_1

<sup>98</sup> Sick Leave\_1

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 41 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

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

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

ou

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

Habituellement, les employés du Conseil du Trésor qui sont blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur et de leur salaire normal lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail conformément à *la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> Congé pour accident de travail IODL\_1 FR; RÉFÉRENCE IODL\_1 EN

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État FR;

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État EN

D'après les lignes directrices du Conseil du Trésor, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail, même si ce sont les commissions des accidents du travail (CAT) territoriales et provinciales qui établissent la durée du congé nécessaire aux fins de rétablissement et de retour au travail<sup>100</sup>. 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 41.01 :

- 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 »;
- 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 net. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre (**Tableau 33** Indemnités des CAT au Canada)<sup>101</sup>.

### **Tableau 33** Indemnités des CAT au Canada

---

<sup>100</sup> [Évaluation du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail RÉFÉRENCE Évaluation du Service – Phase 1-FR](#)

<sup>101</sup> Association des commissions des accidents du travail du Canada; Prestations d'indemnisation : [http://awcbc.org/fr/?page\\_id=360](http://awcbc.org/fr/?page_id=360)

Province/territoire	Indemnités en pourcentage du salaire	Salaire cotisable maximal (2018) <sup>102</sup>	Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail <sup>103</sup>
SK	90 % du salaire net	88 314 \$	Problèmes graves et chroniques
TNL		65 600 \$	Problèmes graves et chroniques
QC		76 500 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
TNO et NU		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 la perte de revenus <sup>104</sup>	64 800 \$	Traumatismes graves
NE	75 % du salaire net les 26 premières semaines, 85 % par la suite	60 900 \$	Traumatismes graves
YK	75 % du salaire brut <sup>105</sup>	89 145 \$	Traumatismes graves
BC	90 % du salaire net	84 800 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques

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 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

<sup>102</sup> Association des commissions des accidents du travail du Canada, Statistiques : [http://awcbc.org/fr/?page\\_id=2236](http://awcbc.org/fr/?page_id=2236)

<sup>103</sup> HR Insider, [hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/](http://hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/)

<sup>104</sup> La perte de revenus est définie comme la différence entre les revenus moyens nets et la capacité de revenus moyens nets – [awcbc.org/?page\\_id=9797](http://awcbc.org/?page_id=9797).

<sup>105</sup> 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.

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. « *Les représentants des ministères n'ont aucun pouvoir dans ce domaine et ils doivent signaler toutes les blessures et maladies professionnelles [...]*<sup>106</sup> » 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 si le congé atteint 130 jours<sup>107</sup>. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen du ministère est extrêmement rare. Selon des données cumulatives à long terme, la durée moyenne des demandes d'indemnisation accordées 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 de travail (**Tableau**)<sup>108</sup>.

---

<sup>106</sup> Guide de l'employeur au sujet de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/indemnisation/liae.html>

<sup>107</sup> Congé pour accident du travail <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139&section=html>; Injury-on-duty Leave <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139&section=html>

<sup>108</sup> Aucune donnée disponible pour le Québec, l'Ontario, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut; Association des commissions des accidents du travail du Canada



**Tableau 34** Durée moyenne de l'indemnisation (jours)

Province/Territoire	Durée moyenne des réclamations par année de 2013 à 2017*
Terre-Neuve-et-Labrador	25,9
Île-du-Prince-Édouard	14,0
Nouvelle-Écosse	23,5
Nouveau-Brunswick	21,1
Manitoba	6,9
Saskatchewan	10,7
Alberta	14,2
Colombie-Britannique	14,8
Yukon	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)<sup>109</sup>.

Les décisions des CAT provinciales et territoriales 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

<sup>109</sup> Programmes d'indemnisation des accidents du travail au Canada : [http://awcbc.org/fr/?page\\_id=11805](http://awcbc.org/fr/?page_id=11805).

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.

Alors que les salaires versés en vertu des dispositions actuelles sur les congés d'accident du travail proviennent habituellement de la section ou 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 travail (PFIAT)<sup>110</sup>. 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 payé<sup>111</sup>. 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 [...]***

---

<sup>110</sup> 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](https://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification/programmes-federaux-indemnisation-accidentees.html)

<sup>111</sup> Décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral : <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do>.

## **Dispositions contractuelles d'autres conventions collectives**

La convention collective de l'AFPC avec Postes Canada contient des dispositions protégeant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour toute la 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<sup>112</sup>.

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

---

<sup>112</sup> IODL\_2 EN.pdf

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

#### 44.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou 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 **soixante-trois (63) ~~trente-sept (37)~~** semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78) ~~cinquante-deux (52)~~** semaines qui suivent 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 **soixante-trois (63) ~~trente-sept (37)~~** semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78) ~~cinquante-deux (52)~~** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

#### 44.02 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 44.02c) 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, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - A. à retourner au travail 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 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant;~~

~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale 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 :~~

~~(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail)  
[période totale à travailler précisée en (B)]~~

~~toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par l'Employeur, Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

~~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).~~

~~e) b)~~

Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) 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) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des **soixante et une (61)** ~~trente-cinq (35)~~ semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 42.02 c)(iii) pour le même enfant.
- d) **c)** À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02**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.
- e) **d)** Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02**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 la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) **e)** Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa **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 44.02**e)**(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par

les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02e) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) g) Nonobstant l'alinéa 44.02f) et sous réserve du sous-alinéa 44.02e)(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.
- i) h) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) 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.
- k) j) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas ~~cinquante-deux~~ **soixante-dix-huit (52 78)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

#### 44.03 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 44.02a)(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 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) ~~et (B)~~ du sous-alinéa 44.02a)(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 %) 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 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de 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 l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03a)(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. En ce qui concerne le paragraphe 44.01, le syndicat a principalement repris le libellé proposé par l'employeur, et nous croyons que les deux parties sont en accord sur ce point. Le désaccord repose principalement sur la proposition du syndicat selon laquelle l'indemnité parentale supplémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) 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 44.02. 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 (régulier 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<sup>113</sup>. 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, l'employeur a présenté un nouveau libellé selon lequel l'employé-e recevrait une indemnité parentale supplémentaire de 55,8 % de son taux de rémunération durant tout son congé parental prolongé. Le syndicat a rejeté la proposition de l'employeur pour deux raisons<sup>114</sup>.

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 pour celles qui dépendent 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.

---

<sup>113</sup> PARENTAL LEAVE\_1

<sup>114</sup> Programme de conciliation du congé parental de l'Employeur

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 montre le tableau ci-dessous (**Tableau** ).

**Tableau 35** Indemnité parentale prévue par la convention collective actuelle pour une personne salariée occupant un poste de niveau GT-02 (échelon 5)

	Taux de rémunération maximal	93 % du taux de rémunération	Prestation de l'AE	RPSC de l'employeur	Rémunération totale
35 premières semaines	1 084 \$	1 000 \$	358 \$	650 \$	1 000 \$
26 semaines suivantes	1 084 \$		358 \$		358 \$

	Salaire	Semaines	Total des paiements d'AE à l'employé-e	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale
35 premières semaines	93 %	35	12 522 \$	22 767 \$	35 289 \$
26 semaines suivantes	33 %	26	9 302 \$		9 302 \$
Total		61	21 824 \$	22 767 \$	<b>44 591 \$</b>

61 semaines à plein salaire pour une personne salariée occupant un poste de niveau GT-02 équivaut à 66 133 \$. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessus, l'indemnité prévue par la convention collective actuelle correspond à 67,4 % du salaire d'un GT-02 pendant cette période. Une indemnité supplémentaire à moins de 67,4 % du salaire hebdomadaire du niveau GT-02 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 GT-02, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de 7 688 \$ sur 61 semaines (**Tableau** ).

**Tableau 36** Indemnité parentale hebdomadaire prolongée selon la proposition de l'employeur pour une personne salariée occupant un poste de niveau GT-02

	Taux de rémunération hebdomadaire maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	Coût du RPSC de l'employeur	Rémunération hebdomadaire
61 semaines	1 084 \$	357 \$	22,8 %	247 \$	604 \$

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale	Perte totale pour l'employé-e
61 semaines	55,8 %	61	15 078 \$	36 902 \$	-7 688 \$

L'AFPC veut négocier des améliorations à ce chapitre au nom de ses membres, et la proposition de l'employeur n'en comporte pas. Pendant les négociations, l'employeur a mentionné que l'ACIA et le Conseil du Trésor voulaient appliquer les changements apportés à la loi, tout en évitant d'établir un précédent. 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. Comptant près de 288 000 personnes salariées en 2019<sup>115</sup>, le gouvernement fédéral est de loin le premier employeur au pays. Il exerce donc une influence indéniable sur l'économie canadienne, la classe moyenne et l'évolution des normes du travail et des avantages sociaux.

<sup>115</sup> Effectif de la fonction publique fédérale RÉFÉRENCE Effectif de la fonction publique fédérale FR

Population of the public service

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 Canada<sup>116</sup>. 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*<sup>117</sup>. » 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 peloton<sup>118</sup>.

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 : « *Les places pour les bébés (moins de 1,5 an) sont les plus rares et les plus chères. Parmi les trois catégories d'âge, c'est pour les nourrissons qu'il y a le moins de places en garderie agréée.* »

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.

---

<sup>116</sup> La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, IRIS, septembre 2019, IRIS\_1

<sup>117</sup> 'Use-it-or-lose-it' extended parental leave coming in 2019, CTV News, 26 septembre 2018

Congé parental Use It

<sup>118</sup> Durée du congé de maternité, congé parental et congé payé réservé aux pères, OCDE stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760

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.

Rappelons que notre objectif est de faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle le supplément aux indemnités pour congé de maternité et congé parental est offert. Il est présumé que le taux de remplacement du revenu à 93 %, alliant prestations de l'assurance-emploi et supplément, équivaut au salaire complet habituel en raison des impôts et des autres avantages. Les employeurs profiteront d'un tel programme, qui incitera les fonctionnaires à retourner chez le même employeur, ce qui favorisera le maintien en poste des personnes expérimentées tout en réduisant le recyclage et les nouvelles embauches. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses 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*<sup>119</sup> ». 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 44 fasse partie des recommandations de la Commission.

---

<sup>119</sup> Statistiques Canada, Prestations complémentaires versées par l'employeur, par Katherine Marshall Prestations complémentaires

Statistics Canada, Employer top-ups, by Katherine Marshall Employer Top-ups Statistics Canada

## PROPOSITION DE L'AFPC

### **ARTICLE 45 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE**

---

Le syndicat révisé la proposition initiale comme suit :

**45.01** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**45.02** L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

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

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

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

(d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

e) — ~~Congé de compassion~~

(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est

mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.

- (iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.

**45.03** Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

**45.04** Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

## **XX NOUVEAU – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS**

~~XX.01 Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02 b) et d) ci-dessus, un **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé **sans solde** pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

***XX.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe XX.01 n'excède pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.***

~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.~~

XX.03 Un-e employé-e qui attend des prestations de compassion de l'assurance-emploi, ***des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes*** doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il ou elle en est avisé-e.

XX.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, ***de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes*** d'un-e employé-e est refusée, ~~les alinéas (i) et (ii) le paragraphe XX.01~~ ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé.

## **NOUVEAU**

***XX.05 Le congé accordé en vertu du présent article 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.***

***XX.06 Un-e employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.***

***XX.07 L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.***

## **MOTIF**



Le syndicat estime que les deux parties sont généralement d'accord sur la plupart des changements proposés à cet article. Ces modifications sont d'ordre administratif et découlent de l'examen du régime d'assurance-emploi de 2016<sup>120</sup>.

Le syndicat et l'employeur ne s'entendent toutefois pas sur la nécessité des prestations complémentaires pour les personnes qui reçoivent ou attendent des prestations pour proches aidants ou des prestations de compassion de l'assurance-emploi. Aux paragraphes XX.06 et XX.07, le syndicat propose des prestations complémentaires équivalentes à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées pour une période maximale de huit semaines comprenant le délai de carence.

S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, grièvement blessé ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut grandement contribuer à atténuer ces difficultés. Même lorsqu'une personne salariée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le fait de prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade peut compromettre sa stabilité financière et celle de sa famille. En effet, la perspective de se retrouver sans salaire viable pour s'occuper d'un membre de sa famille peut en dissuader plusieurs de prendre un tel congé, surtout si le ménage ne compte que sur un seul salaire. 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 2017<sup>121</sup>. 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.

---

<sup>120</sup> Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu, Emploi et Développement social Canada, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html>

<sup>121</sup> Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01 (anciennement connu sous 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](http://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. Comme indiqué à la section précédente, les employeurs aussi profiteront d'un programme de ce type.

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants<sup>122</sup>.

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

---

<sup>122</sup> Congé de compassion

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 63 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

**63.01** Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

**63.02** *Aux deux semaines*, 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 il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » concerné pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.

*Si l'Employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.*

*L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.*

#### **NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop payés**

*Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'Employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :*

a) *le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;*

b) *seul le montant net trop payé est recouvert;*

c) *le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;*

- d) **au moment d'établir le calendrier des versements, l'Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.**

#### **NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d'urgence**

***L'employé-e qui en fait la demande à l'Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'Employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.***

***Le recouvrement du trop payé ne débute que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :***

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

#### **NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière**

***L'Employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'Employeur.***

#### **63.03**

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent : 74

- (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe mentionné à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa 63.03b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 63.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1,00 \$) dollar.

**63.04** Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

**63.05** Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

**63.06** Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

**63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).**

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~deux (2)~~ **un (1)** jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

**~~L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.~~**

- ~~b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.~~

- ⇒ b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

## **NOUVEAU**

### **63.X1**

- a) *Un-e employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.*
- b) *Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.*

**63.X2** *Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.*

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

### **63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).**

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins **cinq (5)** ~~deux (2)~~ jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.
- (b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins **trois (3)** ~~une (1)~~ journées de travail ou **trois (3)** ~~un (1)~~ postes, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- ~~(c) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.~~

## **MOTIF**

Au paragraphe 63.02, le syndicat propose de verser des 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 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 2019, 74 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix<sup>123</sup>.

Le syndicat soutient que l'employeur devrait verser des intérêts 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 dans le cadre d'autres investissements. Elles ne devraient pas être pénalisées davantage. Il est à noter que depuis la signature de la dernière convention collective, le 16 juillet 2018, il a fallu plus de deux ans à l'employeur pour verser correctement les paiements rétroactifs et appliquer tous les nouveaux taux de rémunération.

Le syndicat propose également de protéger les fonctionnaires en cas de pénalités ou de pertes financières résultant d'erreurs de calcul de la paye. L'une des premières choses que l'AFPC a faites lorsque le fiasco Phénix a commencé, c'est de demander au gouvernement de mettre sur pied un processus de réclamation des dépenses engagées en raison des problèmes de paye. Depuis, le Conseil du Trésor a préparé une liste des dépenses admissibles<sup>124</sup>, dont les suivantes :

- frais pour provision insuffisante et d'autres pénalités financières découlant des paiements manqués ou en retard de services publics, de frais de condo, d'une

---

<sup>123</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Faits saillants : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/sondage-fonctionnaires-federaux-2019-sff/faits-saillants-saff-2019.html>

Treasury Board of Canada Secretariat, Highlights: 2019 Public Service Employee Survey:

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/public-service-employee-survey/2019-public-service-employee-survey-pses/highlights-2019-pses.html>

<sup>124</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Réclamer des dépenses engagées et des pertes financières subies à cause de Phénix : dépenses personnelles : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-demande-depenses-personnelles-phenix.html>

Treasury Board of Canada Secretariat, Claim expenses and financial losses due to Phoenix: out-of-pocket expenses: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/pay/submit-claim-pocket-expenses-phoenix.html>



hypothèque et d'autres engagements financiers mensuels en cours et de frais liés au rétablissement d'assurance, par exemple;

- frais d'intérêt de cartes de crédit, de marges de crédit et de prêts personnels qui ont servi temporairement à payer une hypothèque, des frais de copropriété, un loyer, des prêts personnels, des services publics et autres dépenses semblables jusqu'à ce que les problèmes de paye soient résolus.
- intérêts et frais connexes sur des prêts ou des marges de crédit nécessaires pour le remboursement des retenues à la source à l'égard d'un trop-payé (c'est-à-dire la différence entre le paiement brut et le paiement net);
- le remboursement d'une hausse d'impôt sur le revenu qui ne sera pas récupérée ou compensée par des modifications à la déclaration de revenus de l'année courante, de l'année précédente ou d'années ultérieures;
- frais ou pénalités financières pour le retrait prématuré de placements ou de comptes d'épargne.
- frais de consultation d'un fiscaliste pour modifier une déclaration de revenus déjà produite à la suite de l'émission de relevés d'impôt modifiés.

Comme le démontre cette liste, l'employeur est prêt à s'assurer que les fonctionnaires ne subissent pas de pertes financières à cause de Phénix. Toutefois, le syndicat estime que cela ne devrait pas seulement s'appliquer aux problèmes qui concernent 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.

En outre, le syndicat propose des modalités de recouvrement des trop-payés et de nouvelles dispositions sur les avances de salaire ou les paiements prioritaires. Dans la foulée de la débâcle de Phénix, le syndicat a pressé l'employeur d'assouplir les modalités de recouvrement. Le 9 mars 2018, le Conseil du Trésor a publié un bulletin d'information expliquant que des modifications avaient été apportées aux directives concernant le recouvrement, y compris les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires.

Conformément à ces nouvelles directives, le recouvrement des trop-payés ne doit pas commencer tant que les critères suivants n'ont pas été respectés<sup>125</sup> :

- Le gouvernement a versé au fonctionnaire tout l'argent qui lui est dû.
- Le fonctionnaire a eu trois payes sans problèmes.
- Le fonctionnaire a convenu d'un plan de remboursement raisonnable.

Selon la politique précédente du gouvernement, les fonctionnaires qui n'avaient pas remboursé un trop-payé durant l'année civile devaient rembourser le montant brut, même s'ils avaient reçu seulement le montant net. Évidemment, cette exigence a créé d'énormes problèmes. Le gouvernement prétendait alors que les fonctionnaires récupérerait la différence lorsqu'ils produiraient leur déclaration de revenus. Des milliers de fonctionnaires ont ainsi hérité d'un lourd fardeau financier et de problèmes fiscaux s'étalant sur plusieurs années. De plus, conformément aux directives de l'employeur à cette époque, la plupart des ministères demandaient au centre de la paye de recouvrer les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires sur la prochaine paye de la personne touchée. Or, souvent, les problèmes de paye n'étaient pas encore réglés à ce moment-là. Le résultat? Plusieurs fonctionnaires ont demandé à répétition des avances de salaire d'urgence.

Le fait d'inclure la proposition du syndicat à la convention collective ne ferait que protéger le processus raisonnable qui est actuellement en place en ce qui a trait au remboursement. On libérerait ainsi les fonctionnaires du fardeau de calculer le trop-payé et de le rembourser immédiatement à l'employeur.

Enfin, le syndicat propose d'atténuer certaines répercussions fiscales liées au système Phénix. À l'heure actuelle, les fonctionnaires touchés peuvent s'adresser à des experts en fiscalité pour déterminer s'il y a des erreurs sur leurs feuillets T4 et, le cas échéant, si

---

<sup>125</sup> Pay Administration\_Criteria

ces erreurs entraînent des répercussions fiscales. Les membres peuvent être indemnisés pour les frais engagés pour ces services jusqu'à concurrence de 200 \$ par année<sup>126</sup>. Le syndicat propose que l'employeur soit tenu de rembourser tous les frais de comptabilité et/ou de gestion financière au fonctionnaire qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de sa paye.

L'employeur pourrait soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ces dispositions parce qu'il les a déjà mises en pratique. Dans ce cas, ni l'ACIA ni le Conseil du Trésor ne devraient s'opposer à ce qu'elles soient incluses dans la convention collective. Pour le syndicat, il est essentiel de le préciser dans les conventions collectives parce que ces conventions sont exécutoires et peuvent être à l'abri des changements de gouvernement. Si les deux parties sont déterminées à résoudre les problèmes d'administration de la paye qu'éprouve le gouvernement, le syndicat est d'avis que le meilleur moyen de le faire est de s'y engager dans le cadre de la négociation collective. De plus, la convention collective est un outil qui permet à nos membres de se renseigner au sujet de leurs droits. Généralement, les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans la convention collective sont davantage connues que celles qui sont formulées dans les politiques et les directives de l'employeur.

### Rémunération d'intérim

En ce qui concerne la proposition du syndicat aux paragraphes 63.X1 et 63.X2, actuellement, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes. Quelqu'un qui occupe un poste par intérim de façon continue d'augmenter d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, il devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat

---

<sup>126</sup> Réclamer les frais et les pertes financières dues à Phénix : remboursement des frais payés pour des conseils fiscaux

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-reclamation-services-conseils-fiscaux.html>

Claim expenses and financial losses due to Phoenix: reimbursement for tax advice :

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/pay/submit-claim-fees-tax-advisory-services.html>

propose de prendre en compte la durée de l'affectation intérimaire aux fins de l'augmentation d'échelon du poste concerné. En théorie, les augmentations d'échelon visent à récompenser la personne qui apprend les rouages de son travail et devient mieux en mesure de s'acquitter de ses fonctions. Si une personne occupe par intérim un poste de niveau supérieur pendant une période prolongée, il faut le reconnaître en lui permettant de gravir les échelons de la grille salariale de ce poste. Cette proposition reflète pratiquement en tous points ce que l'AFPC a négocié avec l'Agence du revenu du Canada<sup>127</sup>. Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas à ceux qui évoluent au sein de l'administration centrale fédérale.

Selon le libellé actuel du paragraphe 63.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. Cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires pendant deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

Le paragraphe 63.02 de la convention en vigueur stipule ce qui suit :

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

(a) *à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;*

*ou*

(b) *la rémunération indiquée à l'appendice « A » concerné pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.*

Le syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 63.07 va à l'encontre du paragraphe 63.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire de deux (2) jours n'a pas droit « à la rémunération indiquée pour la

---

<sup>127</sup> Convention collective de l'ARC – rémunération d'intérim

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.

La proposition du syndicat concernant les passages de l'article 63 relatifs à Phénix est en grande partie conforme aux mesures qui ont déjà été acceptées par le Conseil du Trésor. Les parties additionnelles sur la rémunération d'intérim sont des changements modestes et raisonnables à la façon dont les fonctionnaires sont rémunérés lorsqu'ils occupent un poste par intérim à un niveau supérieur. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 63 fassent partie des recommandations de la Commission.

#### Proposition de l'employeur

L'employeur propose de faire passer de deux (2) jours et un (1) jour à cinq (5) jours et trois (3) jours, respectivement, le seuil ouvrant droit à la rémunération d'intérim aux alinéas 63.07a) et b). Cette modification serait contre-productive et irait à l'encontre des tendances actuelles relatives à ce droit.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur relativement à l'article 63 ne fassent pas partie des recommandations de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION**

---

- 66.01** La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre **2021**.
- 66.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

- 66.01** La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 21 juin ~~2018~~ **2022**.

## **MOTIF**

Le syndicat propose un accord de trois ans, tandis que l'employeur en propose un de quatre ans. La durée des conventions collectives négociées entre les parties a généralement été de trois ou quatre ans. En raison du nombre important de problèmes qui se posent à des groupes aussi vastes et divers que les unités de négociation de l'AFPC, il est utile de négocier plus fréquemment pour régler les problèmes en milieu de travail qui se posent tout au long de la durée de l'entente.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **APPENDICE « B » AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

---

Le syndicat révisé sa proposition initiale en faisant passer son indemnité d'études de 20 000 \$ à 17 000 \$, comme indiqué plus loin :

#### **Généralités**

#### **Application**

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence).

#### **Convention collective**

Le présent appendice est réputé faire partie de la convention collective conclue par les parties et doit pouvoir être consulté facilement par les employé-e-s.

Nonobstant l'article de la convention collective qui porte sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur la transition en matière d'emploi et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

#### **Entrée en vigueur**

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature.

#### **Politique**

L'Agence canadienne d'inspection des aliments a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employé-e-s nommés pour une période indéterminée touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt la continuité d'emploi.

Les raisons qui motivent une mesure de transition en matière d'emploi comprennent, sans s'y limiter, la restriction des dépenses, les nouvelles mesures législatives, la modification des programmes, la réorganisation, les changements technologiques,

l'accroissement de la productivité, l'élimination ou la réduction des programmes ou activités à un ou plusieurs endroits, la réinstallation et la décentralisation. Ces situations peuvent entraîner un manque de travail ou la cessation d'une fonction.

Les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels le président ou la présidente sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à l'Agence. Les employé-e-s pour lesquels le président ou la présidente ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

L'Agence s'engage à aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques [LGFP]) ~~en faisant activement la promotion de leurs compétences, le cas échéant, tout en tenant compte des contraintes législatives.~~

## Définitions

**Mise en disponibilité accélérée** (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un-e employé-e excédentaire, le président ou la présidente met celui-ci ou celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e en égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Employé-e touché** (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi **ou employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

**Agence** (*Agency*) – L'Agence canadienne d'inspection des aliments telle qu'elle est définie à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les nombreux postes à l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour lesquels l'Agence est seule autorisée à faire les nominations.

**Échange de postes** (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant **ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** ~~(non excédentaire)~~ qui préférerait rester à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence **ou l'administration publique centrale** et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.



**Indemnité d'études** (*education allowance*) – Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de ~~quinze mille (15 000 \$) dollars~~ **vingt mille (20 000 \$) dollars** **dix-sept mille (17 000 \$) dollars**.

**Transition en matière d'emploi** (*employment transition*) – Situation qui se produit lorsque le président ou la présidente décide que les services d'un-e ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction à l'Agence. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent, sans s'y limiter, les raisons indiquées ci-dessus, sous la rubrique « Politique ».

**Garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** offerte par le président ou la présidente à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par la transition en matière d'emploi. Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale**. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.~~

**Personne mise en disponibilité** (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

**Avis de mise en disponibilité** (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période d'avis est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

**Priorité de mise en disponibilité** (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels le président ou la présidente les juge qualifiés. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.

**Employé-e optant** (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu du président ou de la présidente une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

**Rémunération** (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé-e.

**Président-e** (*President*) – A le même sens qu'à l'article 6 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et s'entend également de la personne officiellement désignée pour le ou la représenter.

**Système d'administration des priorités** (*priority administration system*) – Système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité en raison des dispositions du présent appendice ou de la politique de dotation et des politiques connexes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

**Offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale**, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur des annexes I, IV ou V de la LGFP, pourvu que :

- (a) La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- (b) Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

**Priorité de réintégration** (*re-instatement priority*) – Priorité de nomination accordée à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient avant d'être déclarés excédentaires. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

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

**Réinstallation d'une unité de travail** (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

**Recyclage** (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'Agence.

**Employé-e excédentaire** (*surplus employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été informé officiellement par écrit par le président ou la présidente qu'il ou elle est déclaré excédentaire.

**Priorité d'employé-e excédentaire** (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes de l'Agence. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

**Statut d'employé-e excédentaire** (*surplus status*) – Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

**Mesure de soutien à la transition** (*transition support measure*) – Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un paiement calculé d'après le nombre d'années de service à l'Agence, comme l'indique l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence.

**Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable** (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des trois options offertes à un-e employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

## **Demandes de renseignements**

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'agent négociateur de l'employé-e, ou au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé-e, lequel ou laquelle pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à la Direction des négociations collectives et relations de travail de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence.

Les demandes de renseignements des employé-e-s qui concernent leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être présentées au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

## **Partie I**

### **Rôles et responsabilités**

#### **1.1 Agence**

**1.1.1** Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de transition en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes ou elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Agence de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

**1.1.2** L'Agence réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et sur l'Agence.

**1.1.3** L'Agence établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour formuler des conseils et tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.

**1.1.4** L'Agence collabore dans la mesure du possible avec les autres employeurs pour faire valoir les compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

**1.1.5** L'Agence établit des systèmes facilitant la nomination de ses employé-e-s touchés et excédentaires et de ses personnes mises en disponibilité.

**1.1.6** Lorsque le président ou la présidente conclut que les services d'un-e employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi, il ou elle lui envoie un avis écrit pour l'en informer. L'avis doit aussi indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le président ou la présidente et si l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

- (b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice car le président ou la présidente ne peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, l'avis écrit devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

***NOUVEAU paragraphe 1.1.7 (renuméroter la suite en conséquence)***

***1.1.7 Lorsque, de l'avis du président ou de la présidente, la conversion du statut d'employé-e nommé pour une durée déterminée au statut d'employé-e permanent entraînerait une situation de transition en matière d'emploi, il ou elle doit en informer l'employé-e dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi en aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.***

***La présidente ou le président doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact de la transition en matière d'emploi afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de transition en matière d'emploi pour les employé-e-s permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.***

***Si l'employé-e est toujours en poste à l'Agence plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emploi d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'appendice sur la transition en matière d'emploi, comme s'il avait été permanent.***

**1.1.7** Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il ou elle sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.

**1.1.8** Si le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), c'est-à-dire une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**NOUVEAU paragraphe 1.1.9 (renuméroter la suite en conséquence)**

**1.1.9**

- a) ***L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.***
- b) ***S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon le nombre d'années de service.***
- c) ***Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste à l'Agence ou dans l'administration publique centrale, dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable dans la fonction publique fédérale à l'extérieur du rayon de 40 km.***
- d) ***S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.***
- e) ***Un-e employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 du présent appendice.***

**1.1.9** Sur demande d'un-e employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le président ou la présidente doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie du paragraphe 6.4 du présent appendice à l'employé-e.

**1.1.10** L'Agence informe et consulte le plus possible les représentants de l'agent négociateur dans les cas de transition en matière d'emploi, dès que la décision a été prise et tout au long du processus. Elle communique à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

**1.1.11** Une recommandation est présentée au président ou à la présidente lorsqu'un-e employé-e n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. L'Agence informe l'employé-e et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé-e une copie de la recommandation écrite adressée au président ou à la présidente en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y étant annexé. L'Agence informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites au président ou à la présidente à cet égard, avant qu'il ou elle ne prenne une décision à son sujet. Lorsque le président ou la présidente n'accepte pas la recommandation, il ou elle accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé-e est informé de la décision.

**1.1.12** Le président ou la présidente décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. S'il est décidé que l'employé-e n'est pas apte, le président ou la présidente détermine ensuite si celui-ci ou celle-ci est admissible à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité et en informe l'employé-e et son représentant. Le président ou la présidente informe également l'agent négociateur de cette décision.

**1.1.13** L'Agence remet à l'employé-e une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un-e employé-e auquel le présent appendice s'applique qu'il ou elle fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.

**1.1.14** L'Agence doit conseiller et renseigner ses employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.

**1.1.15** L'Agence applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible.

**1.1.16** La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence évite de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités.

**1.1.17** L'Agence nomme le plus grand nombre de ses employé-e-s touchés ou excédentaires ou de ses personnes mises en disponibilité ou trouve d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

**1.1.18** Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés afin de leur permettre d'être nommés à un autre poste, à condition :

(a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

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

**1.1.19** L'Agence assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé-e pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à l'Agence, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé-e conformément aux politiques sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation de l'Agence, lesquelles peuvent être modifiées de temps à autre.

**1.1.20** Aux fins de la directive sur la réinstallation de l'Agence, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

**1.1.21** Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires de l'Agence, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'Agence sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé pour l'Agence ».

**1.1.22** L'Agence protège le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

**1.1.23** L'Agence examine l'utilisation qu'elle fait du personnel temporaire d'agence, et des services de sous-traitance, des employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, elle évite d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à



faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.24** Rien dans le présent appendice ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme.

**1.1.25** Le président ou la présidente peut mettre un-e employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le lui demande par écrit.

**1.1.26** L'Agence donne aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

**1.1.27** Si un-e employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il ou elle sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

**1.1.28** L'Agence présume que les employé-e-s désirent être nommés à un autre poste à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

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

- (a) la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur l'intéressé-e;
- (b) l'appendice sur la transition en matière d'emploi;
- (c) le système d'administration des priorités de l'Agence et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par l'Agence, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- (d) la préparation d'un curriculum vitæ;
- (e) les droits et obligations de l'employé-e;

- (f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- les solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé-e (le processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- (g) la signification des expressions « garantie d'une offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition » et « indemnité d'études »;
- (i) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé-e a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- j) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- l) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé-e;
- m) aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable; **et**
- n) aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; **et**
- o) l'aide qui doit être offerte pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (annexes I, IV ou V de la LGFP) à un employé-e à qui le président ou la présidente ne peut pas donner une garantie d'une offre d'emploi raisonnable à l'Agence.***

**1.1.30** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, l'Agence veille à ce qu'un plan de recyclage soit établi et signé par l'employé-e en cause et par le gestionnaire compétent.

**1.1.31** L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle le président ou la présidente accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

**1.1.32** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

**1.1.33** L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

**1.1.34** Lorsqu'il ou elle le juge nécessaire, le président ou la présidente restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux gestionnaires à l'égard de certains groupes professionnels.

**1.1.35** L'Agence fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressé-e-s n'aient avisé par écrit le président ou la présidente de leur non-disponibilité.

**1.1.36** Dans la mesure du possible, l'Agence détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

**1.1.37** L'Agence fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Alliance de la fonction publique du Canada.

**1.1.38** Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale à la suite d'une mesure prise en vertu du présent appendice bénéficient d'une priorité de réintégration.

**1.1.39 a)** Pendant la période de priorité, lorsqu'une offre d'emploi d'une durée indéterminée est faite à un-e employé-e excédentaire ou mis en disponibilité par un employeur coopérant (paragraphe 1.1.4), le paiement des coûts salariaux et autres coûts autorisés tels que les frais de scolarité,

de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, prévus dans les diverses conventions collectives et directives, tous les frais autorisés de cessation d'emploi ainsi que la protection salariale offerte aux employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur sont régis par l'accord de coopération pertinent conclu entre l'Agence et l'Employeur coopérant.

- b) L'accord pertinent établissant la relation entre l'Agence et l'Employeur coopérant s'appliquera au paiement des coûts énumérés en 1.1.39a) dans les cas où l'employé-e excédentaire est nommé par un employeur coopérant à un poste d'une durée déterminée, et l'Employeur coopérant deviendra l'Employeur officiel au plus tard un an après la date de la nomination.

**1.1.40** L'Agence est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressé-e-s à un poste.

**1.1.41** L'Agence informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où l'employé-e ou la personne a fait l'objet d'une présentation mais ne se verra pas offrir le poste. L'Agence doit donner tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

## **1.2 Employé-e-s**

**1.2.1** Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.2.2** Il incombe aux employé-e-s directement touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- (a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'Agence, à moins d'avoir informé l'Agence par écrit qu'ils ou elles ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils ou elles ne le sont que sous réserve des limites précisées dans leur réponse;
- (b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- (c) de fournir promptement à l'Agence des renseignements exacts et à jour (dont un curriculum vitæ) pour faciliter leur nomination;
- (d) de s'assurer que l'Agence peut les joindre facilement;

- (e) de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- (f) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi à l'Agence qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

### 1.2.3 Les employé-e-s optants doivent :

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

## Partie II

### Avis officiel

**2.1** Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président ou la présidente de l'Alliance de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

### ***NOUVEAU paragraphe 2.1.5 (renuméroter la suite en conséquence)***

***2.1.5 Lorsque, de l'avis du président ou de la présidente, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de transition en matière d'emploi, il ou elle doit :***

- (a) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par la transition en matière d'emploi si une telle suspension n'était pas appliquée;***

***(b) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois (3) ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par la transition en matière d'emploi si une telle suspension n'était pas appliquée;***

***(c) informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employés permanents dans une situation de transition en matière d'emploi, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé permanent. Les employés nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.***

## **Partie III**

### **Réinstallation d'une unité de travail**

#### **3.1 Généralités**

**3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le président ou la présidente peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.4 du présent appendice.

**3.1.3** Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.20.

**3.1.4** L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien ne l'empêche d'offrir le poste réinstallé à un-e employé-e à qui une offre d'emploi raisonnable est garantie, après avoir pris tout le temps que le permettent les

activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

**3.1.5** L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## Partie IV

### Recyclage

#### 4.1 Généralités

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

a) à un poste vacant,

ou

b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

**4.1.2** L'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage, **y compris la formation linguistique**, pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employé-e-s l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

#### 4.2 Employé-e-s excédentaires

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

(a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

(b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

**4.2.2** L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le gestionnaire compétent.

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que l'employé-e maintienne un bon rendement, si la formation est donnée par un établissement d'apprentissage, ou un rendement satisfaisant s'il s'agit d'une formation en cours d'emploi.

**4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste.

**4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

**4.2.6** L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

### **4.3 Personnes mises en disponibilité**

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation du président ou de la présidente, pourvu :

(a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;

(c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

(d) que l'Agence ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

**4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par le président ou la présidente est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en



disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## Partie V

### Protection salariale

#### 5.1 Poste d'un niveau inférieur

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes de la politique de l'Agence concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

**5.1.2** La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

## Partie VI

### Options offertes aux employé-e-s

#### 6.1 Généralités

**6.1.1** Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. ***Si on ne peut fournir une offre d'emploi raisonnable, le président ou la présidente devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. Sauf pour l'exception décrite au sous-alinéa 1.1.9 e), L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.***

**6.1.2** L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du président ou de la présidente aura cent vingt (120) jours à compter de la date où il ou elle est informé de son statut d'employé-e optant, pour envisager les trois options mentionnées plus bas et en choisir une.

**6.1.3** L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des trois options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

**6.1.4** Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois, de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la MST, à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et à l'indemnité d'études.

**6.1.6** L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'AFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*.

## **6.2 Programmes de départ volontaire**

L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui vise au moins cinq employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- (a) doivent faire l'objet de consultations sérieuses par l'intermédiaire des comités mixtes syndicaux patronaux sur la Politique de transition en matière d'emploi;
- (b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction du nombre de postes. Dans la mesure du possible, l'Agence précise le nombre de postes qu'elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- (c) entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- (d) entrent en vigueur avant que l'Agence entame le processus d'évaluation et de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste;
- (e) accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;

- (f) permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options b), c)(i) et c)(ii);
- (g) prévoient que, lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer et que les exigences opérationnelles le permettent, les volontaires seront choisis selon leur ancienneté (c. à d. le nombre total d'années de service dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient continues ou non).

### **6.3 Échange de postes**

**6.3.1** L'Agence doit participer au processus d'échanges de postes.

**6.3.2** Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant ou la remplaçante) qui désire quitter l'Agence, conformément aux dispositions des paragraphes 6.4.1 b) ou c) de la partie VI du présent appendice.

**6.3.3** Sous réserve du paragraphe 6.3.2,

- (a) Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'Agence.
- b) Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1 b) ou du sous-alinéa 6.4.1 c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

**6.3.4** Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant ou de la remplaçante et aux besoins de l'Agence.

**6.3.5** Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**6.3.6** L'employé-e optant qui prend la place d'un-e employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant ou la remplaçante) qui prend la place d'un-e employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupe et niveau peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent (6 %).

**6.3.8** L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

## 6.4 Options

**6.4.1** Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

- (a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le président ou la présidente peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

L'Agence fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité;

ou

- (b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un paiement versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de

service accomplies à la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze mille (15 000 \$)~~ **vingt mille (20 000 \$) dix-sept mille (17 000 \$)** dollars pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

(i) choisit de démissionner de l'Agence et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi;

ou

(ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux Régimes d'avantages sociaux et du Régime de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'Agence.

**6.4.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

**6.4.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur la transition en matière d'emploi.

**6.4.4** L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.4.5** L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**6.4.6** L'employé-e optant qui choisit l'option b) ou l'option c) ci-dessus a droit à au plus mille (1 000 \$) dollars pour des services de counselling eu égard à leur potentiel de réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

**6.4.7** L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est nommé de nouveau à un poste dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**6.4.8** Le président ou la présidente doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

**6.4.9** Si un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**6.4.10** L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

## **6.5 Prime de maintien en fonction**

**6.5.1** Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans deux situations : la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

**6.5.2** Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence en renonçant à tous leurs droits de priorité.

**6.5.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

**6.5.4** Les dispositions du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois de l'Agence doivent être abolis :

(a) dans des régions éloignées du pays,

ou

(b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs,

ou

(c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'Agence ou ailleurs) sont très limitées.

**6.5.5** Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, le président ou la présidente verse à chaque employé-e auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail de l'Agence ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

**6.5.6** Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

a) sont réinstallées ailleurs,

et

b) que le président ou la présidente décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

**6.5.7** Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, le président ou la présidente verse à chaque employé-e auquel il ou elle demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'Agence est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

**ANNEXE**  
**ANNÉES DE SERVICE MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION (MST)**

0 .....	10
1 .....	22
2 .....	24
3 .....	26
4 .....	28
5 .....	30
6 .....	32
7 .....	34
8 .....	36
9 .....	38
10 .....	40
11 .....	42
12 .....	44
13 .....	46
14 .....	48
15 .....	50
16 .....	52
17 .....	52
18 .....	52
19 .....	52
20 .....	52
21 .....	52
22 .....	52
23 .....	52
24 .....	52
25 .....	52
26 .....	52
27 .....	52
28 .....	52
29 .....	52
30 .....	49
31 .....	46
32 .....	43
33 .....	40
34 .....	37
35 .....	34
36 .....	31
37 .....	28
38 .....	25



## **ANNEXE (suite)**

39 .....	22
40 .....	19
41 .....	16
42 .....	13
43 .....	10
44 .....	07
45 .....	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ des conventions collectives s'ajoutent à la MST.

## **MOTIF**

Depuis que les parties ont signé l'actuelle convention collective, des modifications apportées par le gouvernement fédéral ont révélé plusieurs lacunes dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (ARE) au sein de l'administration publique centrale et dans la Politique sur la transition en matière d'emploi (PTE) au sein de l'ACIA.

Premièrement, la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne précise pas de rayon géographique dans lequel le fonctionnaire peut se prévaloir de certains droits énoncés dans la PTE. Deuxièmement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice B. Les années de service pourraient servir de critère juste et objectif dans le traitement d'une offre d'emploi raisonnable. Troisièmement, il y a un manque évident de responsabilité envers le personnel nommé pour une période déterminée au titre de la PTE. Enfin, l'indemnité d'études devrait suivre la hausse rapide du coût des études au Canada. Les propositions du syndicat pour l'appendice B remédient à chacune de ces lacunes.

Selon les dispositions actuelles de l'appendice B, il incombe au président de faire une offre d'emploi raisonnable en cas de mise en disponibilité. Cependant, il n'y a aucun critère clair quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'employeur, ce qui peut causer de sérieux problèmes aux employés. Par exemple, en 2017, dans l'administration centrale, le gouvernement a décidé de fermer le Centre de traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à Vegreville et de le déplacer, avec ses 250 employés, à Edmonton. Les membres de l'AFPC ont dû faire un choix difficile : déménager avec leur famille à Edmonton, faire un aller-retour de trois heures par jour ou abandonner un emploi qu'ils aiment. C'est l'interprétation du libellé actuel par l'employeur qui a rendu cette situation possible. En effet, celui-ci estime qu'une offre d'emploi n'importe où au pays peut être considérée comme « raisonnable » selon la convention collective.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE/PTE. En vertu du paragraphe 3.1.1 de la PTE, l'employeur doit offrir aux membres du personnel le choix d'être réinstallés ou d'être considérés comme étant visés par une situation de transition en matière d'emploi. Le paragraphe 3.1.2 leur accorde une période de réflexion de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou non. Si l'employé décide de ne pas être réinstallé, le président peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options prévues au paragraphe 6.4 de la PTE<sup>128</sup>.

Toutefois, si la personne reçoit une offre d'emploi raisonnable, même si le poste est situé à l'endroit même où elle a indiqué qu'elle ne voulait pas être réinstallée, elle perd tout recours à ces options. La partie III de la PTE couvre précisément les scénarios où l'employé ne peut pas ou ne veut pas être réinstallé, que ce soit pour des motifs personnels valides, des problèmes d'hébergement ou toute autre raison.

---

<sup>128</sup> L'employé peut, entre autres, être inscrit sur la liste prioritaire des employés excédentaires pendant 12 mois (le temps de se trouver un nouvel emploi), bénéficier d'une mesure de soutien à la transition (indemnité de départ bonifiée) ou recevoir une indemnité d'études et une mesure de soutien à la transition.

Dans le dossier de Vegreville, le syndicat a jugé que l'employeur a usé de l'ARE/PTE de façon punitive envers certains employés dont le seul recours était le départ volontaire. L'AFPC a soumis un grief en arbitrage à ce sujet et l'arbitre a tranché partiellement en sa faveur. En raison du manque de clarté de l'ARE/PTE, l'arbitre a retenu l'interprétation de l'employeur selon laquelle un employé ayant reçu une GOER n'avait pas droit aux options prévues dans l'ARE/PTE s'il refusait d'être réinstallé. Cependant, il a aussi statué que cette personne aurait droit à la mesure de soutien à la transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de la PTE<sup>129</sup>. Lors de l'audience, l'employeur a admis qu'il savait que son interprétation de la partie III de l'ARE/PTE porterait préjudice aux employés, ce qui ne l'a pas empêché d'aller de l'avant.

Le syndicat soutient que sa proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'employeur. Essentiellement, en cas de réinstallation de leur lieu de travail, les personnes qui refusent une GOER sont pénalisées. L'employeur pourrait donc forcer les travailleurs à déménager n'importe où au pays, ou les mettre à pied sans leur laisser tous les recours prévus par la PTE. Le syndicat estime qu'un fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par la PTE.

S'il est impossible de faire une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de 40 km, le syndicat propose que l'employé puisse choisir de passer au statut d'employé « optant » et de jouir des droits qui y sont associés. Il aurait donc droit à toutes les options énoncées dans la PTE. Le syndicat propose un rayon de 40 km, comme le prévoit la Directive sur la réinstallation du CNM. Ce principe a été entériné par une décision du Comité exécutif du CNM en 2013. Il a été souligné que, conformément au paragraphe 248(1) de la Loi de l'impôt sur le revenu, « lors d'une réinstallation, la nouvelle résidence principale du fonctionnaire doit être plus rapprochée du nouveau lieu de travail d'au moins 40 km en utilisant la voie publique usuelle la plus courte »<sup>130</sup>. De plus, le rayon de 40 km est

---

<sup>129</sup> Vegreville

<sup>130</sup> Réinstallation

actuellement utilisé comme standard pour les plus de 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada<sup>131</sup>.

Par souci de cohérence avec le libellé proposé par le syndicat, il faudrait supprimer l'obligation de mobilité du personnel. Comme les conjoints et conjointes des membres d'aujourd'hui travaillent généralement eux aussi et considérant le prix élevé des logements, des services de garde d'enfants et des soins aux aînés, il n'est plus réaliste ou équitable d'imposer la mobilité à tout le personnel. Contrairement à ce que soutient le Conseil du Trésor, le but premier de l'ARE/PTE n'est pas la continuité de l'emploi. Le syndicat estime qu'il vise aussi à assurer une transition sans heurt entre deux emplois, lorsque cette solution est la plus indiquée.

Le syndicat propose que les offres d'emploi raisonnables soient présentées selon l'ordre d'ancienneté. La reconnaissance des années de service est un principe fondamental des relations de travail au Canada. On le retrouve dans des conventions collectives de tous les domaines, et ce, dans l'ensemble des provinces, des territoires et des secteurs de l'économie canadienne. Par exemple, dans les conventions collectives du personnel de la Chambre des communes et du Sénat du Canada, les principes d'ancienneté s'appliquent en cas de mise en disponibilité<sup>132</sup>. Cette pratique est aussi courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale, au Centre national des Arts et à la Société des musées de science et technologie du Canada<sup>133</sup>. Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective du groupe PA (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE/PTE, où il sert à trancher dans le cas où plus d'un employé voudrait bénéficier du programme de départ volontaire.

---

<sup>131</sup> Extrait convention collective Postes Canada

<sup>132</sup> Sécurité d'emploi des AESS

<sup>133</sup> Monnaie royale canadienne; CNA et VIA Rail; Musées de science et technologie

La reconnaissance des années de service est un concept fermement enraciné dans la jurisprudence du droit du travail, y compris celle émanant de la commission des relations de travail. Dans une décision de 2009, la commission indiquait que :

[TRADUCTION] [...] l'ancienneté peut aussi se définir comme la somme des capacités acquises après des années d'expérience. Autrement dit, l'employé acquiert un bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence. (CRTFP 485-HC-40-2010)

Le syndicat propose de reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice B, ce qui pourrait servir de critère juste et objectif dans le traitement des offres d'emploi raisonnable. Cette norme a été entérinée dans la jurisprudence de la commission.

Au paragraphe 6.4.1, le syndicat propose de bonifier l'indemnité d'études de 2 000 \$. À l'heure actuelle, un employé optant peut toucher jusqu'à 15 000 \$ pour le remboursement des droits de scolarité, de livres et de matériel connexe, reçus à l'appui, sur une période de deux ans. La proposition du syndicat ne vise qu'à suivre la hausse rapide du coût de l'éducation au Canada. Selon Statistique Canada, les droits de scolarité des programmes de premier cycle des étudiants canadiens à temps plein s'élevaient, en moyenne, à 6 838 \$ en 2018-2019, ce qui représente une hausse de 3,3 % comparativement à l'année universitaire précédente<sup>134</sup>. En outre, dans la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM, qui vient d'être renégociée par les agents négociateurs participants et le Conseil du Trésor, les parties ont convenu de faire passer l'indemnité d'études à un maximum de 17 000 \$<sup>135</sup>. La proposition du syndicat correspond donc à la norme établie pour d'autres employés de la fonction publique fédérale.

---

<sup>134</sup> Statistique Canada, Frais de scolarité pour les programmes menant à un grade, 2018-2019, 5 septembre 2018, [150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm](https://150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm).

<sup>135</sup> RÉFÉRENCE CNM

La proposition du syndicat aux paragraphes 1.1.7 et 2.1.5 vise à ce que l'employeur s'acquitte de ses responsabilités envers les employés nommés pour une période déterminée. Le syndicat voudrait que ces responsabilités soient intégrées aux sections pertinentes de la PTE. Il soutient que l'avis de suspension à remettre aux employés nommés pour une période déterminée devrait comporter une justification et indiquer la date d'échéance de la suspension. Le statu quo est inacceptable. Dans leur formulation actuelle, les suspensions donnent carte blanche à la précarisation des conditions de travail d'une grande portion des membres de l'AFPC.

Le syndicat propose également, dans plusieurs articles de la PTE (définitions de *garantie d'une offre d'emploi raisonnable* et d'*offre d'emploi raisonnable*, et paragraphe 1.1.9), d'ajouter « **ou dans l'administration publique centrale** » afin de garantir une certaine mobilité entre l'administration publique centrale et l'Agence en cas de transition en matière d'emploi. Cet ajout est essentiel, car la taille de l'Agence fait qu'il est difficile de présenter une offre d'emploi raisonnable aux employés qui se trouvent en situation de transition en matière d'emploi.

Pour conclure, soulignons que les propositions du syndicat concernant l'appendice B concordent avec les normes établies ailleurs dans la fonction publique fédérale. En particulier, les critères géographiques sont déjà appliqués aux offres d'emploi pour des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs fédéraux de Postes Canada. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'appendice B fassent partie de la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence), **à l'exclusion des employé-e-s dont la lettre d'offre indique qu'ils ont été embauchés pour travailler dans une région géographique déterminée et qu'ils ne sont pas admissibles aux privilèges prévus par la présente politique s'ils sont réaffectés ailleurs dans cette région géographique ou appelés à être réinstallés dans cette région géographique dans le cadre de leur emploi.**

## Définitions

...

**Région géographique (geographical area) – La région du pays dans laquelle le travail d'un-e employé-e est situé ou dans laquelle un-e employé-e a été embauché pour fournir des services, et qui peut changer de temps à autre. Les cinq régions géographiques actuellement en usage à l'Agence sont l'Atlantique, le Québec, la région de la capitale nationale (RCN), l'Ontario et l'Ouest.**

...

## Partie III

### Réinstallation d'une unité de travail

**Sans limiter la portée générale du libellé de la section « Application » de la présente politique, il est précisé, par souci de clarté, que la partie III ne s'applique pas aux employé-e-s dont la lettre d'offre indique qu'ils ont été embauchés pour travailler dans une région géographique déterminée et qu'ils ne sont pas admissibles aux privilèges prévus par la présente politique s'ils sont réaffectés ailleurs dans cette région géographique ou appelés à être réinstallés dans cette région géographique dans le cadre de leur emploi.**

...

## Partie VI

### Options offertes aux employé-e-s

...

#### 6.2 Programmes de départ volontaire

**Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus d'évaluation et de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste, et ne s'applique pas si le président ou la présidente peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.**

L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi **dans laquelle la main-d'œuvre sera réduite et** qui vise au moins cinq (5) employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail **et lorsque le président ou la présidente ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.** Ces programmes :

...

## MOTIF

La proposition du syndicat concernant la PTE est exhaustive. Les modifications proposées viendraient clarifier la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) en cas de réinstallation, reconnaître les années de service dans le contexte de la PTE, accroître les responsabilités de l'employeur envers le personnel nommé pour une période déterminée et bonifier l'indemnité d'études.

En revanche, suivant la proposition de l'employeur, certains travailleurs profiteraient de toutes les dispositions de la PTE, tandis que les nouveaux travailleurs seraient exclus de son application. La distinction se ferait surtout sentir dans le contexte de la réinstallation d'une unité de travail, à cause de la définition de *région géographique*. L'employeur aurait alors le pouvoir, dans le cadre de l'emploi d'un fonctionnaire à l'ACIA, de réaffecter ou de réinstaller ce fonctionnaire n'importe où dans sa région géographique.

L'employeur propose une définition de *région géographique* qui n'est utilisée nulle part ailleurs dans la fonction publique fédérale et qui créerait un précédent pour les autres employés de l'administration publique centrale et des organismes connexes. L'employeur utilise les cinq régions géographiques suivantes pour les réaffectations et les réinstallations : l'Atlantique, le Québec, la région de la capitale nationale (RCN), l'Ontario et l'Ouest. Ainsi, un employé pourrait être réaffecté ou réinstallé dans une autre province ou à des centaines de kilomètres de chez lui dans la même province, sans pouvoir profiter des dispositions, des protections et des options prévues par l'appendice B.

De plus, l'employeur n'a apporté de solution à aucun des enjeux clés que le syndicat a soulevés en tentant d'améliorer la PTE. Comme il était énoncé dans le motif de la proposition du syndicat, certains employés ont des raisons valides (santé, santé mentale, famille, etc.) de refuser de déménager, surtout vu l'immensité des régions géographiques où peuvent se faire les réinstallations. L'employeur leur proposerait dans ce cas d'être mis en disponibilité, mais sans accorder aux nouveaux travailleurs certains des droits associés à ce statut.



En conclusion, la proposition de l'employeur ouvrirait la porte à la réinstallation d'employés en cas de transition en matière d'emploi, puisqu'elle augmenterait le rayon de transfert à des centaines de kilomètres. Il en découlerait des situations où la personne serait contrainte de déménager ou de quitter son emploi avec une indemnité salariale minimale. En visant les nouveaux travailleurs, la proposition crée deux catégories d'employés : ceux qui ont des droits et ceux qui n'en ont pas. Une telle concession majeure, qui serait lourde de conséquences et créerait un précédent, ne présente aucun intérêt pour le syndicat. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur concernant l'appendice B soient exclues de la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE**

---

**XX:01** *L'Employeur reconnaît que les employé-e-s font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques, dans leur vie personnelle, qui peuvent influencer sur leur présence et leur rendement au travail.*

**XX:02** *Les employé-e-s 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 qu'un-e employé-e ne sera pas sujet à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'il ou elle subit de la violence familiale.*

**XX:04** *L'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un-e employé-e 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;*
- *Mutation 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;*
- *Toute autre mesure appropriée, y compris celles qui existent en vertu des dispositions actuelles ayant trait aux 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'employé-e. Aucune information ayant trait à la violence familiale ne sera conservée dans le dossier d'un-e employé-e sans son consentement écrit exprès.*

#### ***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 tout le personnel et fera l'objet d'un examen annuel.*

**Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où un-e employé-e 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 disponibles et protéger la vie privée des employé-e-s 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 offrira à tous ses employé-e-s une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.**

**XX.08 L'Employeur déterminera 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 annoncera à tous les employé-e-s le nom de cette personne-ressource.**

#### **Les intervenantes et intervenants**

**XX.09 L'Employeur et l'AFPC 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. Ces personnes peuvent également avoir besoin de ressources en milieu de travail ou dans la collectivité pour les aider à composer avec ces questions, par exemple le programme d'aide aux employés, un refuge pour femmes, une conseillère ou un conseiller.**

**XX.10 Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes et des intervenants auprès des femmes sur les lieux du travail.**

**XX.11 Les intervenantes et les intervenants sont nommés par l'AFPC parmi les membres de l'unité de négociation.**

**XX.12 Les intervenantes et les intervenants rencontrent les employé-e-s au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés, s'il y a lieu.**

**XX.13 L'Employeur donne accès à un bureau privé pour que les intervenantes et les intervenants rencontrent les employé-e-s de façon confidentielle et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes et les intervenants et accessibles à tout le personnel. 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'AFPC préparent des communications appropriées visant à informer tous les employé-e-s du rôle des intervenantes et des intervenants, en indiquant les coordonnées pour les joindre.**

**XX.15 Les intervenantes et les intervenants participent à un programme initial de formation de base et un cours de recyclage annuel par la suite, offerts par l'AFPC. 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 employé-e-s nommés comme intervenantes ou intervenants auront droit à un congé payé pour s'acquitter des tâches liées à leur rôle.**

**XX.17 Tout employé-e a le droit de faire appel à une intervenante ou un intervenant, et de devenir intervenante ou intervenant lorsque nommé par l'AFPC.**

## **MOTIF**

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

Au Canada, un tiers (33,6 %) des travailleuses et travailleurs sont ou ont été victimes de violence familiale<sup>136</sup><sup>137</sup>. 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<sup>138</sup>. Selon ces statistiques, parmi les quelque 90 900 membres PA, SV, TC et EB de l'AFPC, 5909 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 32 724 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 alors qu'on estime que près de 54 % des victimes continuent de subir cette violence au travail ou à proximité de celui-ci<sup>139</sup>. 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 canadienne de 2017 auprès des auteurs de violence familiale et des répercussions de

---

<sup>136</sup> 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.

<sup>137</sup> Violence familiale

<sup>138</sup> Violence familiale

<sup>139</sup> Violence familiale

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. 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, des messages textes et en cherchant à savoir 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 %), au domicile de celle-ci ou ailleurs (29 %) dans le but de les surveiller<sup>140</sup>.

La violence conjugale est un problème complexe auquel il n'y a pas une solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'en tout premier lieu, il est important 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. 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. 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 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.

---

<sup>140</sup> Violence familiale

## 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. 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<sup>141</sup>. 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 dollars<sup>142</sup>. 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 existait un lien indéniable entre la violence familiale et la croissance économique<sup>143</sup>. D'après la BM, la violence familiale représente une ponction importante dans l'économie. Les pays, qui ont

---

<sup>141</sup> Violence familiale

<sup>142</sup> 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\$). 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 pas inclus dans l'estimation.

<sup>143</sup> Violence familiale

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<sup>144</sup>. 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 ce congé<sup>145</sup>. Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement 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 % du salaire. 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 ou de malaises. Cela veut dire que des quelque 5909 membres qui sont actuellement victimes de violence familiale, environ 4904 membres de l'AFPC (PA, SV, TC et EB) corroborent ces statistiques. 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 :

---

<sup>144</sup> Violence familiale

<sup>145</sup> Violence familiale

*« 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<sup>146</sup>. »*

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 serait prise à l'égard d'un ou d'une employée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale<sup>147</sup> :

#### *28.17 Congé pour les victimes 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.*

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a également prévu dans la convention collective de son personnel des dispositions reconnaissant que l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel<sup>148</sup>.

*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

---

<sup>146</sup> Violence familiale – ACEP du groupe EC

<sup>147</sup> Violence familiale

<sup>148</sup> Violence familiale



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<sup>149</sup>. »*

Il convient de mentionner que, contrairement aux négociations du SCT avec l'AFPC dans l'administration publique centrale, l'ACIA n'a présenté aucune contre-proposition concernant la violence familiale.

#### Portée : XX.02

La convention collective devrait préciser clairement que les auteurs d'actes de violence familiale ne sont pas nécessairement des « partenaires intimes » des victimes. Une définition restreinte n'est pas appropriée et ne sert qu'à en limiter la portée.

La plus récente convention collective négociée entre l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et le Conseil du Trésor pour le groupe Gestion financière (FI) ne mentionne pas que l'agresseur doit être un « partenaire intime »<sup>150</sup>.

Le syndicat soutient que sa proposition au paragraphe XX.02 est suffisamment large pour inclure la violence familiale commise par d'autres personnes que les partenaires intimes ou ex-conjoints.

La convention collective devrait également 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

---

<sup>149</sup> Violence familiale – PE

<sup>150</sup> Violence familiale – ACAF

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 accepté un congé pour cause de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise de façon appropriée que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité ». 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<sup>151</sup>.

#### **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 sur leur lieu de travail ou à proximité, le plus souvent sous forme d'appels téléphoniques ou de textos menaçants (41 %) ou de traque furtive ou de harcèlement (21 %). Offrir des mesures d'adaptation sensées et pratiques aux victimes,

---

<sup>151</sup> Violence familiale – provinces

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<sup>152</sup>.

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 :

---

<sup>152</sup> Violence familiale – confidentialité

« 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 de l'employé-e<sup>153</sup>. »

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 pour les victimes 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;*
- (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) la loi le prescrit;*
  - 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;*
- (vii) doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.*

---

<sup>153</sup> Violence familiale – T. N.-O.

(b) *Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite*<sup>154</sup>.

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 confidentialité et la vie privée du personnel tout en assurant la sécurité de tous au travail. 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 « l'employé touché n'est pas tenu de fournir des documents de quelque nature que ce soit »<sup>155</sup>.

#### 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 avait des lacunes quant à la formation du personnel à cet égard<sup>156</sup>. 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.06 au sujet d'une politique sur la violence familiale au travail. La lettre d'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, politique qui devra être révisée chaque année. La politique doit

---

<sup>154</sup> Violence familiale – NavCanada

<sup>155</sup> Violence familiale

<sup>156</sup> Violence familiale

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. 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<sup>157</sup>.

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

L'employeur élabore une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale en milieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés. 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.067 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. Le sous-

---

<sup>157</sup> Violence familiale – NavCanada

alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA prévoit aussi la formation du personnel sur la violence familiale, ce qui est également conforme à la proposition de l'AFPC.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement que sa nouvelle proposition sur le congé pour les victimes de violence familiale soit incluse dans les recommandations de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

---

***XX.01 L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.***

***XX.02 L'Employeur doit consulter l'AFPC et communiquer toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.***

***XX.03 L'information partagée doit comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuels en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.***

***XX.04 L'Employeur doit consulter l'AFPC :***

***(i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par des membres de l'unité de négociation;***

***(ii) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir;***

***(iii) avant la publication de toute demande d'intérêt.***

***XX.05 L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.***



## **MOTIF**

Le libellé proposé par le syndicat sert à protéger l'intégrité de la fonction publique. Chaque année, l'employeur félicite les fonctionnaires et reconnaît leur travail; pensons à l'honorable Joyce Murray, présidente du Conseil du Trésor, qui prononçait ces paroles en juin 2019 :

« Depuis plus de 150 ans, nos fonctionnaires servent fièrement les Canadiens et font une différence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de notre pays. C'est pourquoi la fonction publique du Canada a été nommée la meilleure au monde. Félicitations! » [NOTRE TRADUCTION]

La même semaine, le premier ministre faisait écho à cette annonce :

« Cette semaine, nous célébrons les fonctionnaires du Canada. Chaque jour, grâce à leur travail acharné et à leur dévouement, ils font une vraie différence dans la vie des Canadiens. En constatant tout ce que la fonction publique du Canada a accompli au cours de la dernière année, nous pouvons facilement comprendre pourquoi elle est connue comme étant l'une des plus efficaces au monde<sup>158</sup> ».

L'employeur ne devrait donc pas s'étonner que l'Alliance propose un libellé visant à assurer la pérennité de la fonction publique. La formulation proposée met temporairement sur la glace toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations prébudgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP)<sup>159</sup>. 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; le paragraphe 30 : « Sous-traitance » de la convention pour le groupe CS entre

---

<sup>158</sup> SOUS-TRAITANCE

<sup>159</sup> SOUS-TRAITANCE

l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base<sup>160</sup>.

Une fonction publique forte, bien formée et stable est essentielle pour que l'État puisse fournir les programmes et services que lui confie le Parlement. En se fiant aux services de sous-traitants plutôt qu'au professionnalisme, à l'expertise et à l'esprit de corps des membres des unités de négociation, en particulier dans le cas d'un organisme chargé d'assurer l'innocuité de l'approvisionnement alimentaire du Canada, le gouvernement ne rend pas service aux fonctionnaires, ni à la fonction publique elle-même, ni à la population et nuit à l'économie, comme le soulignait *l'honorable Scott Brison* en mai 2016, alors qu'il était président du Conseil du Trésor<sup>161</sup>.

« En rétablissant des lois du travail justes et équilibrées, le gouvernement reconnaît que les syndicats jouent un rôle important dans la protection des droits des travailleurs et qu'ils servent à renforcer la classe moyenne ».

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*

---

<sup>160</sup> SOUS-TRAITANCE

<sup>161</sup> Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale. 25 mai 2016. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2016/05/le-gouvernement-du-canada-abrogera-des-changements-apportes-aux-mesures-sur-les-relations-de-travail-de-la-fonction-publique-federale.html>

*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 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 rémunération<sup>162</sup>. »

---

<sup>162</sup> *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, Shadow\_Public\_Service

Avant que ne soit publié ce rapport, la Commission de la fonction publique a mené une étude<sup>163</sup> 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 et que leur utilisation sert à contourner la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

« 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. »

Même si cette pratique est critiquée, les gouvernements successifs n'en démordent pas. On parle même de privatiser, sous guise d'un PPP, l'exploitation des nouvelles centrales de chauffage fédérales dans la région de la capitale nationale, ce qui n'a rien de rassurant<sup>164</sup>. Tout au long de ce processus, l'AFPC a fait connaître ses réserves quant à la transparence du projet et à la sécurité du public et des travailleurs, et a remis en doute les annonces du gouvernement concernant l'embauche de travailleurs qualifiés dans la fonction publique.

Une fonction publique forte favorise une économie forte. Selon une étude datant de 2019, l'embauche d'un plus grand nombre de travailleurs dans le secteur public fédéral serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien d'une classe moyenne forte et diversifiée<sup>165</sup>. C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose que la convention collective soit formulée pour appuyer cette conclusion.

---

<sup>163</sup> 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, Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique

<sup>164</sup> <http://syndicatifpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales>  
<http://psacunion.ca/unions-turn-heat-against-cooling-and-heating-plant>

<sup>165</sup> IRIS, La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, septembre 2019, IRIS\_1

Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils rendent à la population et tiennent à leur milieu de travail, dont ils connaissent parfaitement les rouages, 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 ce nouvel article soit intégré à la convention collective.

## **PARTIE 4**

# **ENJEUX PROPRES À L'ACIA EN SUSPENS**

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 24 DURÉE DU TRAVAIL

---

Le syndicat révisé sa proposition originale au paragraphe 24.02 et au sous-alinéa 24.05b)(iv), et retire sa proposition originale au paragraphe 24.10.

**Le syndicat propose de faire passer la semaine de travail des employés des groupes GL et GS à 37,5 heures sans réduire leur salaire annuel. L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.**

**24.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

**24.02** ~~L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.~~ ***L'Employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement de l'AFPC.***

**24.03** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

(...)

**24.05** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

(a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et

(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit

(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,

(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).

(b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins ~~sept (7)~~ **quinze (15) jours** avant la date du début du nouvel horaire, ~~et quatorze (14) jours à l'avance, lorsque possible.~~

(...)

**24.09** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

**24.10** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié ~~les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1<sup>er</sup>) poste de l'horaire modifié.~~ Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

**24.11** Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation signifié par l'une ou l'autre des parties, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom pour les besoins de la consultation.



## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

### **NOUVEAU**

#### **PERSONNEL D'INSPECTION**

**24.XX** *Le présent article s'applique aux employé-e-s qui sont membres du personnel d'inspection comme le définit l'article 2.*

*[Remarque : « Personnel d'inspection » s'entend de tous les employé-e-s qui sont titulaires d'une désignation d'inspecteur et qui mettent en œuvre les mesures d'application de la loi en vertu des pouvoirs conférés par la loi à l'ACIA; (inspectorate)]*

- (a) La conduite des activités d'inspection nécessite un horaire de travail souple. Par conséquent, tous les efforts raisonnables seront faits pour maintenir un horaire de travail dont les heures peuvent être adaptées en fonction des besoins opérationnels du programme d'inspection.*
- (b) Sous réserve des besoins opérationnels et de l'approbation de l'Employeur, ou selon l'horaire établi par celui-ci, les heures de travail peuvent être adaptées pour convenir aux responsabilités individuelles d'un membre du personnel d'inspection. Toutefois, le nombre d'heures normales pour chaque période de deux (2) semaines doit être de soixante-quinze (75) heures.*
- (c) Le personnel d'inspection a droit à au moins quatre (4) jours de repos pour chaque période de deux (2) semaines, dont au moins deux (2) jours doivent être consécutifs, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par l'employé-e et l'Employeur.*

### **NOUVEAU 24.XX**

- (a) L'Employeur fera des efforts raisonnables pour prendre en considération les demandes de l'employé-e visé-e par l'entente sur les heures de travail et pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail.*
- (b) Avant d'attribuer des heures de travail aux employé-e-s, l'Employeur prend en considération les employé-e-s qualifié-e-s qui*

*se sont porté-e-s volontaires pour faire les heures de travail, sous réserve des besoins opérationnels. Si aucun-e employé-e qualifié-e ne se porte volontaire, l'Employeur désignera des employé-e-s.*

- (c) Les employé-e-s peuvent demander un horaire quotidien régulier, ou la modification de celui-ci, sous réserve de l'approbation de l'Employeur et des besoins opérationnels.*
- (d) L'Employeur doit afficher un horaire provisoire au moins vingt-huit (28) jours civils à l'avance. L'horaire final doit être affiché sept (7) jours civils avant qu'il ne débute.*
- (e) À condition que l'Employeur soit avisé suffisamment à l'avance et sous réserve de son approbation, les employé-e-s qualifié-e-s peuvent s'échanger des heures de travail quotidiennes si cela n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.*

*L'Employeur se réserve le droit de déposer tout changement administratif ou corollaire à la Convention collective qui sera nécessaire pour donner effet à ces propositions ultérieurement.*

## **ARTICLE 24 – HEURES DE TRAVAIL NORMALES PROLONGÉES POUR LES NON-MEMBRES DU PERSONNEL D'INSPECTION**

### **Dispositions exclues**

**Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

***Les articles 24 (Durée du travail), 25 (Principe de poste) et 26 (Primes de poste) ne s'appliquent pas au « personnel d'inspection » comme le définit l'article 2.XX.***

### **Dispositions de dérogation**

**Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

**24.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

- 24.02** L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.
- 24.03** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.
- 24.04** (a) Sous réserve du paragraphe 24.05, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) chacun, ~~du lundi au vendredi~~. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de huit (8) heures si la période de repas est d'une demi-heure (0,5) ou au cours d'une période de huit heures et demie (8,5) si la période de repas dure plus d'une demi-heure (0,5) sans dépasser une (1) heure. Ces périodes de travail prévues à l'horaire se situent entre six (6) heures et dix-huit (18) **vingt-deux (22)** heures, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.
- ~~(b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :~~
- ~~(i) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;~~
  - ~~(ii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;~~
  - ~~(iii) informer les employé-e-s par écrit des modifications apportées, s'il y a lieu, à leur horaire de travail;~~
  - ~~(iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.~~
  - ~~(v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-~~

~~repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.~~

~~(vi) le montant de la prime versée en vertu des alinéas 24.04b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.~~

**(b) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).**

**24.05** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

(a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et

~~(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit~~

Re-numéroter en conséquence

~~(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés, et~~

(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).

(b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

- (iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
- (iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas ~~deux (2)~~ **trois (3)** mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.

~~(c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.~~

~~(d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.~~

~~(e) Le montant de la prime versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.~~

**24.06** Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

#### **GL/GS 24.04**

Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été **déterminé autrement par l'Employeur** ~~convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.~~

## GL/GS 24.05

Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

(a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et

~~(ii) soit huit (8) heures par jour,~~

Re-numéroter en conséquence

soit

~~(iii) en moyenne huit (8) heures par jour s'il en a été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés, et~~

(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).

(b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas ~~deux (2)~~ **trois (3)** mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.

## **GL/GS 24.06**

- (a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période déterminée par l'Employeur en consultation avec le Syndicat, l'employé-e travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chacune de ces périodes, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- (b) Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Employeur et la majorité des employé-e-s touchés, et elle s'applique à tous les employé-e-s de l'unité de travail.

**24.07** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

**24.08** Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

- (a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

- (b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième

(2<sup>e</sup>) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

**24.09** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

**24.10** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de **quarante-huit (48) heures** ~~sept (7) jours~~, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

**24.11** Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation signifié par l'une ou l'autre des parties, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom pour les besoins de la consultation.

#### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables tel que stipulé aux paragraphes 24.12 à 24.15 inclusivement**

**24.12** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 24.05a)(iii), GL/GS 24.05a)(iii), 24.06 et GL/GL 24.06 sont stipulées aux paragraphes 24.12 à 24.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

**24.14**

**Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

...



- (b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de ~~vingt-huit (28) jours~~ **trois (3) mois**. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

**Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans tes groupes GL et GS.**

...

- (d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de ~~vingt-huit (28) jours~~ **trois (3) mois**. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

...

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

***L'alinéa 24.15 g) ne s'applique pas aux employé-e-s qui ont un horaire de travail comprimé; ce sont plutôt les dispositions du paragraphe 27.01 relatives aux heures supplémentaires qui s'appliquent.***

- (g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1,75) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

## **MOTIF**

### Proposition syndicale

À l'heure actuelle à l'ACIA, les membres des groupes Manœuvres et hommes de métier (GL) et Services divers (GS) ont une semaine de travail 2,5 heures plus longue (ou une journée de 30 minutes plus longue) que celle de leurs collègues d'autres groupes et classifications. Au 31 octobre 2018, on comptait 61 membres dans cette situation (56 GL

et 5 GS), soit 1,5 % des personnes représentées par l'AFPC à l'ACIA. Le syndicat propose d'harmoniser les heures de travail des groupes GL et GS avec celles du reste de la main-d'œuvre de l'ACIA en faisant passer leur semaine de travail à 37,5 heures sans réduire leur salaire.

Le syndicat soutient qu'un tel changement aura une importance considérable pour les 61 membres des groupes GL et GS. Il aura à l'inverse une incidence financière et opérationnelle minime sur l'Agence, puisqu'il ne toucherait que 1,5 % de sa main-d'œuvre.

Un autre organisme distinct relevant du gouvernement fédéral, l'Agence du revenu du Canada (ARC), qui s'appelait auparavant Agence des douanes et du revenu du Canada, a consenti à la même demande il y a environ 20 ans, harmonisant les heures travaillées chaque semaine par les membres des groupes GL et GS avec celles du reste du personnel.

D'autres employeurs fédéraux ont fait de même. La Commission de la capitale nationale (CCN) ainsi que bon nombre d'aéroports ont raccourci la semaine de travail du personnel des groupes GL et GS, sans réduire leur salaire. Ils ont reconnu que le travail pouvait être fait sur 37,5 heures par semaine, sans que leurs activités en souffrent. Notons par ailleurs qu'une réduction de la semaine de travail améliore la conciliation travail-vie personnelle, ce qui a pour effet d'augmenter le moral et la productivité au travail.

L'AFPC avait fait la même proposition lors de la ronde de négociation de 2011, qui avait également nécessité l'établissement d'une commission de l'intérêt public. Le rapport de la commission présidée par M. L. Slotnick, qui a été publié le 25 juillet 2013, comportait la recommandation d'accepter la proposition syndicale. En appui à cette recommandation, le rapport indiquait : « *[TRADUCTION] LA CIP considère la semaine de travail du petit groupe d'employé-e-s GL et GS comme une anomalie qui doit être corrigée. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la diminution de la semaine de travail*

*sans réduction de salaire annuel ne créerait pas de précédent, car elle a déjà été effectuée dans d'autres organismes fédéraux. La CIP recommande par conséquent que la proposition de l'agent négociateur et les changements associés figurent dans la convention collective. »*

Nous exhortons par conséquent la commission à recommander ce changement, depuis trop longtemps attendu, aux heures de travail des membres des groupes GL et GS.

Le syndicat souhaite par ailleurs que la remise en question d'un élément aussi fondamental que la structure des heures de travail des employés fasse forcément l'objet de négociations. Lorsque l'employeur souhaite convertir des travailleurs de jour en travailleurs par poste, ou vice versa, le libellé actuel ne prévoit que des consultations. Lors de ces consultations, l'employeur doit seulement établir une nécessité concernant le service ou l'efficacité, deux notions presque entièrement définies par l'employeur lui-même. Ce libellé offre peu de protection aux employés.

Le syndicat cherche à obtenir de meilleures protections pour les heures de travail et les horaires de ses membres. Il y a d'énormes différences entre les dispositions visant les travailleurs de jour et celles visant les travailleurs par poste. Les premiers profitent d'un horaire relativement délimité, tandis que les seconds peuvent être appelés à travailler à tout moment ou presque. Certes, les travailleurs par poste bénéficient de stipulations sur la planification de l'horaire et les primes, mais il reste que la rotation des postes nuit à la santé des employés.

Les employés organisent leur vie en fonction de leur horaire de travail. L'employé qui est travailleur de jour depuis le début de sa carrière aura mis en place des structures et des activités en dehors du travail qui concordent avec son horaire. La garde des enfants, les transports entre la maison et l'école, le soin des aînés et les autres obligations familiales s'articulent autour des heures de travail prévues. De plus, les employés prennent des dispositions pour que leurs loisirs (bénévolat dans la collectivité, activités artistiques ou

sportives, ou autres activités du genre) n'entrent pas en conflit avec leur horaire de travail. Le syndicat s'oppose à ce que l'employeur puisse unilatéralement décider de muter des employés au travail par poste au simple motif que cela l'aide à équilibrer son budget.

Par exemple, l'employeur pourrait prétendre qu'il doit convertir une travailleuse de jour en travailleuse par poste pour éviter de payer des heures supplémentaires. Il pourrait même prétendre que cette conversion est requise pour de courtes périodes afin d'éviter les heures supplémentaires. Le syndicat aurait beau plaider avec vigueur que cela s'oppose à l'esprit de la convention, il se pourrait bien que le libellé appuie le point de vue de l'employeur.

Même si l'on fait abstraction de la proposition du syndicat en faveur d'un accord réciproque, le libellé actuel n'oblige même pas l'employeur à démontrer que le changement est requis pour répondre aux nécessités du service, ce qui constitue une exigence plus élevée et un concept bien établi par la jurisprudence. L'exigence actuelle n'est pas assez élevée pour justifier une conversion de travailleur de jour en travailleur par poste, ou vice versa.

Une condition de travail aussi fondamentale que les heures de travail ne devrait pas être changée sans négociations entre les parties. Le syndicat demande donc respectueusement au conseil de mettre fin au pouvoir de l'employeur d'obliger unilatéralement les employés à travailler par poste, une exigence qui ne faisait pas nécessairement partie de leurs conditions d'embauche.

Le syndicat demande également pour les raisons susmentionnées un changement au sous-alinéa 24.05b)(iv), de sorte que les horaires de postes soient affichés quinze (15) jours, au lieu de sept (7), avant la date du début du nouvel horaire. Puisque les employés organisent leur vie autour de leur horaire de travail, le devancement de l'affichage des horaires profitera autant à eux qu'à l'employeur. Les employés pourront ainsi remplir leurs

obligations professionnelles sans perturber leurs activités familiales et leur conciliation travail-vie personnelle.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

#### Proposition de l'employeur

Parmi de nombreux changements à cet article, l'employeur propose de réduire la période applicable pour le paiement d'une prime en cas de court préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par postes. C'est une réduction importante : on passe de sept jours à 48 heures.

Une prime est versée pour compenser la difficulté de réorganiser sa vie après un court préavis. Les changements d'horaire peuvent entraîner des coûts supplémentaires pour l'employé : garde d'enfants, soins d'une personne âgée ou annulation de projets. Une telle proposition viendrait perturber la conciliation travail-vie personnelle des employés, car l'employeur pourrait modifier l'horaire des travailleurs par postes selon un court préavis, ce qui les pénaliserait. Les gestionnaires pourraient ainsi bouleverser la vie des membres en modifiant leurs heures de travail.

Selon le syndicat, l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'une telle proposition. L'employeur fait vaguement référence au besoin de souplesse, sans donner de détails. Cette disposition fait partie de la convention collective à l'administration publique centrale depuis 1971 et à l'ACIA depuis sa création en 1997, et rien ne justifie son retrait<sup>166</sup>. L'employeur n'a donné aucune preuve du préjudice que lui causait la prime actuelle, et il n'a fourni aucune information sur les coûts que lui ferait économiser un tel changement.

---

<sup>166</sup> Heures de travail à l'administration publique centrale

Heures de travail à l'ACIA, convention expirant en 1999

Par ailleurs, au nom de la « souplesse » et des « besoins opérationnels », l'employeur veut apporter des changements à l'article 24 considérables, profonds et encore plus susceptibles de créer un précédent. L'employeur propose notamment d'associer les heures de travail d'un nombre considérable, mais encore indéterminé, d'employés à celles du « personnel d'inspection ». Voici des changements proposés :

- La création d'un système d'heures de travail à deux volets, soit un pour le personnel d'inspection et un autre pour le reste des membres de l'AFPC visés par la présente convention collective.
- Les heures de travail du personnel d'inspection établies essentiellement uniquement par l'employeur.
- Le remplacement de la semaine de travail normale allant du lundi au vendredi par une semaine de travail de sept (7) jours.
- Des périodes de travail quotidiennes pouvant être prévues entre six (6) heures et vingt-deux (22) heures, et non dix-huit (18) heures comme dans la convention collective.
- Aucune garantie de deux jours de repos consécutifs, puisqu'ils sont maintenant accordés « sous réserve des nécessités du service ».
- L'élimination des primes et de la rémunération des heures supplémentaires du libellé actuel de la convention collective, ce qui entraînerait des pertes financières considérables pour nos membres.

Encore une fois, l'employeur n'a pas prouvé le bien-fondé de ces concessions majeures, outre les économies de coûts dont les membres de cette unité de négociation feront directement les frais. La convention collective actuelle prévoit des dispositions qui permettent à l'employeur de répondre aux besoins opérationnels changeants, pourvu qu'il rémunère équitablement les employés pour les heures supplémentaires et le travail par postes. Il n'est donc pas nécessaire de sabrer le libellé et les dispositions du contrat actuel.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur pour l'article 24 dans ses recommandations.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 27 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

Le syndicat révisé sa proposition originale aux alinéas 27.08a) et b).

**27.01** ~~Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire~~ **Chaque heure supplémentaire travaillée** est rémunérée **au tarif double**. ~~aux tarifs suivants :~~  
**Toutes les heures supplémentaires ouvrent droit à pension.**

~~(a) tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);~~

~~L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~(b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

~~L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~(c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

**L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.**



- 27.08** (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix~~**quinze** dollars (~~40~~**15,00** \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- (b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~**quinze** dollars (~~40~~**15,00** \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) 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.
- (b) 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 et/ou de repas.

## MOTIF

Notre proposition sur les heures supplémentaires et les indemnités de repas se divise en deux parties : 1) la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; 2) l'augmentation de l'indemnité de repas pour la faire passer à 15 \$. Il sera également question dans cette section de la proposition de l'employeur au sujet de l'attribution du travail supplémentaire et de l'indemnité de repas.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou omette tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,50 (ou 1,75) fois le taux de base ou temps double, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. Notre proposition tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie

personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées.

Deuxièmement, l'Alliance propose d'augmenter l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires. La dernière augmentation remonte à 2003, soit il y a 16 ans. Qui plus est, l'augmentation accordée à l'époque se montait à 50 cents à peine. Or, au cours des 16 dernières années, le prix de la nourriture a grimpé, l'inflation ayant augmenté de près de 33 %. Il est donc plus que temps d'augmenter l'indemnité de repas. Rappelons que la CRTEFP, 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<sup>167</sup>. Lors de récentes négociations, l'employeur a consenti une indemnité de repas de 12 \$ pour les membres de la fonction publique centrale qui font partie des groupes de négociation suivants : FB (AFPC); AI, PR, et RO (Unifor); EI (FIOE); FI (ACAF); FS (APASE); SR€ (ACECMGF); SR€ et SR(W) (CMTCMGF); SO (GMMC); SP, NR, CS et SH (IPFPC); EC et TR (ACEP).

L'Alliance estime qu'il devrait en être de même pour les unités de négociation visées aux présentes. L'employeur verse actuellement une indemnité de repas de 10 \$ à l'employé-e 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 \$. 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 là de la plus importante augmentation en un an depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services (TPS) en 1991<sup>168</sup>.

---

<sup>167</sup> HEURES SUPPLÉMENTAIRES

<sup>168</sup> HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que sa proposition fasse partie de la recommandation de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 28 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

---

**Modifier comme suit :**

**28.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- (a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,  
ou
- (b) un jour de repos,  
ou
- (c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail; et rentré au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :
  - (i) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif **double** ~~des heures supplémentaires applicable~~ pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;  
ou
  - (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- (d) Le paiement minimum mentionné en 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.06 de la présente convention.
- ~~(e) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.~~

**28.02** Sauf si l'employé-e est 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 normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

## **MOTIF**

Les propositions du syndicat aux alinéas 28.01c) et e), selon lesquelles tout rappel au travail s'accompagne d'une rémunération au tarif double, concordent avec les changements demandés à l'article 27 (Heures supplémentaires). Comme elle l'a justifié à l'article 27, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou omette tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,50 (ou 1,75) fois le taux de base ou temps double, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. Notre proposition tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 33 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

**33.01** Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

**33.02** Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre **se rend** à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas quatre (4) heures.~~

**33.03** Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- (a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- (b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- (c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

## NOUVEAU

**(d) *L'employé-e est rémunéré au taux horaire applicable pour tout le temps de déplacement entre l'hébergement temporaire et le lieu de travail temporaire.***

~~33.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :~~

***Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est***

**considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :**

- ~~(a)~~ Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- ~~(b)~~**(a)** Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
- (i) la rémunération normale de sa journée 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 applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement **et/ou de travail** 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 quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.~~
- ~~(c)~~**(b)** Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou de travail**, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

## MOTIF

Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, nos membres travaillent. Or l'article sur le temps de déplacement ne tient pas du tout compte de cette réalité; le syndicat propose donc de le moderniser. Il aimerait aussi que l'on modifie la façon de traiter les arrêts en cours de route pour s'assurer que les membres sont dûment rémunérés pour le temps qu'ils doivent obligatoirement passer à chaque halte lorsqu'ils voyagent.

La question est simple : les membres doivent être rémunérés pour le temps mobilisé en situation de voyage. Le libellé actuel limite la rémunération à trois heures pour une halte.

Les types de déplacements varient grandement d'une unité de négociation à l'autre : entre deux grandes villes, qui nécessitent de courtes haltes, ou encore en région éloignée avec un service aérien limité et de longues escales. Les vols à destination des territoires ou d'autres endroits éloignés peuvent souvent nécessiter de longs arrêts et un temps d'attente important. De plus, en hiver, les vols sont souvent retardés ou annulés. Un employé qui est coincé dans un aéroport pendant un arrêt prolongé en raison des conditions météorologiques ou pour d'autres raisons indépendantes de sa volonté serait mobilisé et ne serait pas indemnisé pour ces inconvénients en raison des dispositions actuelles de la convention collective.

Le syndicat estime que, si un employé est mobilisé, il doit être rémunéré en conséquence. Il propose de remplacer la rémunération maximale de trois heures par la rémunération complète du temps mobilisé durant un déplacement.

En ce qui concerne le paragraphe 33.04, le syndicat propose de remplacer un système compliqué, en vertu duquel la rémunération du temps de déplacement ou de travail varie selon la journée, par un système simple qui tient compte de la réalité professionnelle des employés. Le syndicat propose de tout simplement considérer le temps de déplacement comme du temps de travail, peu importe le jour ou l'heure.

Nous voulons moderniser ce libellé pour tenir compte des nouvelles façons de travailler. En ayant accès aux courriels, aux cellulaires, aux ordinateurs portables, au Wi-Fi et aux RPV, les membres travaillent souvent durant leurs déplacements. Il n'y a donc pas lieu de maintenir la distinction entre « travail » et « déplacement ». L'employé est mobilisé durant cette période où il voyage pour le compte de l'employeur et doit être rémunéré en conséquence.

Ces deux changements s'inspirent d'une approche similaire que l'on trouve dans des conventions collectives du secteur public provincial. En examinant les ententes des 10 provinces, le syndicat constate que toutes les grandes provinces comparables



(Alberta, C.-B., Ontario et Québec) ont des règles semblables à ce que nous proposons; le temps consacré aux déplacements est considéré comme du temps de travail. Seule une province a une disposition qui va à l'encontre de ce que nous proposons.

<b>Disposition</b>	<b>Province(s)</b>
Temps de déplacement considéré comme du temps de travail	Alberta, C.-B., Ontario, Québec, Saskatchewan
Temps de déplacement rémunéré au tarif normal	Terre-Neuve-et-Labrador
Aucune disposition claire dans la convention collective	Manitoba, N.-B., N.-É, Î.-P.-É

Voir la référence Temps de déplacement.

Il est difficile d'établir précisément le coût des propositions du syndicat. Or, même si ce changement entraînerait une hausse importante du coût des heures supplémentaires, ce qui ne devrait pas être le cas, le coût serait minime.

En partant du principe que le temps consacré au travail et/ou aux déplacements pour le compte de l'employeur est rémunéré, que des ententes comparables renferment une telle disposition et que le coût est minime, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette revendication dans ses recommandations.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 34 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

---

- 34.01** À la demande d'un-e employé-e et ~~à la discrétion de l'Employeur~~, **et avec l'autorisation de l'Employeur**, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires, l'article 28 – Indemnité de rappel au travail, l'article 29 – Disponibilité et l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail, et le temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.
- 34.02** Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- 34.03** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.
- 34.04** À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, 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.
- 34.05** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, le congé compensatoire accumulé est entièrement payé à l'employé-e ou à sa succession, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache à la date de cessation d'emploi.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

- 34.01** À la demande d'un-e employé-e et ~~à la discrétion~~ **avec l'autorisation** de l'Employeur, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires, l'article 28 – Indemnité de rappel au travail, l'article 29 – Disponibilité et l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail, et le temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement,

peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

...

**34.03** Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. ~~L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.~~

**34.04** À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e***, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, ***une fois par exercice financier***, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

...

## NOUVEAU

**34.07** *Quand un paiement est versé en application du présent article, l'Employeur s'efforce de le verser dans les huit (8) semaines qui suivent la fin de la période de paie au cours de laquelle l'employé-e en a fait la demande, ou, si le paiement est requis pour liquider les congés compensatoires inutilisés à la fin d'un exercice financier, l'Employeur s'efforce de le verser dans les huit (8) semaines qui suivent le début de la période de paie après le 30 septembre.*

## MOTIF

Le syndicat est d'avis que les parties s'approchent d'une entente relativement au paragraphe 34.01, puisque leurs propositions sont similaires. Ce sont les propositions de l'employeur pour les paragraphes 34.03, 34.04 et 34.07 qui font obstacle à une entente à l'égard de cet article.

Le changement que propose l'employeur au paragraphe 34.03 découle de son ajout du paragraphe 34.07, lequel allongerait essentiellement la période de traitement du paiement des congés compensatoires. Cette période doublerait, passant de quatre (4) à huit (8) semaines suivant le début de la première période de paye après le 30 septembre.

Le changement proposé par l'employeur au paragraphe 34.04 imposerait aux employés le paiement des congés compensatoires une seule fois par exercice financier, ce qui est plus restrictif que les dispositions du paragraphe actuel de la convention collective. Dans tous les cas, l'employeur n'a pas démontré le bien-fondé des changements proposés, lesquels auront tous des répercussions sur la capacité de nos membres à recevoir rapidement le paiement de leurs congés compensatoires à leur demande. Par conséquent, le syndicat demande à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa recommandation.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 43 RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

---

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement~~, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.
- 43.02 La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 43.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 43.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- (a) modifie ses tâches ou la ré-affecte,
- ou
- (b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 43.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 43.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.~~

## MOTIF

Le syndicat demande que la réaffectation ou le congé de la mère soit prolongé de manière à couvrir la totalité de la période d'allaitement. D'autres modifications sont également proposées à cet article, dont la plus importante : rémunérer le congé de la femme enceinte ou allaitante pour la durée du risque.

La période d'allaitement recommandée à l'échelle nationale et internationale est de 104 semaines et au-delà. La convention collective actuelle permet la réaffectation ou le congé liés à la maternité jusqu'à 52 semaines après la naissance de l'enfant. Le Conseil du Trésor avait une politique à ce sujet, mais du fait qu'elle n'était pas insérée dans la convention collective, il a pu l'abroger unilatéralement le 19 juillet 2010 sans consulter le syndicat (annexe MRRL 2).

La politique abrogée reconnaissait que certaines situations de travail présentaient des risques pour l'allaitement maternel et permettait une réaffectation ou un congé tout au long de la période d'allaitement, sans limites de semaines. Elle stipulait :

*Apaiser, durant une période de grossesse ou d'allaitement, les inquiétudes liées à la santé des employées qui sont exposées à des risques de nature biologique, chimique, physique ou psychosociale dans leur milieu de travail, notamment dans des laboratoires, à bord de navires, sur des chantiers de construction ou dans des régions éloignées.*

(...)

*Selon la politique du gouvernement, les ministères doivent, dans le cas des employées qui sont enceintes ou qui allaitent et qui s'inquiètent de l'exercice de certaines fonctions au cours de leur grossesse ou de l'allaitement de leur enfant, faire un effort raisonnable pour modifier leurs fonctions ou leur proposer une réaffectation ou une mutation.*

(...)

*Si un accommodement n'est pas raisonnablement possible ou si l'employée qui est enceinte ou qui allaite refuse un tel accommodement, l'employée pourrait devoir prendre*

*un congé non payé en plus des autres congés prévus dans sa convention collective ou dans les politiques du Conseil du Trésor.*

Dès qu'il a abrogé cette politique, le Conseil du Trésor a publié un bulletin d'information à l'intention des administrateurs généraux, des directeurs des ressources humaines et des relations de travail qui faisait mention de cette directive : « Les demandes de réaffectation ou de congé lié à la maternité doivent être régies par la convention collective applicable de l'employée qui en fait la demande » (annexe MRRL 3).

Le syndicat a donc proposé de modifier le libellé à ce sujet dans la convention collective actuelle afin que la période d'allaitement recommandée soit entièrement couverte, comme c'était le cas dans la politique précédente du Conseil du Trésor.

Le syndicat estime que l'employeur peut trouver d'autres tâches sécuritaires pour les membres de l'unité de négociation. À son avis, aucune employée ne devrait être forcée à prendre un congé non payé lorsqu'elle a besoin en fait d'une mesure d'adaptation.

La convention collective devrait prévoir une disposition, comme celle que nous revendiquons, précisant qu'une employée enceinte ou allaitante a droit à un congé payé si l'employeur ne peut pas la réaffecter. L'employeur serait ainsi encouragé à lui trouver d'autres tâches qu'elle pourrait faire en toute sécurité.

Le concept du congé payé dans les cas où on ne peut modifier les fonctions de la travailleuse ou lui offrir une réaffectation existe seulement dans une province. En effet, le Québec a mis sur pied le programme *Pour une maternité sans danger* qui découle des protections prévues dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (annexe MRRL 4). En vertu des articles 46 à 48 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* du Québec, la réaffectation est permise jusqu'à la fin de la période d'allaitement (annexe MRRL 5) :

*Une travailleuse qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.*

(...)

*Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la fin de la période de l'allaitement.*

De plus, le programme *Pour une maternité sans danger* garantit une indemnité de remplacement du revenu correspondant à 90 % du salaire net pondéré jusqu'à un maximum de 76 500 \$ (soit le maximum des gains annuels assurables). Cette indemnité n'est pas imposable (annexe MRRL 4). Au Québec, les travailleuses enceintes et allaitantes sont protégées par la loi et bénéficient d'un congé payé pour toute la durée de la période d'allaitement si aucune réaffectation n'est possible. Les travailleuses de la fonction publique fédérale à l'ACIA ne méritent rien de moins.

Toutefois, le paragraphe 132.5 du *Code canadien du travail* (partie II – Santé et sécurité au travail) prévoit un congé payé lorsqu'une travailleuse allaitante demande à l'employeur de modifier ses fonctions ou de la réaffecter et que l'employeur cherche à lui accorder une telle mesure d'adaptation (annexe MRRL 6) :

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

Nous devons apporter cette amélioration à nos conventions collectives pour plusieurs raisons :



- L'obligation d'adaptation pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent ne devrait pas entraîner le fardeau financier de prendre un congé non payé si leur emploi ne peut être rendu sécuritaire ou si elles ne peuvent être réaffectées. L'employeur a l'obligation de fournir un environnement sécuritaire de travail comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité et les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. Si l'employeur ne peut fournir un environnement de travail sécuritaire, il serait tout simplement logique qu'il paye à l'employée sa rémunération pendant la période de congé.
- Si l'employeur essaie véritablement de modifier les fonctions d'une employée enceinte ou qui allaite ou de la réaffecter à un emploi sécuritaire, les coûts réels d'accorder aux membres un congé payé devraient être minimes. Il est dans l'intérêt de l'employeur de respecter les étapes décrites dans la convention collective et d'essayer d'accorder des mesures d'adaptation aux employées, puisqu'elles seront moins nombreuses à prendre un congé payé.
- Tôt ou tard, la question du congé non payé pourrait faire l'objet d'un grief ou d'une plainte pour discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale. Il peut aussi arriver qu'une employée poursuive son employeur en justice si, par exemple, son enfant souffre de problèmes de santé parce qu'elle a été exposée à des substances toxiques durant la période d'allaitement. L'employeur pourrait éviter ces problèmes en accordant le congé payé demandé au paragraphe 43.05.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la recommandation de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 46 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

Le syndicat révisé la proposition initiale comme suit :

**46.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend : **est défini dans l'article 2**

- (a) du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e);
- (b) des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e);
- (c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;
- (d) du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;
- (e) des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;
- (f) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou
- (g) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

#### NOUVEAU

*Ou*

- (h) Une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non ***un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.***

#### **46.02**

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

**46.03** Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge 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 prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, **ou ceux rattachés à la procréation assistée**;
- (e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g) ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

**NOUVEAU**

- (h) ***pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale.***

**NOUVEAU**

- (i) ***Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé payé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.***

## MOTIF

Outre la proposition au paragraphe 46.01 visant à élargir la définition de la famille afin qu'elle englobe ***toute personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e***, le syndicat revendique cinq modifications à cet article. L'ajout de ce libellé dans une convention collective reconnaît la diversité possible des liens familiaux, une notion que l'employeur a acceptée lors de la négociation d'autres conventions collectives dans l'administration centrale. Ainsi, le libellé proposé pour l'ajout de l'alinéa 46.01h) se retrouve dans la convention collective négociée par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe EB.

Le syndicat souhaite faire passer de 37,5 à 75 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement aux employés, ou à 80 heures pour ceux qui ont une semaine de travail de 40 heures. 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 ayant un niveau d'instruction supérieure ou exerçant une profession libérale<sup>169</sup>. »  
[notre traduction]

---

<sup>169</sup> Congé pour obligations familiales

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

En 2011-2013, Linda Duxbury de l'École de commerce Sprott de l'Université Carleton et Christopher Higgins de l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario ont mené une étude auprès de quelque 25 000 personnes salariées canadiennes sur l'expérience des proches aidants<sup>170</sup>.

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.

---

<sup>170</sup> Congé pour obligations familiales

Une étude parue en 2004 dans *L'emploi et le revenu en perspective*, une publication 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<sup>171</sup>.

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.

Le personnel de l'Agence du revenu du Canada, aussi membre de l'AFPC, a droit à 45 heures par année de congé payé pour obligations familiales. Cela équivaut à 7,5 heures de plus par année, soit 20 % de plus d'heures que les autres membres de l'AFPC qui travaillent dans l'administration publique centrale ou à l'ACIA<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> Congé pour obligations familiales

<sup>172</sup> Congé pour obligations familiales

L'unité de négociation de l'ARC a été formée à même l'effectif du groupe PA, qui fait partie de l'administration publique centrale, en 1999. La classification SP au sein de l'ARC est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2007 à la suite d'un examen de la classification. Le mandat de négociation à l'ARC est également établi par le Conseil du Trésor.

Le syndicat est d'avis que le Conseil du Trésor et l'ACIA n'ont aucune raison d'accorder aux personnes salariées de l'ACIA un nombre d'heures de congé pour obligations familiales inférieur à celui accordé aux employés de l'ARC. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

Deuxièmement, le syndicat souhaite permettre aux personnes salariées de se prévaloir de la disposition de l'alinéa 46.03c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires pas nécessairement à une personne âgée, mais à tout membre de la famille, comme un enfant handicapé ou une personne qui requiert des soins supplémentaires. Le syndicat prévoit que cette stipulation sera rarement invoquée, mais elle serait très utile pour ceux qui doivent ainsi s'occuper d'un membre de la famille. Il souhaite aussi supprimer l'expression « à charge » de l'alinéa 46.03a). Dans les deux cas, le libellé concorderait alors avec celui des mêmes dispositions dans la convention collective du groupe PA au sein de l'administration centrale.

Troisièmement, le syndicat propose de retirer le mot « imprévisible » de l'alinéa 46.03f), qui permet aux membres de se prévaloir du congé en cas de fermeture d'une école ou d'une garderie. Que la fermeture soit prévue ou non, les parents, en particulier les parents seuls, ont souvent du mal à trouver un service de garde lorsqu'une garderie ou une école est fermée. Par exemple, la fermeture de ces établissements pour cause de conflit de travail n'est pas imprévisible, mais il se peut que les parents n'aient nulle part où envoyer leurs enfants pendant la période de fermeture.

Quatrièmement, le syndicat propose de lever la limite d'heures de congé pouvant être prises en vertu de l'alinéa g), qui vise les rendez-vous avec un avocat ou un professionnel

des finances. Lorsqu'une personne salariée traverse une période de changement (achat d'une maison, divorce, etc.), des situations graves peuvent nécessiter de rencontrer ces professionnels pendant plus de 7,5 heures.

Enfin, 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 la personne salariée. Les personnes salariées ne devraient pas être privées de la possibilité d'être au chevet d'un membre de la famille en fin de vie. L'article actuel permet à la personne salariée 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 ambiguïté sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 47 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

---

**47.01** 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) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. 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

Certains changements démographiques, notamment en ce qui a trait au vieillissement des parents et aux enfants, peuvent forcer une personne salariée à s'absenter pour des raisons personnelles qui ne sont pas couvertes par d'autres sections de cette convention collective. Il convient de noter que même si une personne salariée pouvait se prévaloir du droit accordé à 47.01 tous les 10 ans, le coût pour l'employeur ne serait pas prohibitif. En fait, l'offre d'un tel congé devrait être considérée de manière positive, puisque la productivité des personnes salariées augmente quand elles ont droit à des congés adéquats.

Nonobstant ce qui précède, remarquons que a) le congé est non payé et b) il est assujéti aux nécessités du service, ce qui signifie que l'employeur conserve une bonne marge de manœuvre quant à son autorisation.

Le syndicat demande donc respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

---

Le syndicat révisé la proposition initiale comme suit :

#### **NOUVEAU :**

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

- Une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. En vertu de l'alinéa 47.01a), l'employé-e a droit à un congé de deuil une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

#### *Re-numéroter en conséquence*

50.01 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- (a) À la demande de l'employé, 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.
- (b) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
  - (i) la première période doit inclure le jour de commémoration 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.

- 50.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'un cousin ou d'une cousine**, ~~d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ et des grands-parents de l'époux.
- 50.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 50.01 ou 50.02, 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.
- 50.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 50.01 ou 50.02.

## **MOTIF**

L'ajout de ce libellé dans une convention collective reconnaît la diversité possible des liens familiaux, une notion que l'employeur a acceptée lors de la négociation d'autres conventions collectives dans l'administration centrale. Ainsi, le nouveau libellé proposé pour l'article 50 se retrouve dans la convention collective négociée par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe EB.

### **22.02 Congé de deuil payé**

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

i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.

### **22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille**

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

i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

## **22.12 Congés payés pour obligations familiales**

a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :

- ...
- vii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

En 2019, ce libellé a été ajouté aux conventions collectives d'autres unités de négociation de l'administration centrale, notamment l'ACEP, l'ACAF et l'AJJ<sup>173</sup>. De toute évidence, l'employeur a reconnu le bien-fondé du principe; on pourrait même parler de précédent. Les membres de l'unité de négociation de l'ACIA revendiquent l'ajout des mêmes dispositions à leur convention collective.

Par ailleurs, le syndicat revendique l'ajout des oncles et des tantes au paragraphe 50.02, de sorte qu'une personne salariée puisse bénéficier d'un (1) jour de congé de deuil payé advenant leur décès. Nous estimons qu'il s'agit d'un ajout qui reflète l'importance des oncles et des tantes dans les relations familiales diversifiées des employés, surtout étant donné l'évolution de la composition démographique de la main-d'œuvre au Canada.

Le syndicat demande donc respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la commission.

---

<sup>173</sup> Libellé de l'administration publique centrale

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 53 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

---

#### Congé d'examen payé

**53.07** À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen, **y compris un examen en ligne**, qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

#### MOTIF

Le syndicat souhaite moderniser le libellé du paragraphe 53.07 afin qu'il tienne compte de l'évolution des technologies en accordant à l'employé-e un congé payé pour un examen en ligne. Pendant les négociations, l'employeur, qui était sur la même longueur d'onde, a cependant mentionné que le Conseil du Trésor ne lui avait pas confié le mandat d'apporter ce simple changement.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée dans la recommandation de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 54 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

---

#### ~~54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole~~

~~L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- ~~(a) — Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~
- ~~(b) — Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~
- ~~(c) — Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.~~

#### 54.03 Congé pour des raisons personnelles

- (a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq **quinze (7,5 15)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit ~~(8)~~ **seize (16)** heures de congé payé pour des raisons

personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.

## **MOTIF**

La proposition du syndicat pour l'article 54 donnerait lieu à l'abolition du congé pour accomplir du travail de bénévole afin qu'il soit intégré au congé pour des raisons personnelles, conformément aux conventions collectives de l'AFPC (groupes TC, EB et SV) à l'administration centrale. Ce changement n'entraînerait aucune augmentation de coûts pour l'employeur, puisque les membres à l'ACIA auraient droit au même nombre d'heures de congé qu'au titre de la convention actuelle. Ces heures seraient simplement toutes accordées à titre de congé pour des raisons personnelles plutôt que d'être réparties entre le congé pour des raisons personnelles et le congé pour accomplir du travail de bénévole.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée dans la recommandation de la commission.



## PROPOSITION DE L'AFPC

### ARTICLE 56 EXPOSÉ DES FONCTIONS

---

#### 56.01

- (a) ***Au moment de son embauche*** ou sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités ***particulières*** à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, ***sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs***. Ce document doit être signé par le surveillant et l'employé-e. Il doit également reconnaître le droit de l'employé-e de soumettre un grief relatif à son contenu dans les délais prescrits.
- (b) ***Dans le cadre de son évaluation de rendement ou d'un questionnaire sur la gestion des talents, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités spécifiques liées à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs***.
- (c) ***Au moment d'entrer dans un nouveau poste ou d'y être transféré, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités particulières à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs***.

**56.02** ***Toutes les descriptions de tâches sont non sexistes et les fonctions sont classifiées de manière à assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale.***

#### 56.03

- (a) ***Si l'Employeur modifie les fonctions d'un poste, l'employé-e doit en prendre connaissance et signer le document. La signature de l'employé-e sur la description de tâches signifie seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.***

- (b) *Les modifications apportées par l'Employeur sont examinées en fonction du système de classification de l'Employeur. La classification du poste de l'employé-e est confirmée ou modifiée en conséquence.*

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

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

## **MOTIF**

Les employés qui travaillent dans un organisme comme l'ACIA s'attendent à ce que leur classification soit exacte afin de toucher une rémunération juste pour le travail accompli. Pour que la classification soit exacte, il faut que l'exposé des fonctions le soit aussi, car c'est à partir de ce document que l'on évalue le poste selon la norme de classification en vigueur. C'est ce qui détermine le nombre de points accordés à un poste, son niveau de classification et, par le fait même, le salaire.

Comme celles du Conseil du Trésor, les normes de classification de l'ACIA sont désuètes et doivent être mises à jour. Il n'en demeure pas moins qu'une description de travail à jour est nécessaire pour s'assurer qu'un employé comprend parfaitement ce qu'on attend de lui et obtient une rémunération juste.

Il s'agit également d'une question de transparence pour les employés. Il faut veiller à ce que tous les nouveaux employés et ceux qui commencent un nouvel emploi obtiennent leur exposé des fonctions dans un délai raisonnable suivant le début de leur emploi. Or, beaucoup d'employés travaillent pendant une longue période de temps avant d'obtenir leur exposé des fonctions. Même si le travail des membres à l'ACIA a changé au fil des années, l'employeur a manqué à sa responsabilité de fournir des descriptions de travail à jour et complètes. Le syndicat estime qu'il faut remédier à cette situation.

Par ailleurs, il est primordial de s'assurer que toutes les descriptions de travail et tous les exposés des fonctions sont conformes aux lois sur l'équité salariale et sont non sexistes.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la recommandation de la commission.

#### Proposition de l'employeur

L'employeur propose de supprimer les termes « complet et courant » de la disposition permettant aux employés d'obtenir un exposé des fonctions sur demande. Le syndicat ne voit pas quel serait l'avantage, du point de vue des relations de travail, de permettre à l'employeur de fournir à l'employé un exposé des fonctions incomplet ou désuet.

L'exposé des fonctions fournit à l'employé une orientation claire pour évaluer le rendement, le protéger contre des mesures disciplinaires arbitraires et offrir une rémunération juste par l'entremise du système de classification. Il va sans dire qu'un exposé incomplet et périmé pourrait induire l'employé en erreur, l'exposer à des mesures disciplinaires injustes et mener à une classification inexacte. Le syndicat ne croit pas que cette proposition servirait l'intérêt des parties et demande à la commission de ne pas formuler de recommandation en ce sens.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### NOUVEAU DÉNONCIATION D'ACTES FAUTIFS

---

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

#### MOTIF

La présente proposition vise à protéger davantage les membres qui dénoncent des actes répréhensibles.

Une dénonciation efficace renforce la culture de liberté de parole, ce qui favorise la confiance tout en améliorant le moral, la santé et la sécurité du personnel. Les avantages d'un mécanisme de dénonciation efficace sont bien démontrés<sup>174</sup>. Lorsque des situations ou des actes d'inconduite mineurs passent sous silence, ils peuvent se généraliser, s'aggraver et devenir coûteux au point de nuire considérablement au personnel, à l'organisation, au public ou à l'environnement. Nos membres doivent avoir l'assurance que leur anonymat sera préservé et qu'ils seront à l'abri des représailles s'ils divulguent des actes répréhensibles.

En 2015, le Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) a commandé une étude visant à explorer la culture de dénonciation dans la fonction publique fédérale<sup>175</sup>. Les

---

<sup>174</sup> Association canadienne de normalisation, *Systèmes de dénonciation : un guide*, 2016.

<sup>175</sup> *Exploration de la culture de dénonciation dans la fonction publique fédérale*, Phoenix Strategic Perspectives Inc. pour le Commissariat à l'intégrité du secteur public, 2015.

résultats de l'étude, menée auprès de dix groupes d'employés et de gestionnaires de ministères fédéraux, confirment que les fonctionnaires craignent principalement les représailles :

« Parmi les divers types de représailles qui sont soulevés régulièrement, figurent l'ostracisme; recevoir moins de projets ou perdre des projets/être sur la liste noire pour les affectations; perdre son emploi; être réaffecté ou transféré; se voir confier du travail ou des tâches dont personne d'autre ne veut ou recevoir une charge de travail accrue; du harcèlement; de mauvaises évaluations; une surveillance accrue de son propre travail; l'incapacité d'avoir des références et, enfin, l'absence de possibilités de promotion. »

Et nulle raison de croire que la situation à l'ACIA diffère de celle de l'administration publique centrale.

Les fonctionnaires se préoccupent également de la solidité de la preuve, de la question à savoir si elle répond aux critères de l'acte répréhensible, ainsi que du manque d'anonymat et de confidentialité.

Le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019<sup>176</sup> confirme ce constat : la moitié des répondants estimaient pouvoir recourir à un mécanisme officiel sans crainte de représailles.

À la table de négociation, l'employeur soutient que la proposition du syndicat d'accroître les mesures de protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est inutile, puisqu'il existe une loi à cet effet. Pourtant, il a été amplement prouvé que le mécanisme actuel ne protège pas les fonctionnaires fédéraux qui dénoncent des actes répréhensibles.

---

[https://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pwgsc-tpsgc/por-ef/office\\_public\\_sector\\_integrity\\_commissioner/2016/2015-12-f/rapport.pdf](https://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pwgsc-tpsgc/por-ef/office_public_sector_integrity_commissioner/2016/2015-12-f/rapport.pdf)

<sup>176</sup><https://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2019/results-resultats/bq-pq/86/org-fra.aspx#s8>

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR), adoptée par le gouvernement fédéral en 2007, visait à protéger la plupart des fonctionnaires contre les mesures de représailles. Pourtant, il a été amplement prouvé que le mécanisme actuel ne protège pas les fonctionnaires fédéraux qui dénoncent des actes répréhensibles. Pourtant, les divulgateurs qui sont menacés de représailles ont de piètres chances d'avoir gain de cause s'ils déposent une plainte. En effet, il est fort probable que la plainte déposée auprès du CISP soit rejetée avant même d'être entendue par un tribunal. Seules 4,8 % de ces plaintes ont été portées devant un tribunal (voir le tableau ci-dessous) et leurs chances d'être reconnues comme étant fondées sont encore plus minces. Les fonctionnaires ont donc raison de craindre que le système ne leur soit pas favorable. Ces faibles pourcentages sont en partie attribuables aux lacunes de la LPFDAR et sous-entendent que le CISP n'a pas prouvé qu'il était impartial et digne de confiance. En effet, pour faire suite à de nombreuses plaintes déposées à son bureau, la vérificatrice générale a publié deux rapports cinglants sur les deux commissaires à l'intégrité, Christiane Ouimet et Mario Dion<sup>177</sup>.

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	<b>Total</b>
<b>Cas d'actes fautifs</b>	1	3	4	2	1	2	3	0	<b>16</b>
<b>Dossiers pour représailles possibles à l'égard des dénonciateurs transmis à un tribunal</b>	3	1	4	3	1	0	1	0	<b>13</b>
<b>N<sup>bre</sup> de demandes générales reçues</b>	300	244	201	194	165	218	265	316	<b>1 903</b>
<b>N<sup>bre</sup> de dénonciations reçues</b>	94	113	84	90	86	81	147	148	<b>843</b>
<b>N<sup>bre</sup> de plaintes pour représailles reçues</b>	43	24	29	28	30	31	38	54	<b>277</b>

<sup>177</sup>Rapport de la vérificatrice générale, décembre 2010.

[www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201012\\_f\\_34448.html](http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201012_f_34448.html)

[Rapport du vérificateur général du Canada en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, avril 2014](#)

[https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201404\\_f\\_39215.html](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201404_f_39215.html)

Voici d'autres lacunes de la LPFDAR :

- interprétation étroite de la définition de harcèlement
- exclusion des agences de sécurité
- impossibilité pour les commissaires d'enquêter sur l'inconduite d'anciens fonctionnaires
- dispositions trop faibles relativement aux sanctions et aux mesures correctives
- interdiction d'utiliser de l'information provenant du secteur privé

Le premier examen législatif de la LPFDAR depuis sa mise en vigueur reposait sur le témoignage de 52 personnes et sur 12 mémoires. L'examen du comité<sup>178</sup> a abouti à 15 recommandations visant à améliorer la LPFDAR afin de garantir la protection des divulgateurs canadiens et l'intégrité de la fonction publique. Dans le rapport<sup>179</sup> qu'il a publié en juin 2017, le comité a cerné six grands défis à surmonter, dont les deux suivants :

la Loi ne protège pas suffisamment les divulgateurs des représailles étant donné que la plupart d'entre eux subissent des conséquences importantes sur le plan financier, professionnel et de la santé;

et

les fonctionnaires et les experts externes n'ont pas confiance quant à la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles en vertu de la Loi en raison notamment des conflits d'intérêts potentiels au sein du mécanisme de divulgation interne.

Dans sa réponse au rapport du Comité, l'honorable Scott Brison, ancien président du Conseil du Trésor, affirme que :

---

<sup>178</sup> Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

<sup>179</sup> Renforcer la protection de l'intérêt public dans la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. [www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9](http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9)

« Le gouvernement est toujours résolu à offrir aux fonctionnaires et au public un processus sûr et confidentiel pour assurer la divulgation des actes répréhensibles graves dans le secteur public fédéral et pour accroître la protection contre les représailles. Nous demeurons déterminés à promouvoir et à maintenir une culture éthique en milieu de travail, ainsi qu'à soutenir et à renforcer la confiance des Canadiens envers l'intégrité du secteur public fédéral<sup>180</sup>. »

Le syndicat soutient que les fonctionnaires ne devraient pas être obligés d'attendre et d'espérer que le gouvernement en place prendra des mesures pour mieux protéger les divulgateurs d'actes répréhensibles. La LPFDAR ne prévoit pas une protection adéquate pour les membres de l'AFPC.

À la lumière des preuves accablantes qui démontrent la nécessité de mieux protéger les fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, des recommandations formulées par le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, de l'engagement du gouvernement canadien à offrir un mécanisme sûr et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles graves et une meilleure protection contre les représailles, et des modifications à la Loi proposées dans le projet de loi C-432, le syndicat demande respectueusement que sa proposition concernant la dénonciation soit incluse dans la recommandation de la commission.

---

<sup>180</sup> Réponse du gouvernement au neuvième rapport du comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. [www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9/reponse-8512-421-253](http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9/reponse-8512-421-253)



## **PROPOSITION DE L'AFPC**

**NOUVEAU – APPENDICE XX  
PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

*Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) sur la santé mentale en milieu de travail.*

*Les parties reconnaissent l'importance des activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale, qui ont mis en relief la nécessité, tant pour la gestion que pour les syndicats, de collaborer à l'établissement d'un réseau de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale. S'appuyant sur les travaux du Groupe de travail mixte sur la santé mentale, qui ont notamment abouti à l'établissement du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, les parties conviennent :*

- 1. de poursuivre leur collaboration en vue de mettre en œuvre la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail par l'entremise du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail et d'autres comités formés d'un accord mutuel;*
- 2. de mettre en œuvre la stratégie sur la santé mentale de l'ACIA et d'en surveiller l'application;*
- 3. de suivre les travaux du Centre d'expertise et d'adopter les pratiques exemplaires mises de l'avant par le Centre.*

### **MOTIF**

En mars 2015, le président du Conseil du Trésor et le président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu une entente pour créer un groupe de travail mixte sur la santé mentale au travail. Le Groupe de travail a produit trois rapports dans

le cadre de son mandat. À la suite du premier rapport, un Centre d'expertise fédéral pour la santé mentale en milieu de travail a été créé au printemps 2017. L'Alliance est d'avis que l'ACIA doit continuer l'excellent travail accompli par le Groupe de travail. En ratifiant ce protocole d'entente, l'employeur s'engagerait à prendre les mesures nécessaires pour poursuivre le travail réalisé à l'ACIA et dans le reste de la fonction publique centrale. Le syndicat reconnaît que les parties prenantes à l'ACIA se sont employées à mettre sur pied une stratégie de santé mentale en milieu de travail, dont l'application doit être surveillée. L'Alliance estime que l'employeur ferait œuvre utile en s'engageant à continuer de collaborer à la mise en place de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, à veiller à l'application de sa stratégie en matière de santé mentale et à adopter les pratiques exemplaires du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.

La problématique de la santé mentale dans les milieux de travail fédéraux n'est pas prête à disparaître; bien au contraire, elle semble même empirer avec le temps<sup>181</sup>. D'après les résultats d'un sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux en 2019, le personnel à l'ACIA constate des lacunes en matière de sensibilisation à la santé mentale au travail, bien que les résultats soient dans l'ensemble positifs. À la question « Diriez-vous que votre milieu de travail est sain sur le plan psychologique? », le cinquième des répondants de l'ACIA (21 %) ont répondu non. Lorsqu'on leur a demandé s'ils estimaient que l'ACIA fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, seuls 9 % ont dit non. Cela témoigne à tout le moins des résultats du travail collaboratif qui est réalisé en milieu de travail, et qui doit se poursuivre. En outre, 27 % des répondants de l'ACIA ont répondu qu'ils se sentent épuisés émotionnellement après leur journée de travail, et près d'un cinquième (16 %) estiment que leur niveau de stress lié au travail est élevé ou très élevé. Comme on le voit, la situation des employés de l'ACIA semble similaire à celle de leurs homologues de l'administration publique centrale. Étant donné qu'il existe un besoin manifeste pour cette dernière de continuer à collaborer activement avec ses

---

<sup>181</sup> Problèmes de santé mentale

partenaires à régler les problèmes de santé mentale au travail, l'Alliance estime que l'ACIA devrait en faire autant.

À l'instar d'autres fonctionnaires de l'administration publique fédérale, le personnel de l'ACIA n'est pas à l'abri des dangers psychologiques et physiques au travail. L'Alliance est d'avis que les parties doivent continuer de se concerter afin de mettre en place un réseau efficace de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au travail. De toute évidence, la nature du travail à l'ACIA a un effet sur la santé mentale du personnel. C'est pourquoi l'Alliance est d'avis que l'employeur doit s'engager, en ratifiant ce protocole d'entente, à prendre des mesures afin de protéger la santé mentale de son personnel au travail.

Le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **NOUVEAU – APPENDICE XX PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE**

---

*Le présent protocole a pour objet de rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (« Agence ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (« AFPC ») concernant les services de garde.*

*L'Agence accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (« Comité »). Le Comité sera composé de quatre (4) représentants de l'AFPC et de quatre (4) représentants de l'Agence, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Les parties assument tous les coûts associés au travail du Comité.*

*Voici les responsabilités du Comité :*

- a. examiner les conclusions du rapport et les recommandations du Comité national mixte sur les services de garde du Conseil du Trésor et de l'AFPC;*
- b. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants, y compris pour les enfants ayant des besoins spéciaux, ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;*
- c. examiner l'offre de places en garderie auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;*
- d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;*
- e. formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;*
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.*

*Le Comité doit se réunir pour commencer ses travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.*

***Le Comité présentera ses recommandations à la présidence de l'AFPC et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Cette période peut être prolongée d'un commun accord.***

## **MOTIF**

Lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, ce dernier s'est engagé à établir un comité mixte chargé d'évaluer les besoins en services de garde d'enfants des membres de l'AFPC à l'administration publique centrale<sup>182</sup>. Le Comité national mixte sur les services de garde a donc commencé ses travaux en septembre 2017. Depuis, il a reçu de l'information provenant d'experts sur l'état des services de garde d'enfants au Canada et sur l'application de la politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail. Il a aussi passé en revue les conventions collectives, les politiques, les ressources et les mesures qui offrent aux employés avec de jeunes enfants de l'aide pour concilier travail et vie de famille. Un rapport final comprenant une série de recommandations a été signé par les deux parties le 22 janvier 2019<sup>183</sup>. Le Comité mixte a cerné un éventail d'enjeux qui touchent les membres, dont le coût alarmant des services de garde au pays, le manque de places surtout pour les bébés, et l'importance pour les parents d'être informés et d'agir tôt. Or, le rapport mixte proposait des recommandations générales, et ne s'intéressait pas aux obstacles propres au personnel des organismes comme l'ACIA.

Le syndicat souhaite donc s'assurer que l'excellent travail collaboratif du Comité national mixte sur les services de garde ne soit pas remisé, puisqu'il peut être mis à profit par des organismes comme l'ACIA pour régler les enjeux propres à leur personnel. La proposition du syndicat donnerait donc lieu à la poursuite des travaux du Comité national mixte sur les services de garde, mais dans le contexte de l'ACIA. Le présent protocole d'entente est presque identique à celui dont a convenu le Conseil du Trésor lors de la dernière ronde, hormis deux responsabilités techniques du comité. Puisque l'ACIA n'a pas de

---

<sup>182</sup> CHILDCARE\_1

<sup>183</sup> CHILDCARE\_2

garderies en milieu de travail, le syndicat n'en propose pas la révision. Par ailleurs, étant donné qu'un rapport mixte pertinent a été réalisé, il est justifié qu'un comité mixte propre à l'ACIA en examine les recommandations et les conclusions, afin d'éviter le travail en double et d'évaluer si les solutions proposées s'appliquent à l'Agence.

Le syndicat est d'avis que le présent protocole d'entente représente un important premier pas en vue de l'obtention d'un meilleur soutien pour nos membres qui ont des enfants, et qu'il permettra de prendre en compte la réalité des employés à l'échelle du pays, y compris ceux qui travaillent dans des établissements tiers. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la recommandation de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

---

**XX.01** *L'emploi pour une période déterminée est l'une des options permettant de répondre à des besoins opérationnels temporaires, par exemple, lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont en congé, qu'ils ont accepté une nomination intérimaire ou une affectation de perfectionnement, ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.*

**XX.02** *Il ne faut recourir à cette option que pour les situations qui nécessitent une intervention d'une durée limitée et non pour répondre à un besoin continu.*

**XX.03** *La nomination à un poste de période déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un-e employé-e à temps plein pour une période indéterminée.*

**XX.04** *L'employé-e nommé pour une période déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention, à moins qu'il soit expressément indiqué autrement.*

**XX.05** *L'employé-e nommé pour une période déterminée doit être traité de manière équitable et responsable (c'est-à-dire qu'il ou elle a droit à un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, de la rétroaction sur son rendement, une nomination ou une nouvelle nomination qui correspond vraiment à la durée de travail prévue et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).*

**XX.06** *L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir de période d'essai pour la dotation de postes indéterminés.*

**XX.07** *Lorsqu'une personne occupe le même poste en tant qu'employé-e nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, l'Employeur doit nommer l'employé-e pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.*

**XX.08** *L'Employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.*

**XX.09 Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une durée limitée (financement temporarisé) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative. L'Employeur doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant l'objet d'un financement temporarisé aux fins de cette politique. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une durée indéterminée. Toutefois, une période d'emploi d'une durée déterminée qui précède ou suit immédiatement une période d'emploi à financement temporarisé devrait être incluse dans ce calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de 60 jours civils consécutifs.**

**Cela dit, si une période d'emploi d'une durée déterminée suit immédiatement une période d'emploi à financement temporarisé, si elle dans la continuation du projet initial et si elle est financée à même le budget d'exploitation pour la même raison, la période visée par le financement temporarisée sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de 60 jours civils consécutifs.**

## **MOTIF**

Le paragraphe 7 de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor inclut une disposition sur la période de travail cumulative de trois ans<sup>184</sup>. En proposant le paragraphe XX.07, le syndicat cherche à consacrer le libellé de la Politique dans la convention collective. Contrairement au personnel de l'administration publique centrale, les employés de l'ACIA n'ont pas accès à cette disposition de longue date portant sur la période cumulative de trois ans. D'autres agences, comme l'ARC et les OES, ont inclus de telles dispositions dans leur politique sur l'emploi pour une période déterminée<sup>185</sup>. Le syndicat soutient qu'un modèle a clairement été établi dans la fonction publique concernant la période de travail cumulative et que nos membres à l'ACIA devraient eux aussi en bénéficier. Cette disposition fondamentale veille à ce que les

---

<sup>184</sup> TERM\_1

<sup>185</sup> TERM\_2



employés nommés pour une période déterminée soient traités équitablement et qu'ils ne se retrouvent pas dans un cercle sans fin d'emploi précaire.

La revendication syndicale vise à s'assurer qu'il y a des règles claires et équitables concernant le recours à l'emploi pour une période déterminée. Elle vise essentiellement à intégrer des éléments clés de la Politique du Conseil du Trésor dans la convention collective. Par exemple, le paragraphe 2 de la Politique précise que l'emploi pour une période déterminée a pour but de répondre à des besoins opérationnels temporaires, et non de remplacer des emplois d'une durée indéterminée. Il en va de même pour le paragraphe 7, qui établit les règles du financement temporarisé et que le syndicat cherche à inclure dans la convention collective. Le syndicat veut aussi inclure une disposition précisant que l'employeur ne créera pas d'interruption arbitraire de service afin de mieux protéger les membres.

L'ACIA compte actuellement un nombre considérable d'employés nommés pour une période déterminée. Notre proposition aiderait à maintenir ce taux à un niveau plus raisonnable. Selon les données fournies par l'employeur, le personnel nommé pour une durée déterminée représente le quart de nos membres (15 %). Dans l'administration publique centrale, ce taux est de 10,6 %<sup>186</sup>. Des conditions d'emploi plus équitables permettraient de réduire l'emploi pour une durée déterminée dont dépend fortement l'ACIA. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la recommandation de la commission.

---

<sup>186</sup>Gouvernement du Canada, Bureau du Conseil privé, 26<sup>e</sup> rapport annuel – Données importantes [www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/26-rapport-annuel/donnees-importantes.html](http://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/26-rapport-annuel/donnees-importantes.html)

## PROPOSITION DE L'AFPC

### **NOUVEL ARTICLE – PROTOCOLE D'ENTENTE TEMPS DE PRÉPARATION DES INSPECTEURS DE L'ABATTAGE**

---

**NOUVEAU** paragraphe à ajouter à l'article 60 (Temps alloué pour se laver) ou à l'article 24 (Durée du travail)

#### **XX.01**

- (a) *Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes au personnel affecté à l'inspection de l'abattage pour qu'il puisse mettre et enlever son équipement. Ces deux périodes font partie du quart de travail de l'employé-e.***
  
- (b) *De plus, si la nature de son travail le justifie, l'employé-e peut prendre le temps de se laver avant la fin de sa journée de travail.***

#### **MOTIF**

L'horaire de travail (heures de travail journalières) des inspecteurs de l'abattage pose actuellement problème parce qu'ils ne sont rémunérés qu'à partir de leur entrée dans l'aire de travail et de leur arrivée à la ligne d'inspection. Ce système est inéquitable, puisqu'il ne tient pas compte du fait qu'avant de se présenter à leur poste, les employés doivent s'acquitter d'activités indispensables à leur travail et exigées par l'employeur.

Dans bon nombre d'établissements tiers (abattoirs), les employés n'ont pas de places prioritaires dans de grands stationnements. Ils doivent donc marcher jusqu'au bâtiment et souvent, monter de deux à trois étages avant d'arriver aux bureaux de l'ACIA. Ils doivent ensuite mettre un équipement de sécurité complet avant de pouvoir se présenter à leur poste. Et souvent, avant même d'enfiler cet équipement, les employés vérifient leurs courriels, consultent les avis sur le tableau d'affichage et discutent avec leur superviseur. Il incombe également à l'inspecteur de mettre en place le poste de travail avant de commencer son quart. Il doit notamment rassembler des étiquettes de rétention de l'ACIA, des marqueurs et des pierres à affûter dans le bureau et apporter ce matériel

au poste de travail. Les marqueurs doivent être désinfectés et placés dans les encriers. Quant aux étiquettes, elles doivent être disposées dans les postes d'inspection. L'équipement de sécurité des inspecteurs comprend ce qui suit : tabliers en maille, gants, protège-bras en plastique, bouche-oreilles, bottes, casques, sarraus, lunettes de sécurité, résilles et gants en coton et en poly. Après avoir mis cet équipement, les employés sont prêts à se rendre à leur poste, qui se trouve parfois à une distance équivalant à quelques pâtés de maisons, selon l'établissement. Les inspecteurs doivent également se laver les mains avant d'entrer dans la zone d'abattage et laver leurs bottes quand ils en sortent.

Toute cette routine s'applique aussi à la fin de la journée. Nous estimons qu'un employé consacre en moyenne au moins quinze minutes à mettre ou à retirer son équipement au début et à la fin de chaque quart de travail. Et il n'est pas payé durant ce temps.

Le syndicat soutient que cette pratique est injuste et qu'elle mine le moral du personnel d'inspection de première ligne, qui veille après tout à l'approvisionnement alimentaire du Canada. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que cette proposition fasse partie de la recommandation de la commission.

## PROPOSITION DE L'AFPC

### NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

---

**XX** *L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds 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<sup>er</sup> 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 :

- le développement international;
- les initiatives canadiennes de développement et de lutte contre la pauvreté;
- les secours d'urgence au Canada et ailleurs dans le monde;
- les échanges entre travailleurs et travailleuses;
- la formation des travailleuses et travailleurs au Canada et à l'étranger.

L'AFPC s'est jointe au Comité syndical de développement international (CSDI), qui est composé de syndicats 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 SCFP, le Fonds humanitaire du SCEP, le Fonds de solidarité internationale de l'IBA et le Fonds humanitaire des Métallos. L'adhésion au CSDI donne au Fonds de justice sociale de l'AFPC accès à un financement de contrepartie de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Au Canada, plus de 160 conventions collectives entre des syndicats 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. La contribution au Fonds de justice sociale n'est pas un fardeau financier pour l'employeur, mais lorsqu'elle s'ajoute aux autres contributions négociées par l'AFPC, elle peut avoir des répercussions profondes sur la vie et le travail des gens dans les pays où les droits des travailleurs sont quasi inexistantes. 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 elle appuie les politiques publiques en matière d'aide extérieure et de développement international. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans les recommandations de la commission.

## **PROPOSITION DE L'AFPC**

### **NOUVEAU – APPENDICE XX PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

---

*Le présent protocole vise à mettre en œuvre l'entente conclue entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour les employé-e-s de l'ACIA.*

*Les parties conviennent de mettre au point, en collaboration avec le PAM AFPC-SCT, un programme d'apprentissage mixte visant à améliorer les relations syndicales-patronales et à favoriser un milieu de travail sain.*

*À cette fin, et dans la foulée du succès du projet pilote qu'il avait été convenu de mener lors de la dernière ronde, l'Employeur s'engage à accorder cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre l'AFPC et l'ACIA. Les parties conviennent de consulter conjointement le PAM AFPC-SCT afin d'établir une entente-cadre offrant au personnel de l'ACIA l'accès au PAM AFPC-SCT.*

*Les parties conviennent de nommer un nombre égal de représentant-e-s de l'AFPC et de l'Employeur, qui seront chargés de rédiger l'entente-cadre en collaboration avec le PAM AFPC-SCT dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de la convention collective.*

## **MOTIF**

Le syndicat suggère d'ajouter ce nouvel appendice à la convention collective, puisqu'il coule de source à la suite du projet pilote de PAM ACIA-AFPC dont les parties avaient convenu à la dernière ronde de négociation, et qui a été mis en œuvre avec succès. Bien que l'examen définitif du projet pilote n'ait pas encore été réalisé, les deux parties (ainsi que le PAM à titre de partenaire du projet) ont clairement reconnu lors de cette ronde de négociation qu'il s'agissait d'une réussite, tant au chapitre du nombre de participants des deux parties que de la qualité du matériel éducatif et du professionnalisme des formateurs du PAM. Les parties étaient certainement en voie d'atteindre les objectifs du protocole d'entente entre le PAM AFPC-SCT, l'ACIA et le Syndicat de l'agriculture<sup>187</sup>.

Les deux parties ont également reconnu que le succès du projet pilote reposait sur la collaboration entre la direction de l'ACIA et le syndicat.

Le syndicat juge l'investissement annuel de 150 000 \$ dans un PAM permanent à l'ACIA plus que raisonnable étant donné les retombées positives du projet pilote mené de manière concertée par les parties. L'Alliance demande donc à la commission de recommander l'adoption de sa proposition, soit l'ajout de cet appendice à la convention collective et par conséquent la création d'un Programme d'apprentissage mixte.

### **Histoire du Programme d'apprentissage mixte au SCT**

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) a vu le jour sous forme de projet pilote en 2001 à la suite de recommandations formulées dans un rapport mixte (le rapport Fryer) portant sur les relations de travail difficiles de l'époque. La recommandation 31 du rapport invitait les parties à offrir une formation syndicale-patronale mixte complète. Le PAM est officiellement devenu un programme en 2007, après une évaluation positive de Conseils et Vérification Canada dans son rapport de mars 2004.

---

<sup>187</sup> JLP1

C'est le seul programme codirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Il constitue un véritable partenariat entre les parties à tous les niveaux (gouvernance, administration, création et prestation).

Le PAM est géré par un comité directeur mixte comprenant cinq hauts représentants de l'AFPC et hauts fonctionnaires de l'employeur. La liste complète des membres se trouve plus bas. Le PAM est coordonné par deux codirecteurs ou codirectrices au bureau administratif national. Douze coordonnateurs et coordonnatrices ont été embauchés dans six régions (deux par région, l'un représentant le syndicat, l'autre, l'employeur).

Membres du comité directeur au 30 juin 2019

Représentants du syndicat	Représentants de l'employeur
<b>Magali Picard</b> , vice-présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada	<b>Paule Labbé</b> , sous-ministre adjointe, Gestion des cadres supérieurs et développement du leadership, Secrétariat du Conseil du Trésor
<b>Jean-Pierre Fortin</b> , président national, Syndicat des Douanes et de l'Immigration	<b>Manon Rochon</b> , sous-ministre adjointe, Direction des Ressources humaines, Services publics et Approvisionnement Canada
<b>Fabian Murphy</b> , président national, Syndicat de l'Agriculture	<b>Gail Johnson</b> , sous-ministre adjointe, Ressources humaines, Emploi et Développement social Canada
<b>Stéphane Aubry</b> , vice-président national, Institut professionnel de la fonction publique du Canada	<b>Tracey Sametz</b> , directrice générale des ressources humaines, Transports Canada
<b>Greg Philips</b> , président national, Association canadienne des employés professionnels	



	<b>Darlene DeGravina</b> , vice-présidente, Ressources humaines, Agence canadienne d'inspection des aliments
<b>Secrétaire des agents négociateurs du CNM</b> <b>Andrea Dean</b>	

Dans le cadre du PAM, les représentants de l'employeur et du syndicat ont collaboré à la conception d'ateliers donnés à tous les employés de l'administration publique centrale par des facilitateurs des deux parties. Cette approche favorise l'adhésion des agents négociateurs et des ministères.

Le programme était auparavant réservé aux membres de l'AFPC travaillant dans l'administration publique centrale. Depuis 2011, tous les membres des agents négociateurs de l'administration publique centrale peuvent participer aux ateliers.

### **Financement**

Le financement du PAM a été abordé lors de la négociation collective avec l'AFPC. Les conventions collectives des groupes PA, SV, TC, EB et FB comprennent actuellement un protocole d'entente. Depuis le 14 juin 2017, le programme est financé sur une base mensuelle. Ainsi, les ateliers sont offerts conformément à son mandat d'amélioration des relations de travail, même en période de renégociation des conventions collectives.

<b>Période (de la signature à l'échéance)</b>	<b>Financement</b>	<b>Nbre de mois</b>	<b>Financement mensuel</b>
Novembre 2001 à novembre 2003	7 M\$	19 mois	368 000 \$
Mars 2005 à juin 2007	8,75 M\$	30 mois	292 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)

Janvier 2009 à juin 2011	8,75 M\$	30 mois	292 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)
Juin 2011 à juin 2014	9,35 M\$ (8,75 M\$ + 600 000 \$)	36 mois	260 000 \$ (financement provisoire : 292 000 \$)
Juin 2017 à la signature de la convention collective	330 000 \$/mois (+50 000 \$ pour l'étude conjointe)		

À l'entrée en vigueur de la convention collective, le financement est réparti entre les crédits 1 et 20. Cette procédure date de 2001, année où l'on a étudié plusieurs options pour déterminer laquelle conviendrait le mieux aux objectifs des parties. Les fonds du crédit 1 sont affectés aux salaires de 16 membres du personnel du SCT, soit deux (en détachement des ministères) par région (Colombie-Britannique, Prairies, Ontario, région de la capitale nationale, Québec et Maritimes) et quatre au bureau national. Les fonds du crédit 20 servent à payer, par l'intermédiaire du PAM, six membres du personnel de l'AFPC travaillant au bureau national ainsi que toutes les dépenses liées au personnel, au loyer, à l'équipement, à la promotion, au matériel de formation, au perfectionnement des facilitateurs et à la présentation des ateliers. Au total, le PAM occupe 22 employés à temps plein.

### **Activités et ateliers**

Le programme forme en moyenne une centaine de facilitateurs chaque année. Environ 600 facilitateurs sont actifs dans les ministères et régions de l'administration publique centrale. Ils présentent des ateliers (en plus de leur charge de travail régulière), et leur supérieur les autorise à suivre une première formation de cinq jours et une autre de deux ou trois jours pour donner l'atelier sur la santé mentale au travail. Ils s'engagent, avec l'accord de leur supérieur, à tenir au moins cinq ateliers dans les 18 mois suivant la formation initiale.

Les ateliers sont donnés sur demande et non selon un calendrier préétabli. La nécessité de donner un atelier peut être déterminée par un ministère ou le syndicat, qui doit alors présenter avec l'autre partie une demande conjointe au PAM. L'atelier est ensuite organisé par un coordonnateur régional et un organisateur du milieu de travail nommé par le syndicat et l'employeur. Chaque atelier coûte environ 1 500 \$, ce qui comprend les frais de déplacement des deux facilitateurs et un petit budget pour l'atelier. Les ateliers sont offerts à coût nul pour les ministères, qui n'ont qu'à verser le salaire des employés.

Le PAM a sa propre approche pédagogique, qui n'est pas celle du cours magistral. Les ateliers fonctionnent sur le modèle de l'apprentissage par l'expérience, une méthode qui mise sur des exercices favorisant la réflexion, le dialogue, la résolution de problème et la mise en application d'idées et de compétences en situation de travail. Les apprenants peuvent donc participer directement à leur apprentissage et mettre en pratique leurs acquis tout en étudiant en profondeur le thème de l'atelier. Cette approche favorise les relations de travail, la communication, l'atteinte des objectifs, l'instauration de climats de travail plus sains et les changements de comportements positifs au travail. Pour favoriser les échanges, les ateliers sont limités à 20 participants. Le PAM encourage les inscriptions d'équipes complètes (cadres et employés d'un même secteur) pour que tous puissent mettre en commun leurs acquis à leur retour au travail.

Les ateliers suivants sont offerts :

- Obligation d'adaptation (OA)
- Équité en matière d'emploi (EE)
- Consultation syndicale-patronale (CSP)
- Santé mentale au travail (SMT)
- Respect des différences et lutte contre la discrimination (RDLD)
- Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PHVT)
- Compréhension de la convention collective (CCC)

Si un ministère et le syndicat souhaitent offrir un atelier à l'ensemble ou à la majorité de leurs employés, le PAM formera des facilitateurs dans ce ministère pour que la formation puisse être donnée à l'interne. Le PAM financera alors la formation des facilitateurs, mais pas la présentation des ateliers.

## **Résultats**

Depuis 2007, le PAM a tenu plus de 5 700 ateliers, auxquels ont participé plus de 100 000 fonctionnaires. Les ateliers ont été donnés dans les proportions suivantes : OA – 5 %; EE – 2 %; CSP – 6 %; SMT – 21 %; RDLD – 12 %; PHVT – 31 %; CCC – 23 %. Plus de 75 ministères et organismes gouvernementaux ont participé aux ateliers du PAM. Voici une courte liste des entités les plus actives :

- Emploi et Développement social Canada – 19 %
- Agence des services frontaliers du Canada – 11 %
- Ministère de la Défense nationale – 8 %
- Ministère des Pêches et des Océans – 7 %
- Services publics et Approvisionnement Canada – 7 %

## **Évaluation du programme**

Le comité directeur du PAM a demandé en 2017 à Goss, Gilroy Inc. (GGI) d'évaluer le programme pour la période 2013-2017. La portée du programme a été évaluée selon quatre axes : administration et prestation conjointes, résultats d'apprentissage, relations syndicales-patronales, et pertinence du programme et autres avenues.

GGI a conclu que le PAM :

- aide à créer une fonction publique plus juste et équitable;
- est doté d'un modèle de gouvernance, d'une structure opérationnelle et d'un mode de prestation efficaces;

- contribue directement et indirectement à l'amélioration des relations de travail;
- enseigne des connaissances importantes aux fonctionnaires;
- a toujours sa raison d'être et mérite d'être amélioré.

Voir la référence JLP2 pour l'évaluation complète du PAM et la référence JLP3 pour le Sommaire et plan d'action (tel qu'approuvé par le comité directeur du PAM).