



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 PARCS CANADA relativement aux employés de l'Employeur

Morton Mitchnick
Président

Carol Wall
Représentant les intérêts des employés

Tony Boettger
Représentant les intérêts de l'employeur

Les 27-28 et 30 janvier 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PARTIE 1 INTRODUCTION..... | 5 |
| CONTEXTE HISTORIQUE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION | 6 |
| COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION..... | 7 |
| HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS..... | 14 |
| L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC | 19 |
| CADRE LÉGISLATIF..... | 20 |
| PARTIE 2 QUESTIONS NON RÉGLÉES | 21 |
| ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS | 22 |
| ARTICLE 9 INFORMATION | 24 |
| ARTICLE 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE..... | 26 |
| ARTICLE 12 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S | 30 |
| ARTICLE 13 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE | 33 |
| ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES..... | 35 |
| ARTICLE 17 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL | 37 |
| ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES..... | 42 |
| ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL..... | 46 |
| ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE..... | 49 |
| ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 52 |
| ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL | 58 |
| ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ..... | 61 |
| ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS | 64 |
| ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT | 68 |
| ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ | 72 |
| ARTICLE 35 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES | 80 |
| ARTICLE 36 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL..... | 82 |
| ARTICLE 37 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ..... | 89 |
| DÉFINITION DE LA FAMILLE DANS LES ARTICLES : ARTICLE 39 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE; ARTICLE 40 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES; ET ARTICLE 44 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ | 106 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICLE 39 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE | 110 |
| ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES..... | 114 |
| ARTICLE 50 EXPOSÉ DES FONCTIONS | 120 |
| ARTICLE 58 ADMINISTRATION DE LA PAYE | 121 |
| ARTICLE 59 INDEMNITÉS | 128 |
| ARTICLE 61 DURÉE DE LA CONVENTION..... | 131 |
| APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION..... | 132 |
| APPENDICE « F » PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE: ENTRETIEN DE MACHINES (MAM) | 168 |
| APPENDICE « G » PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI | 170 |
| APPENDICE « H » PROTOCOLE D'ACCORD - LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)..... | 172 |
| APPENDICE « J » PROTOCOLE D'ACCORD - DÉVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE..... | 174 |
| APPENDICE « K » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS..... | 178 |
| APPENDICE « L » PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION | 202 |
| APPENDICE « M » PROTOCOLE D'ACCORD - INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION | 204 |
| APPENDICE « P » PROTOCOLE D'ACCORD - SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS..... | 210 |
| APPENDICE « Q » PROTOCOLE D'ACCORD - MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOURVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES | 212 |
| NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT | 214 |
| NOUVEL ARTICLE CONSEIL NATIONAL MIXTE | 218 |
| NOUVEL ARTICLE GARDES DE PARC..... | 223 |
| NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE | 235 |
| NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE | 251 |
| NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE | 254 |
| NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX..... | 261 |
| NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE | 265 |

NOUVEL APPENDICE PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SERVICES
DE GARDE 267
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL . 272

PARTIE 1

INTRODUCTION

CONTEXTE HISTORIQUE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'unité de négociation de l'AFPC à l'Agence Parcs Canada a été établie par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1^{er} mai 2001. Elle regroupe des personnes salariées de 30 classifications auparavant visées par 11 conventions collectives avec le Conseil du Trésor. À l'époque où l'Agence a été créée, son ancien directeur général, Tom Lee, avait promis à ces fonctionnaires que leurs conditions de travail « ne seraient pas pires que celles qu'ils auraient pu avoir au Conseil du Trésor ». Malheureusement, cette promesse de parité avec les groupes relevant du Conseil du Trésor n'a toujours pas été entièrement honorée. Si l'Agence n'avait pas été créée, 91 % des membres de cette unité de négociation feraient partie des groupes représentés par l'AFPC au Conseil du Trésor. Il s'agit précisément des groupes Services des programmes et de l'administration (PA), Services de l'exploitation (SV) et Services techniques (TC) (pièce A1). Ces trois principaux groupes à Parcs Canada se répartissent comme suit :

- groupe PA (28,7 %)
- groupe SV (39,8 %)
- groupe TC (22,4 %).

Au cours de la présente ronde de négociations, les réductions que propose l'employeur montrent qu'il cherche à s'éloigner davantage de cette promesse, plutôt que de tendre vers des dispositions qui garantissent la parité et l'équité. Ces faits seront démontrés de façon plus élaborée. Les membres de Parcs Canada ne veulent pas être traités comme des fonctionnaires de second rang. Ils sont déterminés à réaliser des gains qui leur permettront d'obtenir des conditions de travail justes et équitables.

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les membres de l'AFPC à Parcs Canada se déclinent en 31 catégories. Selon les renseignements fournis par l'employeur au début de la présente ronde, les membres de ces catégories se dénombrèrent comme suit au 31 juillet 2018 :

| Classification | Nombre de salariés |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Architecture et urbanisme (AR) | 33 |
| Services administratifs (AS) | 362 |
| Sciences biologiques (BI) | 1 |
| Commerce (CO) | 0 |
| Commis aux écritures et aux règlements (CR) | 291 |
| Systèmes d'ordinateurs (CS) | 70 |
| Dessin et illustrations (DD) | 0 |
| * Économique et services de sciences sociales (EC) | *0 |
| Éducation (ED) | 0 |
| Soutien technologique et scientifique (EG) | 566 |
| Électronique (EL) | 2 |
| Génie et arpentage (EN) | 49 |
| Économique, sociologie et statistique (ES) | 39 |
| Gestion financière (FI) | 67 |
| Sciences forestières (FO) | 1 |
| Manœuvres et hommes de métier (GL) (tous les sous-groupes) | 1 341 |
| Services divers (GS) (tous les sous-groupes) | 989 |
| Techniciens divers (GT) | 749 |
| Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP) | 0 |
| Recherche historique (HR) | 55 |
| Services d'information (IS) | 26 |
| Bibliothéconomie (LS) | 0 |
| Sciences physiques (PC) | 144 |
| Achats et approvisionnement (PG) | 43 |
| Administration des programmes (PM) | 1 006 |
| Photographie (PY) | 0 |
| Équipages de navires (SC) | 4 |
| Recherche scientifique (SE) | 0 |
| Soutien des sciences sociales (SI) | 31 |
| Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST) | 0 |
| TOTAL | 5 869 |
| *Remarque : L'employeur a commencé la dotation en personnel pour le groupe EC. L'AFPC ne dispose pas de données à jour sur les membres des anciens groupes ES/SI et du nouveau groupe EC. | |

Statistiques : Techniciens divers — gardes de parc

Des 749 membres du groupe Techniciens divers à Parcs Canada, 92 sont des gardes de parc. Selon les statistiques de l'employeur, il y a 66 gardes de parc et 26 superviseurs. Au 31 juillet 2018, il y avait 29 gardes de parc saisonniers, ce qui constitue une anomalie dans l'ensemble du personnel chargé de l'application de la loi. Des fonds supplémentaires ont permis d'offrir à tous les gardes de parc saisonniers une prolongation de leur période de travail durant l'exercice 2018. Cette prolongation sera maintenue jusqu'à la fin de l'exercice 2022-2023.

| GT – Gardes de parc | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------------------------|---------------------|
| Classification | Période indéterminée | Saisonniers | Période déterminée (moins de 6 mois) | Nombre total |
| GT 4 Garde de parc I | 32 | 29 | 5 | 66 |
| GT 5 Garde de parc II | 26 | 0 | 0 | 26 |
| TOTAL | 58 | 29 | 5 | 92 |

Statistiques : Manœuvres et hommes de métier

| Sous-groupes des Manœuvres et hommes de métier | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Manœuvres et hommes de métier – Installations électriques et entretien (GL-EIM) | 30 |
| Manœuvres et hommes de métier – Entretien de machines (GL-MAM) | 4 |
| Manœuvres et hommes de métier – Manipulation (GL-MAN) | 759 |
| Manœuvres et hommes de métier – Conduite de machines et actionnement (GL-MDO) | 131 |
| Manœuvres et hommes de métier – Conduite et surveillance de machines (GL-MOC) | 239 |
| Manœuvres et hommes de métier – Peinture et finissage de construction (GL-PCF) | 12 |
| Manœuvres et hommes de métier – Tuyauterie (GL-PIP) | 26 |
| Manœuvres et hommes de métier – Travail de précision (GL-PRW) | 25 |
| Manœuvres et hommes de métier – Entretien de véhicules et de matériel lourd (GL-VHE) | 49 |
| Manœuvres et hommes de métier – Menuiserie (GL-WOW) | 66 |
| TOTAL | 1 341 |

Statistiques : Services divers

| Sous-groupes des Services divers | |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| Services divers – Services d’entretien d’immeubles (GS-BUS) | 244 |
| Services divers – Services personnels divers (GS-MPS) | 693 |
| Services divers – Services de protection et de garde (GS-PRC) | 42 |
| Services divers – Services de magasins (GS-STG) | 10 |
| TOTAL | 989 |

Répartition du personnel par sexe et catégorie d’emploi

L’unité de négociation de l’AFPC à Parcs Canada compte un grand nombre de travailleuses et travailleurs saisonniers, soit 39,3 %. Le personnel nommé pour une période indéterminée représente 36,2 %, tandis que celui nommé pour une période déterminée (plus de trois mois) représente le quart de l’unité de négociation, soit 24,5 %. La répartition hommes-femmes parmi les membres de l’AFPC à Parcs Canada est assez équitable : 48,9 % de femmes et 51,1 % d’hommes. Il est important de noter que le tableau ci-dessous ne tient pas compte des 2 552 étudiantes et étudiants qui ont travaillé à Parcs Canada entre 2017 et 2018, car ils ne font pas partie de l’unité de négociation (pièce A2).

| Répartition du personnel par sexe et catégorie d’emploi | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------|--------------------|
| Catégorie d’emploi | Femmes | Pourcentage | Hommes | Pourcentage | Total | Pourcentage |
| Période indéterminée | 1 083 | 18,5 | 1 041 | 17,7 | 2 124 | 36,2 |
| Saisonnier | 1 017 | 17,3 | 1 292 | 22,0 | 2 309 | 39,3 |
| Entre 3 et 6 mois | 396 | 6,7 | 319 | 5,4 | 715 | 12,2 |
| Plus de 6 mois | 373 | 6,4 | 348 | 5,9 | 721 | 12,3 |
| Total | 2 869 | 48,9 | 3 000 | 51,1 | 5 869 | |

Lieu de travail par province/territoire

Les membres de l’AFPC à Parcs Canada travaillent dans toutes les provinces et tous les territoires du pays, en régions urbaines, rurales ou éloignées. Le tableau ci-dessous met en évidence la vaste répartition des membres à l’échelle nationale et la grande proportion

du personnel travaillant dans les régions touristiques rurales et éloignées ainsi que dans le Nord canadien (5,1 %, rien que dans les territoires). La plupart d'entre eux travaillent dans des parcs et des lieux historiques nationaux, dont 8 % au parc national Banff à lui seul. Le tableau ci-dessous montre qu'il y a également des membres qui travaillent dans des villes partout au pays, la plus grande proportion (7,8 %) se trouvant au bureau national de Gatineau.

| Répartition du personnel par lieu de travail | | |
|-----------------------------------------------------|--------------|--------------------|
| Lieu de travail par province/territoire | Total | Pourcentage |
| Alberta | 1 300 | 22,15 |
| PARC NATIONAL BANFF | 470 | 8,01 |
| CALGARY | 68 | 1,16 |
| PARC NATIONAL ELK ISLAND | 54 | 0,92 |
| FORT CHIPEWYAN (WOOD BUFFALO) | 5 | 0,09 |
| PARC NATIONAL JASPER | 379 | 6,46 |
| LAC LOUISE | 179 | 3,05 |
| ROCKY MOUNTAIN HOUSE | 13 | 0,22 |
| PARC NATIONAL DES LACS-WATERTON | 132 | 2,25 |
| C.-B. | 670 | 11,42 |
| BAMFIELD | 7 | 0,12 |
| FORT LANGLEY | 26 | 0,44 |
| LIEU HISTORIQUE DU FORT ST. JAMES | 20 | 0,34 |
| FORT RODD HILL/PHARE DE FISGARD | 19 | 0,32 |
| UNITÉ DE GESTION DE GWAI HAANAS | 51 | 0,87 |
| PARC NATIONAL KOOTENAY | 104 | 1,77 |
| PARC DU MONT-REVELSTOKE/DES GLACIERS | 149 | 2,54 |
| PORT RENFREW | 8 | 0,14 |
| RADIUM HOT SPRINGS | 36 | 0,61 |
| ÎLES SATURNA ET PENDER | 12 | 0,20 |
| SIDNEY | 45 | 0,77 |
| UCLUELET | 76 | 1,29 |
| VANCOUVER | 39 | 0,66 |
| VICTORIA | 4 | 0,07 |
| PARC NATIONAL YOHO | 74 | 1,26 |

| | | |
|---------------------------------------------------|------------|-------------|
| Manitoba | 263 | 4,48 |
| CHURCHILL | 25 | 0,43 |
| PARC NATIONAL DU MONT-RIDING | 140 | 2,39 |
| LIEU HISTORIQUE DE LOWER FORT GARRY (ST. ANDREWS) | 28 | 0,48 |
| WINNIPEG | 70 | 1,19 |
| N.-B. | 203 | 3,46 |
| ALMA | 109 | 1,86 |
| FORT BEAUSÉJOUR | 4 | 0,07 |
| PARC NATIONAL KOUCHIBOUGUAC | 81 | 1,38 |
| MONCTON | 5 | 0,09 |
| SAINT JOHN | 4 | 0,07 |
| T.-N.-L. | 278 | 4,74 |
| BONAVISTA | 4 | 0,07 |
| BRIGUS | 1 | 0,02 |
| LIEU HISTORIQUE NATIONAL DE CASTLE HILL | 4 | 0,07 |
| GLOVERTOWN | 72 | 1,23 |
| GROS MORNE | 155 | 2,64 |
| HAPPY VALLEY-GOOSE BAY | 3 | 0,05 |
| NAIN | 5 | 0,09 |
| ST. JOHN'S | 34 | 0,58 |
| N.-É. | 510 | 8,69 |
| BADDECK | 16 | 0,27 |
| CHÉTICAMP | 61 | 1,04 |
| LIEU HISTORIQUE NATIONAL DU FORT-ANNE | 10 | 0,17 |
| LIEU HISTORIQUE NATIONAL DE GRAND-PRÉ | 7 | 0,12 |
| HALIFAX | 96 | 1,64 |
| INGONISH | 71 | 1,21 |
| LOUISBOURG | 185 | 3,15 |
| MAITLAND BRIDGE | 64 | 1,09 |
| T.N.-O. | 114 | 1,94 |
| FORT SIMPSON | 24 | 0,41 |
| FORT SMITH (WOOD BUFFALO) | 57 | 0,97 |
| INUVIK | 23 | 0,39 |
| NAHANNI BUTTE | 1 | 0,02 |
| PAULATUK | 1 | 0,02 |
| SACHS HARBOUR | 1 | 0,02 |

| | | |
|-------------------------------|--------------|--------------|
| TULITA | 7 | 0,12 |
| Nunavut | 57 | 0,97 |
| BAIE DE L'ARCTIQUE | 1 | 0,02 |
| IQALUIT | 30 | 0,51 |
| PANGNIRTUNG | 8 | 0,14 |
| POND INLET | 7 | 0,12 |
| QIKIQTARJUAQ | 2 | 0,03 |
| REPULSE BAY (PN UKKUSIKSALIK) | 8 | 0,14 |
| RESOLUTE BAY | 1 | 0,02 |
| Ontario | 1 096 | 18,67 |
| AMHERSTBURG | 11 | 0,19 |
| CAMPBELLFORD | 37 | 0,63 |
| CORNWALL | 75 | 1,28 |
| ELGIN (SUD-13) | 44 | 0,75 |
| GRAVENHURST | 5 | 0,09 |
| HALIBURTON | 6 | 0,10 |
| HAMILTON | 12 | 0,20 |
| HONEY HARBOUR | 10 | 0,17 |
| KINGSTON | 21 | 0,36 |
| KIRKFIELD | 39 | 0,66 |
| KITCHENER | 5 | 0,09 |
| LAKEFIELD | 22 | 0,37 |
| LEAMINGTON | 45 | 0,77 |
| MALLORYTOWN | 37 | 0,63 |
| MANOTICK (NORD-9) | 37 | 0,63 |
| MARATHON | 36 | 0,61 |
| MARKHAM | 9 | 0,15 |
| MIDLAND | 29 | 0,49 |
| NIAGARA-ON-THE-LAKE | 22 | 0,37 |
| NIPIGON | 15 | 0,26 |
| OTTAWA | 42 | 0,72 |
| PETERBOROUGH | 92 | 1,57 |
| PRESCOTT | 8 | 0,14 |
| RICHARDS LANDING | 3 | 0,05 |
| SAULT STE. MARIE | 15 | 0,26 |
| SEVERN | 18 | 0,31 |
| SMITHS FALLS (CENTRE-13) | 59 | 1,01 |
| THUNDER BAY | 11 | 0,19 |
| TOBERMORY | 88 | 1,50 |

| | | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|
| TORONTO | 44 | 0,75 |
| TRENTON | 9 | 0,15 |
| Î.-P.-É. | 95 | 1,62 |
| CAVENDISH | 12 | 0,20 |
| CHARLOTTETOWN | 19 | 0,32 |
| DALVAY-BY-THE-SEA | 63 | 1,07 |
| SUMMERSIDE | 1 | 0,02 |
| Québec | 1 102 | 18,78 |
| CHAMBLY | 92 | 1,57 |
| COMPTON | 2 | 0,03 |
| COTEAU-DU-LAC | 2 | 0,03 |
| FORT N° 1 À LAUZON | 1 | 0,02 |
| GASPÉ | 101 | 1,72 |
| GATINEAU (HULL) | 457 | 7,79 |
| GROSSE-ÎLE | 15 | 0,26 |
| HAVRE-ST-PIERRE | 55 | 0,94 |
| MONTEBELLO | 4 | 0,07 |
| MONTRÉAL | 77 | 1,31 |
| ORMSTOWN | 1 | 0,02 |
| POINTE-À-LA-CROIX | 6 | 0,10 |
| QUÉBEC | 117 | 1,99 |
| SAINT-ANDRÉ-D'ARGENTEUIL | 6 | 0,10 |
| SHAWINIGAN | 113 | 1,93 |
| SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE | 6 | 0,10 |
| SAINT-LIN | 1 | 0,02 |
| SAINT-OURS | 4 | 0,07 |
| SAINT-PAUL-DE-L'ÎLE-AUX-NOIX | 4 | 0,07 |
| TADOUSSAC | 29 | 0,49 |
| TÉMISCAMING | 6 | 0,10 |
| TROIS-RIVIÈRES | 3 | 0,05 |
| Saskatchewan | 243 | 4,14 |
| ABERNETHY | 7 | 0,12 |
| LIEU HISTORIQUE NATIONAL DE BATOCHÉ | 16 | 0,27 |
| BATTLEFORD | 9 | 0,15 |
| MAPLE CREEK | 12 | 0,20 |
| PARC NATIONAL DE PRINCE ALBERT | 130 | 2,22 |
| SASKATOON | 8 | 0,14 |
| VAL MARIE | 61 | 1,04 |

| | | |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| Yukon | 128 | 2,18 |
| VILLE DE DAWSON | 46 | 0,78 |
| HAINES JUNCTION | 35 | 0,60 |
| OLD CROW (PARC NATIONAL VUNTUT) | 2 | 0,03 |
| WHITEHORSE | 45 | 0,77 |
| Grand total | 5 869 | |

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La présente ronde de négociations collectives a débuté par l'échange de propositions le 30 janvier 2019. Les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

- les 30 et 31 janvier 2019
- du 12 au 14 mars 2019
- du 30 avril au 2 mai 2019
- du 28 au 30 mai 2019
- du 16 au 18 juillet 2019.

En tout, il y a eu 5 séances de négociation échelonnées sur 14 jours. Malgré toutes ces rencontres, les parties n'ont approuvé aucune nouvelle disposition et ne se sont entendues que sur quelques questions, qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 25 juillet, le syndicat a demandé que soit établie une commission de l'intérêt public (CIP) chargée d'aider les parties à parvenir à une entente sur les questions en litige. Le 6 août, l'employeur a demandé à la Commission des relations de travail de reporter l'établissement de la CIP. Néanmoins, à l'issue d'un examen attentif de la question, la Commission a rejeté la demande de l'employeur et recommandé l'établissement de la CIP le 21 août.

À la demande de l'employeur et avec l'accord du syndicat, la Commission a nommé le 21 août un médiateur chargé d'aider les parties à régler le conflit qui les oppose. À la fin septembre, l'employeur a annulé les rencontres prévues du 1^{er} au 3 octobre, au motif

qu'il n'avait pas de nouveau mandat qui favoriserait la médiation. Le syndicat est déçu de constater qu'à ce jour l'employeur n'a déposé aucune proposition salariale détaillée, alors qu'il avait amplement l'occasion d'obtenir un mandat et de déposer une proposition salariale comme les autres agences du gouvernement fédéral. Bien que, lors de nombreuses séances de négociation, le syndicat ait clairement fait comprendre à l'employeur qu'il n'accepterait aucune concession, celui-ci a maintenu ses propositions sans toutefois discuter de leur priorité ni de leur nécessité absolue. Ces propositions viendraient réduire les gains réalisés par le syndicat dans des domaines tels que le congé pour obligations familiales accordé au personnel saisonnier et les indemnités de rappel au travail et de rentrée au travail pour le personnel qui travaille dans l'arrière-pays.

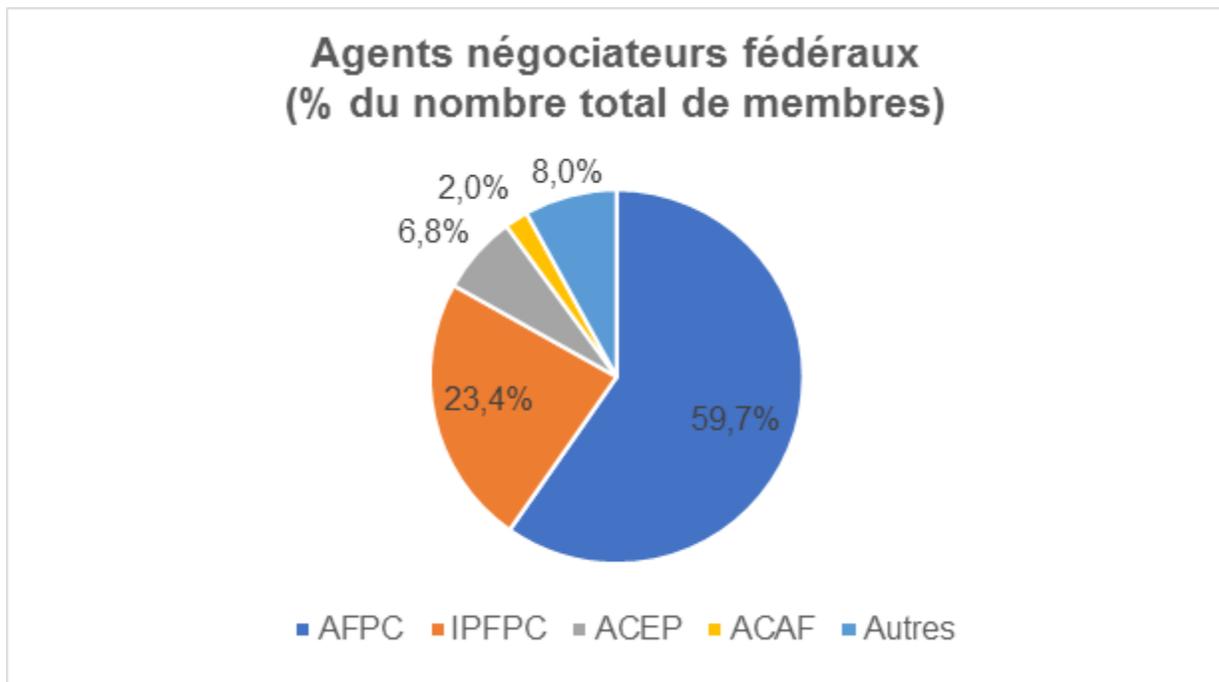
Dans un esprit d'efficacité et de bonne foi, le syndicat a décidé d'aller de l'avant lors d'un caucus qu'il a tenu au début d'octobre. Il a en effet retiré et modifié de nombreuses revendications afin de se concentrer davantage sur ses priorités et de s'aligner plus étroitement sur les revendications qui sont à la table de négociation. Le syndicat a soumis ses nouvelles revendications à la Commission et à l'employeur le 21 octobre.

Aperçu des négociations à la fonction publique fédérale

Au début de l'été 2019, d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral ont conclu des ententes de principe avec le Conseil du Trésor (pièce A3). Il s'agit, notamment, de l'Institut des professionnels de la fonction publique du Canada (IPFPC), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP). Au cœur du désaccord entre l'AFPC et le Conseil du Trésor : le fait que ce dernier insistait pour que l'AFPC accepte la même offre que celle faite à d'autres agents négociateurs fédéraux. Parcs Canada n'a toutefois pas emboîté le pas dans cette ronde. À la table de négociation, l'employeur s'est montré réticent à accélérer le processus de négociation et, du moins, à déposer l'offre complète acceptée par les petits syndicats de la fonction publique.

En ce qui concerne la proposition de l'employeur que l'unité de négociation accepte la même offre que celle faite à d'autres agents négociateurs fédéraux, il convient de rappeler que l'AFPC représente la majorité des fonctionnaires fédéraux. Elle n'a donc pas à accepter une entente imposée par de plus petits agents négociateurs qui ne convient pas à ses membres. 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, comme l'illustre bien le graphique ci-dessous, l'AFPC est de loin le plus grand.



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 le Conseil du Trésor.

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 :

- 1) le Conseil du Trésor et les agents négociateurs 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 du Conseil du Trésor 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 (pièce A4). En ajoutant une telle clause, les autres agents négociateurs et le Conseil du Trésor 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 qu'elle obtienne davantage.

Comme on le fait normalement pour l'arbitrage de différends, la 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 le syndicat estime que les ententes acceptées par d'autres syndicats, bien qu'elles soient une source de comparaison salariale pour certaines classifications du personnel de Parcs Canada, ne devraient pas être le facteur déterminant ultime lorsque

l'arbitre évalue ce qu'aurait pu être l'issue des négociations collectives, notamment en ce qui concerne les augmentations salariales annuelles et les dédommagements pour le fiasco Phénix.

L'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. Voici les membres de l'équipe de négociation de l'AFPC à Parcs Canada :

| Nom | Classification | Région |
|--------------------|-----------------------|---------------|
| Angela Decker | CR | Atlantique |
| Daniel Toutant | GL-WOW | Québec |
| Daniel Britton | AS | Ontario |
| Kassandra McKinnon | PM | Atlantique |
| Marc Phillips | FI | RCN |
| Omar Murray | PM | Prairies |
| Birch Howard | GT | Nord |

Représentants de l'AFPC

Ashley Bickerton, négociatrice

Shawn Vincent, agent de recherche

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 du gouvernement du Canada.*

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 devrait en tenir compte dans ses recommandations.

PARTIE 2

QUESTIONS NON RÉGLÉES

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

REVENDEICATION SYNDICALE

« famille », à moins d'indication contraire dans cette convention, 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'épouse ou 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, 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 (family).

MOTIF

Afin de mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les employé-e-s 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 les liens familiaux avec les membres de la famille de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e. Sont mentionnés expressément le lien avec l'époux ou l'épouse de l'enfant de l'employé-e (bru ou gendre) et le lien avec les parents de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e (belle-mère et beau-père). Le beau-frère et la belle-sœur sont les seuls membres de la famille immédiate de l'époux ou de l'épouse qui ne sont pas inclus dans la définition de la famille qui figure dans la convention collective. Il s'agit là d'une exclusion tout à fait arbitraire que l'Alliance souhaite rectifier.

Cette exclusion a des effets réels sur les employé-e-s puisqu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés dans d'autres circonstances similaires. Ainsi, l'employé-e 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 (article 39). Cette exclusion restreint également leur droit

à un congé de deuil payé dans les mêmes circonstances : ils n'ont droit qu'à une journée 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 (article 44).

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.

ARTICLE 9

INFORMATION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

9.02 L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un ~~exemplaire de~~ **accès à la présente convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. Afin de satisfaire son obligation aux termes de cet article, l'Agence peut fournir aux employé-es un accès à la version électronique de la présente convention. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra une copie imprimée.**

MOTIF

L'AFPC n'a pas donné son accord quant à la modification en question pour aucune de ses conventions collectives touchant l'administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus lors du dernier cycle de négociations pour les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour les arrangements avec l'ARC, l'ACIA, les OES et Parcs Canada.

Le 12 septembre 2017, l'AFPC a déposé un grief de principe contre le Conseil du Trésor pour avoir violé l'article 10 – Information – de la convention collective du groupe PA, notamment le paragraphe 10.02. Ce grief, qui portait sur le refus de l'employeur de fournir aux employés un exemplaire imprimé de la convention collective, a été accueilli. L'AFPC a donné plusieurs exemples de violations de l'article 10 dans l'administration publique centrale. Ces exemples ont démontré une incohérence réelle entre les ministères pour ce qui concerne l'accès des employés à un exemplaire de la convention. Dans certains cas, on annonçait aux employés qu'ils ne recevraient plus d'exemplaire de la convention, dans d'autres, qu'ils devaient accéder à la convention par intranet, ou encore, qu'il était de leur responsabilité de demander un exemplaire imprimé.

Le 26 janvier 2018, la directrice principale de la Gestion de la rémunération et de la négociation collective, au sein de l'administration publique centrale, 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. Cet avis leur rappelait que l'employeur avait obligation d'imprimer les conventions collectives et de les distribuer aux employés, en vertu du paragraphe 10.02 (pièce A5). 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.

Bien des membres de Parcs Canada ne travaillent pas dans des bureaux et ils n'ont pas toujours accès à un ordinateur ou à Internet. Des membres ont fait état de retards et de problèmes pour obtenir un exemplaire de la convention. Par exemple, ce n'est que récemment que tous les membres de Parcs Canada à l'Île-du-Prince-Édouard ont eu accès à des exemplaires imprimés de la convention collective actuelle, puisqu'auparavant l'employeur leur fournissait une version électronique lorsqu'ils en faisaient la demande. Compte tenu des problèmes signalés à Parcs Canada et dans l'administration publique centrale, l'AFPC doute fort que l'employeur respecte son obligation de fournir aux employés un exemplaire imprimé s'il n'y est pas tenu par la convention collective.

En ce qui concerne les membres qui passent peu de temps devant un ordinateur ou qui travaillent dans des régions éloignées où l'accès à Internet est limité (p. ex., dans le Nord), 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, ce qui n'est dans l'intérêt d'aucune des parties. Quant à notre unité de négociation dont l'effectif est nombreux et diversifié, 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 décision.

ARTICLE 11

UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

PROPOSITION DE L'AFPC

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance 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.

MOTIF

L'employeur a convenu de reproduire le libellé actuel de la convention collective du groupe PA; par conséquent, pour des raisons interreliées, le syndicat propose d'ajouter seulement deux modifications au paragraphe 11.03 :

- le Conseil du Trésor 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 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;

Les fois où, par le passé, l'employeur a refusé l'accès à ses locaux, l'Alliance a réagi en déposant une plainte à la commission des relations de travail. En 2016, celle-ci a rendu une décision relative à de tels incidents survenus dans les bureaux d'Anciens Combattants et de Santé Canada.

Je déclare que les refus de permettre à un représentant de la plaignante d'effectuer une visite de l'installation d'Anciens combattants à Billings Bridge le 5 novembre 2014, d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail au Complexe Guy-Favreau de Santé Canada le 25 novembre et d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail aux installations du MDN le 11 décembre 2014 et le 6 janvier 2016 constituaient tous des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (pièce A6, CRTEFP 561-02-739)

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 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. (pièce A7, CRTEFP 561-02-498)

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au CT 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 ». (pièce A7, CRTEFP 561-02-498)

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 ce libellé ne respecte pas les droits conférés aux représentants syndicaux par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. En fait, elle les restreint, ce que la Commission a déclaré inconciliable avec la Loi. L'Alliance propose donc 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 (pièce A8). La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance. La convention collective des CX, à laquelle est assujetti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, n'exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l'employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers. Pourtant, cela n'a pas empêché le Conseil du Trésor d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de rencontrer les membres. 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.

Compte tenu des exemples cités plus haut, le syndicat estime qu'il n'y a aucune raison de refuser à ces employés des droits que le Conseil du Trésor a déjà accordés à d'autres groupes. L'Alliance 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 dans la fonction publique par le passé. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés.

Puisque la CRTESFP a clairement indiqué que la législation confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 11.03, que la proposition du syndicat est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres fonctionnaires et que le syndicat a le droit légal de communiquer avec ses membres, le syndicat demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

Enfin, l'employeur a déjà manifesté par écrit sa volonté d'accepter d'ajouter la phrase : « une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable » dans son offre globale présentée le 1^{er} mai 2019. L'employeur semble avoir rétracté cette proposition devant la présente CIP.

ARTICLE 12

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

REVENDEICATION SYNDICALE

12.04

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

MOTIF

La proposition du syndicat concernant le paragraphe 12.04 vise à régler les situations où l'employeur porte atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la LRTSFP. Le libellé de la convention collective actuelle correspond à celui de certains groupes (ex. groupe PA) dans l'administration publique centrale et, il est arrivé par le passé que ce libellé ne soit pas interprété et appliqué uniformément de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les autorisations demandées par les délégués syndicaux pour enquêter sur des plaintes ou résoudre des problèmes en milieu de travail.

Le syndicat soutient que, dans la mesure où l'Agence se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation ou à restreindre la participation des membres du personnel à des activités syndicales légitimes, il n'a d'autre choix que de revendiquer un libellé à caractère déclaratoire. La Loi stipule clairement que l'employeur ne dispose

d'aucune prérogative ni d'aucun droit d'intervenir dans la représentation des employés par une organisation syndicale. Le paragraphe 5 de la Loi énonce clairement les droits du personnel en matière d'activité syndicale :

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

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

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

a) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci; ou

b) de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

Le libellé actuel de la convention collective contrevient aux protections dont bénéficie le syndicat en vertu de la loi, et c'est pourquoi le syndicat demande sa modification. Non seulement sa proposition réaffirme-t-elle l'important principe de libre participation à des activités syndicales légitimes, mais elle envoie un signal éloquent et concret à l'ensemble du personnel de l'unité dans négociation selon lequel l'employeur respectera ce principe. Le but du syndicat est le suivant : insérer ce libellé dans la convention collective de sorte que toutes les parties comprennent bien les protections légales dont il bénéficie en matière de communications avec son effectif.

À la Chambre des communes, les représentants syndicaux n'ont pas besoin d'une autorisation avant de quitter leur poste pour enquêter sur les plaintes des employés ou rencontrer la direction locale afin de régler des griefs. Dans une décision arbitrale rendue en 2016 (AFPC c. Chambre des communes, 2016 CRTEFP 120), la Commission des

relations de travail a accepté la proposition de l'AFPC et remplacé « le représentant obtient l'autorisation de son supérieur » par « l'employeur accorde du temps libre » (pièce A9).

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

Pour qu'ils puissent parvenir à résoudre efficacement les problèmes par la discussion informelle ou la procédure de grief, les représentantes et représentants syndicaux doivent disposer du temps nécessaire pour rencontrer le personnel et les gestionnaires concernés. Le libellé du syndicat vise à s'assurer que l'employeur n'empêche pas un représentant syndical de s'acquitter de ses responsabilités en milieu de travail. Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement à la Commission d'inclure sa revendication dans ses recommandations.

ARTICLE 13

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

PROPOSITION DE L'AFPC

13.14 ~~13.14~~ À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, ~~L'Agence~~ accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Élément ou de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisée de la tenue de ladite élection. ~~aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.~~ La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.

NOUVEAU

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

MODIFIER

~~13.1715~~ À compter du 1er août 2018 et pour fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, 13.10, 13.12 et 13.13. **Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus, seront payés.** L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé autorisée, à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

MOTIF

Le syndicat souhaite obtenir pour la personne salariée élue à une charge syndicale à temps plein de l'Élément ou de l'AFPC le droit de prendre un congé non payé pour la période durant laquelle elle occupe cette charge, et le droit de retourner à son poste d'attache après avoir quitté cette charge. Cette disposition est importante et fondamentale, dans la mesure où elle permet à la personne salariée désireuse de se porter candidate à une charge syndicale de participer librement au processus démocratique du syndicat sans que cela nuise à sa sécurité financière ni à sa sécurité

d'emploi. Le libellé proposé au paragraphe 13.14 est le même que celui des conventions collectives des groupes SV (14.14), TC (14.14) et FB (14.15) dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Les membres de Parcs Canada élus à une charge à temps plein au syndicat devraient également se voir accorder la possibilité de prendre un congé non payé, tout comme les membres des autres unités de négociation de l'AFPC. Le syndicat ne voit pas ce qui empêcherait l'inclusion de ce libellé dans la convention. (pièce A10)

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'AFPC par l'employeur. 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 employeurs 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. 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 13.17 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. Les parties s'entendent pour remplacer 30 jours par 60 jours, comme c'est le cas dans l'administration publique centrale.

ARTICLE 15

MESURES DISCIPLINAIRES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

15.05

- a) 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.
- b) **La période de deux (2) ans énoncée au paragraphe 15.05 (a) sera prolongée automatiquement d'une durée équivalente à toute mise en disponibilité saisonnière ou période de congés non payés prise par l'employé-e.**

MOTIF

Le syndicat n'est pas d'accord avec cette proposition. 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 concession que propose Parcs Canada est pire que celle proposée aux tables du Conseil du Trésor. Au moment où ce dernier propose d'exclure la période de congés non payés de plus de six mois, l'Agence, elle, cherche à obtenir une concession plus inquiétante, qui étendrait cette disposition à tout congé non payé pris par l'employé-e

ainsi qu'aux mises en disponibilité saisonnière. Puisque 39,3 % des membres de l'unité de négociation sont des travailleurs saisonniers, cette concession les pénaliserait dans la mesure où leur dossier disciplinaire serait conservé au-delà d'un délai raisonnable, du simple fait de leur statut. De plus, l'inclusion de tous les congés non payés pris par l'employé-e serait une mesure excessivement sévère.

La demande d'exclusion des périodes de congé non payé (CNP) est tout aussi inquiétante et préoccupe le syndicat pour d'autres raisons. 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.

Les employé-es qui se prévaudraient de ces congés verraient 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 qu'elle est non seulement excessivement sévère et inutile, mais aussi qu'elle va à l'encontre des droits de la personne. C'est pourquoi elle demande respectueusement à la commission de l'intérêt public de ne pas l'inclure dans ses recommandations.

ARTICLE 17

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

REVENDEICATION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE L'ABUS DE POUVOIR

17.02 L'Alliance et l'Agence 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 **et les abus de pouvoir** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

17.03 Définitions

- a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

~~17.03-17.04~~

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

17.05 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ou de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois propositions de médiateurs.**

17.06 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'Agence lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

17.07

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

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

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^o1 d'exécution du budget de 2017*, ayant été adopté, il est temps de mettre à jour le libellé de la convention collective.

Le projet de loi C-65 repose sur trois piliers. Il oblige l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, à donner efficacement suite aux incidents qui surviennent et à offrir du soutien aux employés touchés.

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 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 (sous-alinéa modifié 125(1)(z.16).42).

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

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

Les employeurs doivent aussi s'assurer que tous leurs employés reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et sont informés de leurs droits et obligations à cet égard (nouveau sous-alinéa 125(1)(z.161)). Les employeurs eux-mêmes doivent suivre de la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail (nouveau sous-alinéa 125(1)(z.162)).

Enfin, l'employeur doit s'assurer que la personne qu'il a désignée pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence a les connaissances, la formation et l'expérience requises (nouveau sous-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 17 de la convention collective pour y reporter 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.

L'employeur a accepté la revendication du syndicat concernant le paragraphe 17.06 étant donné que le libellé proposé correspond au statu quo dans l'administration publique centrale.

En ce qui concerne le paragraphe 17.08, 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 privée¹.

Pour ces raisons, l'Alliance propose d'incorporer à la convention collective le libellé contenu dans la convention collective conclue entre Postes Canada et le personnel affecté aux établissements de traitement du courrier (pièce A11) et demande respectueusement à la commission d'inclure la proposition du syndicat dans ses recommandations.

¹ À titre d'exemple, voir le Rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. n° 49 (QL) (Denham), *Lancaster's Human Rights and Workplace Privacy*, 17 août 2005, alerte n° 47. Dans son rapport, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que l'enregistrement de la vidéosurveillance — dont le but initial était de veiller à la sécurité, mais qui, par inadvertance, a enregistré un incident que l'employeur voulait produire comme preuve pour renvoyer une personne salariée — constituait une violation du droit de la personne concernée, parce qu'il n'était pas utilisé dans son but premier. [Notre traduction]

ARTICLE 21

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSTION DE L'AFPC

21.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou, de la cessation d'une fonction, **de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'appendice « K » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

- a) la mise en place par l'Agence d'équipement, ou de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Agence directement reliées à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, **système ou logiciel**.

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

21.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Agence convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360) 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.

21.05 21.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 21.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Agence 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 des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements 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.**

21.06 Aussitôt que **cela est** raisonnablement possible après **que** le préavis **a été** donné conformément au paragraphe 21.04, l'Agence doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 21.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

21.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Agence décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Agence ~~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.

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 » (pièce A12). La revendication de l'Alliance, en particulier l'ajout de l'alinéa 21.05 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 360 jours avant la mise en place ou le déploiement des changements technologiques (voir la modification au paragraphe 21.04) 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 l'Appendice K sur le réaménagement des effectifs en ce qui a trait aux changements 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 21.02 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 21.04 a pour but de prévoir suffisamment de temps pour planifier et mettre en place les changements technologiques dans le lieu de travail et prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Le délai actuel de 180 jours n'est pas suffisant pour apporter les modifications nécessaires à la situation d'emploi ou aux conditions de travail des employé-e-s visés.

En outre, l'Alliance propose de supprimer la première phrase de l'article 21.03, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB. (pièce A13)

Enfin, le syndicat propose l'ajout de l'alinéa 21.05 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.

Lorsque l'analyse de rentabilisation a finalement été publiée – soit deux ans après le déploiement de Phénix – il était clair qu'elle n'avait pas pris en compte les risques réels pour les conseillères et les conseillers en rémunération et 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.

ARTICLE 22

DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

22.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas ~~des pour~~ **de tous** les employé-e-s. ~~qui ne font pas partie de l'exploitation. L'Agence convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employé-e-s de l'exploitation.~~

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

b) Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 22.10d)(i))

Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ~~ne s'applique pas.~~

c) **Échange de postes (paragraphe 22.04)**

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Agence comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).

(ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au ~~tarif et demi (1 1/2)~~ **tarif double (2)** jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

e) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 29.04 ~~ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.~~

f) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 58.07 a) est convertie en heures.

g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à ~~tarif et trois quarts (1 3/4)~~ **tarif double (2)** 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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

22.10 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 virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine et sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour;

ou

(ii) ~~si ils ou elles sont des gardes de parcs qui effectuent des patrouilles des~~ **employés-e-s effectuent des travaux** dans l'arrière-pays d'une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines, sur une base hebdomadaire, une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) et cinq (5) jours par semaine.

MOTIF

Les membres de cette unité ont à cœur leur travail et leur priorité est d'assurer des services de qualité. Le paragraphe 22.08 pose problème, car il fait une distinction entre les employés de l'exploitation et ceux qui n'en font pas partie. Il y a des plaintes récurrentes au sujet de membres qui ne peuvent pas prendre de pauses, faute de personnel pour les remplacer. Le syndicat estime que l'employeur n'a pas cherché de solutions à ce problème persistant, ce qui frustre un grand nombre de travailleurs et de travailleuses, qui ont le sentiment d'être traités injustement par rapport à d'autres. Le syndicat réclame une disposition claire, qui accorde des pauses de 15 minutes à tous les employés. Les autres modifications à l'article 22 sont expliquées dans les articles respectifs

L'employeur propose d'apporter des modifications à la durée du travail dans le but de restreindre des acquis de longue date. Plusieurs rondes de négociation se sont succédé

sans que l'employeur remette en question le statu quo de cette disposition. L'Alliance a toujours maintenu que le libellé, tel qu'il est, convenait à ses membres et qu'il n'y avait aucune raison de le modifier.

Les modifications proposées au calcul de la durée de travail des employé-e-s effectuant des travaux dans l'arrière-pays auraient pour effet de rallonger leurs journées de travail en plus de brimer leur droit de toucher la rémunération des heures supplémentaires. L'Alliance est d'avis qu'élargir la portée du paragraphe 22.10, comme le propose l'employeur, nuirait à un très grand nombre de membres de diverses classifications qui travaillent dans l'arrière-pays.

L'employeur a tenté de justifier sa proposition en citant la *Loi sur les parcs nationaux du Canada*. Or, comme le souligne l'Alliance, cette dernière ne fait aucune mention du travail dans l'arrière-pays ni de la durée du travail. Il n'y a donc aucune raison de modifier la durée du travail des gardes qui travaillent dans l'arrière-pays, ni de les soumettre à une semaine de travail calculée selon un nombre moyen d'heures.

L'Alliance est d'avis que cette proposition arracherait aux membres une énorme concession. C'est pourquoi elle demande à la CIP de ne pas formuler de recommandation à ce sujet.

ARTICLE 23

PRIMES DE POSTE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

MOTIF

Les groupes visés n'ont pas vu leur prime de poste augmenter depuis 2002. 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. Compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis la dernière augmentation, l'Alliance estime que sa proposition est tout à fait raisonnable. De plus, les formules pour calculer les primes de postes en soirée des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base des personnes salariées, ce qui équivaut à environ 4 \$ à 6 \$ selon l'échelle salariale. Pour le groupe Réparation des navires (Ouest), la formule pour calculer la prime de nuit correspond à

un cinquième (1/5) du taux horaire de base. De plus, d'autres employeurs du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de personnes salariées. 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 CRTEFP (pièce A14).

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 travailleuses et les travailleurs par postes se plaignent le plus souvent. Selon Statistique Canada (pièce A15), plusieurs problèmes de santé ont été associés au travail par postes, notamment les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux. De plus, le stress au travail semble être plus prononcé chez les personnes qui travaillent par quart au point de causer de l'anxiété, de la dépression, des migraines et de l'hypertension. Des recherches ont également démontré une corrélation entre le manque de sommeil découlant du travail par postes et la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le rythme de sommeil des travailleuses et des travailleurs est perturbé, ce qui peut entraîner de la fatigue aigüe au travail, fausser leur jugement et ralentir leurs réactions. En outre, selon un article récent de l'*American Journal of Industrial Medicine*, on soupçonne que le travail de nuit serait la cause la plus répandue du cancer du sein d'origine professionnelle. (pièce A16)

Il est tout aussi important de souligner que le travail par postes limite le temps consacré aux loisirs et à la famille. La conciliation travail-vie personnelle pose un grand défi pour les personnes dont les horaires de travail sont atypiques, et ces personnes finissent souvent par s'isoler. Les taux de rémunération actuels du travail par postes n'indemnisent pas adéquatement les membres qui compromettent leur santé et leur temps libre.

À mesure qu'augmentent les salaires et le coût de la vie, le ratio entre la valeur des primes de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait aussi être revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne dédommagerait pas adéquatement le personnel pour les difficultés et les compromis 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.

ARTICLE 24

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au **tarif double**, suivants :

Une fois cette proposition adoptée, il faudra apporter des modifications corrélatives à l'ensemble de la convention collective.

- a) ~~tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b);~~
- b) ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé.~~
- c) ~~lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif **double (2) et demi (1-1/2)** pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;

- b) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, ~~et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos~~ et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

24.03 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

24.07 Indemnités de repas

- 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 (10 \$)~~ **quinze dollars (15 \$)** en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit ~~dix (10 \$)~~ **quinze (15 \$)** dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b);
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos,

et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent **dans une série de jours consécutifs de repos pendant lesquels l'employé-e doit travailler**. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé, **si l'employé-e doit travailler pendant ce jour férié**;

- c) lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s ~~travaillant comme gardes de parc~~ qui effectuent des ~~patrouilles~~ **travaux** dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) ~~Les gardes de parc~~ **Ces employé-e-s** ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;
- b) ~~Les gardes de parc~~ **Ces employé-e-s** ont le droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

MOTIF

La revendication du syndicat concernant les heures supplémentaires comprend deux parties : 1) la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; et 2) une indemnité de repas de 15 \$. Nous examinerons également la proposition de l'employeur.

En premier lieu, l'AFPC propose 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 des heures supplémentaires ou qu'il 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 juin 2003, soit il y a seize ans. De plus, l'augmentation qui avait été accordée à l'époque n'était que de 50 cents. Or, au cours des seize 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 pour les heures supplémentaires. 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 (pièce B38). 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(C) (ACECMGF); SR(E) 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 de la plus importante augmentation en un an depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services (TPS) en 1991 (pièce B26).

Quant au coût associé à l'augmentation que propose l'Alliance, il est minime. À notre avis, il s'agit d'une augmentation raisonnable et appropriée, et nous demandons à la commission de l'approuver.

La rémunération des heures supplémentaires est un droit acquis de longue date que l'employeur cherche à restreindre. En effet, selon les modifications proposées aux paragraphes 24.01 et 24.02, les membres auraient plus de difficultés d'être rémunérés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent. C'est un énorme recul, et l'employeur n'a donné aucune bonne raison ni aucune preuve de contraintes financières ou autres pour justifier ces modifications.

Le fait de devoir travailler des heures supplémentaires a des conséquences sur la santé et le moral du personnel. En plus d'entraîner stress et épuisement, c'est souvent très contrariant pour les employés. Certains doivent même effectuer des dépenses supplémentaires, comme pour la garde d'enfants ou pour toute autre obligation familiale en dehors des heures normales de travail.

Selon le libellé actuel de l'alinéa 24.01 b), les jours fériés peuvent ne pas compter dans les jours de repos civils consécutifs et accolés. Or, l'employeur propose de modifier cette disposition de sorte que seuls les employé-e-s qui doivent travailler un jour férié aient droit à la rémunération au tarif double.

L'Alliance a déjà exprimé ses préoccupations quant aux modifications proposées à l'alinéa 24.02 a) dans sa réplique à la proposition de l'employeur concernant l'article 22. Que veut l'employeur? Limiter considérablement le droit à la rémunération des heures supplémentaires de nombreux employés occupant divers postes dans l'arrière-pays et les assujettir à un régime de travail basé sur un nombre moyen d'heures par semaine.

L'employeur pourrait ainsi obliger les nombreux employés visés à travailler de plus longues journées, tout en limitant leurs possibilités d'être rémunérés aux tarifs des heures supplémentaires. L'alinéa 24.01 b) actuel prévoit une rémunération au tarif double après 7,5 ou 8 heures de travail (selon le Code des heures de travail) pour les heures travaillées pendant le premier jour de repos. Ce libellé est courant dans les conventions collectives de l'administration fédérale centrale. Or, la proposition de l'employeur assujettirait les employés qui travaillent dans l'arrière-pays à la disposition 24.02 b), ce qui limiterait encore plus leurs occasions d'être rémunérés au tarif double pour les heures supplémentaires effectuées puisqu'ils n'auraient pas droit à la rémunération à tarif et demi pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent leur premier jour de repos.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

25.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer 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 retourne au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des deux montants suivants :

(i) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel/rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. **Ce paiement minimum s'appliquera une seule fois au cours d'une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé-e commence le travail pour la première fois.**

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 25.01c) (i) et c) (ii) 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 56.05 de la présente convention.

**

25.02 L'employé-e qui, pendant un jour férié désigné payé, ou un jour de repos, ou après avoir terminé son travail de la journée, est rappelé au travail par un représentant de la gestion peut, à la discrétion de l'Agence, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Agence. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,

ou

b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

MOTIF

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur, car rien ne justifie une telle disposition. Il s'agit d'une importante concession pour nos membres. L'employeur veut modifier des dispositions qui remontent au tout premier contrat de travail de cette unité (pièce A19).

À Parcs Canada, les rappels au travail se produisent régulièrement et peuvent survenir plusieurs fois. Les travailleurs des services opérationnels, surtout le personnel saisonnier, comptent sur ces dispositions pour obtenir des congés compensatoires. Présentement, les membres ont droit à trois heures supplémentaires chaque fois qu'ils sont rappelés au travail ou qu'ils doivent s'y présenter. L'employeur cherche à retirer ce droit par différents moyens. Premièrement, il propose de ne payer qu'une seule fois ces heures minimums lorsque les membres sont rappelés au travail à plusieurs reprises. Or, la concession ajoutée au sous-alinéa 25.01c) (ii) ne figure pas dans les conventions collectives des PA, des TC, des SV, des FB et des EB. Deuxièmement, il propose un changement substantiel au paragraphe 25.02 : remplacer les trois heures de rémunération en place depuis longtemps par une rémunération bien moindre si l'Agence juge que le travail peut se faire à distance. Cette disposition n'existe pas dans les conventions collectives des SV et des EB, des groupes comparables qui peuvent compter sur une indemnité de rappel et de rentrée au travail.

En plus d'être inutile, le type de libellé proposé par l'employeur peut mettre en danger les travailleurs et d'autres personnes. Quelle que soit la cause du rappel au travail (montée des niveaux d'eau, défaillance d'une porte, panne du système d'alarme-incendie, problèmes électriques ou mécaniques, etc.), les travailleurs doivent être sur place pour

s'assurer que les réparations ou les interventions sont opportunes et sécuritaires. Contrairement à d'autres travailleurs, de nombreux membres de Parcs Canada accomplissent leurs tâches sur des sites patrimoniaux, comme les canaux, où les réparations doivent se faire manuellement puisque les réparations automatisées sont interdites sur les sites désignés. Ce type de libellé est inquiétant selon le syndicat, puisqu'il pourrait inciter l'employeur à exiger ou à s'attendre des travailleurs qu'ils règlent les problèmes à distance, plutôt qu'à privilégier leur présence sur les lieux, là où ils sont le mieux à même d'évaluer la situation et de prescrire les mesures correctrices les plus sécuritaires et les plus appropriées. Le libellé proposé permettrait à l'employeur de donner plus souvent ce genre de consignes, ce qui pourrait entraîner une dépendance imprudente aux interventions à distance. En l'absence d'une personne qualifiée sur le terrain qui peut faire un constat avant de déterminer s'il faut agir ou non, le danger risque d'être très réel pour les travailleurs, les autres personnes sur place et les installations. Le syndicat affirme respectueusement que la proposition de l'employeur ne s'appuie sur aucun besoin justifié et ne s'applique pas à d'autres groupes comparables. Il demande donc à la commission de ne pas la recommander.

ARTICLE 26

DISPONIBILITÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

26.01 Lorsque l'Agence exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

MOTIF

La mise en disponibilité limite grandement l'usage que les employés peuvent faire de leur temps personnel. Tous les travailleurs et travailleuses ont de multiples activités et obligations familiales, communautaires ou personnelles à l'extérieur du travail. Pour de nombreux membres de Parcs Canada, ces exigences sur leur temps entrent en conflit avec l'exigence additionnelle d'être à la disponibilité de leur employeur, souvent 24 heures sur 24. Les employés mis en disponibilité doivent être prêts à répondre à un appel et à se faire réveiller la nuit et ne peuvent pas réellement assumer de responsabilités monoparentales ni voyager à l'extérieur de leur zone géographique. Le taux actuel de la rémunération de la mise en disponibilité ne suffit plus compte tenu des incidences qu'une telle affectation a sur la vie personnelle des employés. Ainsi, le syndicat propose d'augmenter la rémunération pour la mise en disponibilité pour qu'elle soit au même niveau ou presque au même niveau que le taux qu'accordent d'autres conventions collectives.

Plusieurs conventions collectives de grandes unités de négociation de gouvernements provinciaux ou territoriaux offrent mieux au chapitre de la mise en disponibilité que ce que l'AFPC demande dans la ronde de négociation actuellement en cours. Ces comparateurs démontrent que divers employeurs offrent une meilleure indemnité de disponibilité que celle actuellement offerte aux membres de Parcs Canada. Ce que le

syndicat propose pour bonifier cette rémunération est raisonnable et tient compte de la réalité. La principale convention collective du British Columbia Government and Service Employees' Union prévoit une (1) heure de salaire pour chaque période de trois heures de mise en disponibilité :

[Notre traduction] **14.5 Mise en disponibilité**

- a) L'employé en disponibilité et tenu d'être prêt à être rappelé au travail, et qui est ainsi limité dans sa capacité de vaquer à ses activités normales à l'extérieur du travail, reçoit une heure de salaire au tarif normal pour chaque période trois heures durant laquelle il est en disponibilité. Pendant la période de mise en disponibilité, l'employé mis en disponibilité doit être immédiatement prêt à travailler et être joignable à un numéro de téléphone connu. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée à l'employé-e qui est incapable de rentrer au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire. La présente disposition ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel qui n'ont pas un horaire de travail régulier et qui sont normalement tenus de travailler sur demande. (pièce A20)

La convention collective conclue entre le Syndicat des employé-e-s du Yukon (AFPC) et le Gouvernement du Yukon prévoit deux heures de salaire pour chaque période de huit heures de mise en disponibilité :

[Notre traduction] **18.03 Rémunération de mise en disponibilité**

Sauf pour ce qui est prévu au paragraphe 18.03 (8), les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux employés permanents et aux employés saisonniers :

- 1) Un employé tenu d'être en disponibilité pendant les heures hors service touche une indemnité de disponibilité correspondant à deux (2) heures de salaire à son tarif horaire normal pour chaque période entière ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité. (pièce A21)

Enfin, la principale convention collective du Gouvernement de l'Ontario et du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario prévoit un minimum de quatre heures de paye pour toute période de mise en disponibilité :

[Notre traduction] UN 10.4 Un employé tenu d'être en disponibilité est rémunéré au tarif de la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux horaire de base pour les heures pendant lesquelles il est en disponibilité pour un minimum de quatre (4) heures selon son taux horaire de base (pièce A22).

Le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations sa proposition sur l'augmentation de la rémunération pour les périodes de disponibilité.

ARTICLE 27

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

27.01 Sous réserve du paragraphe 27.02, 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;**
- f) ~~(e)~~ la fête du Canada;
- g) ~~(f)~~ la fête du Travail,
- h) ~~(g)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâce
- i) ~~(h)~~ le jour du Souvenir;
- j) ~~(i)~~ le jour de Noël;
- k) ~~(j)~~ l'après-Noël;
- l) ~~(k)~~ ~~un (1)~~ **deux (2)** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Agence, ~~est~~ **sont reconnus** comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Agence, ~~un tel~~ **ces jours** additionnels ~~n'est~~ ne sont pas reconnus en tant que congés provinciaux~~l~~ ou municipaux~~l~~, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août,**
- m) ~~(l)~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

27.05

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au **tarif double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 ~~et au tarif double (2) par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b) Les primes spécifiées à l'alinéa a) donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 24.01 b), 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.

MOTIF

L'Alliance propose d'apporter deux modifications au paragraphe 27.01 : 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. Notre proposition a pour but d'harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres conventions collectives, et, tout comme notre revendication concernant les heures supplémentaires (article 24), 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^e 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^e lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-

Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine).

Le jour de la Famille a été créé afin de contribuer à la conciliation travail-vie personnelle des personnes salariées en leur accordant une longue fin de semaine à la mi-hiver pour qu'elles puissent passer du temps en famille. Or, pour les membres de l'unité de négociation visée, 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. C'est pourquoi l'Alliance propose de donner aux membres de l'unité de négociation un jour férié auquel ont déjà droit des millions d'autres de 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 l'appel à l'action n° 80 du rapport de la Commission de vérité et 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. (Pièce A23)

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. 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 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 ». (Pièce A24)

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 notre revendication concernant la rémunération des heures supplémentaires, nous proposons que tous les jours 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. L'Alliance propose d'appliquer un taux de rémunération unique aux jours fériés. Cette mesure cadre bien avec l'objectif qu'avait énoncé le Conseil du Trésor durant les négociations : simplifier l'administration de la paye. (Pièce A25)

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

ARTICLE 29

TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5) ~~trois (3)~~** heures.

29.03 Aux fins des paragraphes 29.02 et 29.04, 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, tel que déterminé par l'Agence,
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Agence, 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'Agence 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'Agence.

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- 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) 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 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) douze (12)** heures de rémunération au tarif normal.

c) Un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de **quinze (15) douze (12)** heures de rémunération au tarif normal.

29.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27, Jours fériés désignés payés, et à l'article 24, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

29.06 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.

29.07 La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 34.

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.

b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.

- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, **sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.**

MOTIF

Le syndicat souhaite que les dispositions relatives au temps de déplacement soient bonifiées de façon à s'aligner sur celles d'autres groupes de l'administration publique centrale qui ont de meilleures dispositions relatives au temps maximal dans leur convention collective. Le personnel de Parcs Canada, qui travaille partout au pays et compte diverses unités de travail dans le Nord, est appelé à faire de longs déplacements et temps d'arrêt en cours de route. À l'heure actuelle, les dispositions relatives au temps de déplacement ne sont pas adéquates dans bien des cas. Un examen des conventions collectives d'autres groupes comparables dans la fonction publique fédérale démontre que Parcs Canada accuse un retard.

Les dispositions relatives au temps de déplacement sont supérieures pour de nombreux autres groupes de l'administration publique centrale, y compris ceux dont les conventions sont expirées. Tel est le cas, entre autres, des unités de négociation représentées par l'ACAF, l'ACEP et l'IPFPC. La revendication du syndicat est tout à fait raisonnable étant donné que cette unité de négociation travaille dans des collectivités nordiques et des lieux éloignés où le temps de déplacement, les retards dus aux conditions météorologiques et les temps d'arrêt peuvent être longs. En prenant l'exemple de l'unité de gestion de l'Arctique de l'Ouest à Inuvik (T.N.-O.), on peut démontrer pourquoi les dispositions actuelles relatives au temps de déplacement ne répondent pas aux besoins de ces travailleuses et travailleurs. Pour se rendre directement d'Ottawa à Inuvik, il faut généralement compter au moins une journée entière de voyage avec de multiples arrêts. Selon les dispositions actuelles relatives au temps de déplacement, la personne salariée dépasserait facilement le temps maximal si son voyage ne s'étale pas sur plusieurs jours. Le Conseil du Trésor a accepté d'augmenter le temps maximal de déplacement à quinze (15) heures pour de nombreux groupes, notamment le groupe TC. De plus, il arrive

souvent que le temps d'arrêt maximal soit de cinq (5) heures ou qu'il n'y ait tout simplement pas de plafond. Le syndicat soutient que sa proposition est assez modeste compte tenu des dispositions modernisées en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec qui assimilent le temps de déplacement au temps de travail.

Comparaison des dispositions relatives au temps de déplacement maximal dans les conventions collectives

| Groupe | Temps d'arrêt maximal (heures) | Temps de déplacement maximal (heures) |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| Parcs Canada | 3 | 12 |
| Services techniques (TC) - expiration en 2018 | 3 | 15 |
| Gestion financière (FI) | 5 | 15 |
| Économique et services des sciences sociales (EC) | 5 | 15 |
| Recherche (RE) | 5 | 15 |
| Sciences appliquées et examen des brevets (SP) | Aucun temps maximal/ aucune nuitée | 15 |
| Systèmes d'ordinateurs (CS) | Aucun temps maximal/ aucune nuitée | 15 |
| Architecture, génie et arpentage (NR) | Aucun temps maximal/ aucune nuitée | 15 |
| Réparation des navires - Est | s. o. | 15 |
| Réparation des navires - Ouest | s. o. | 15 |
| ACIA-AFPC - expiration en 2018 | 4 | 15 |
| OES - expiration en 2018 | 3 | 15 |

Le syndicat propose en outre que les dispositions au paragraphe 29.08 soient bonifiées afin de s'appliquer à la personne salariée qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation et autres lorsqu'elle est tenue par l'Agence de le faire.

En conclusion, le syndicat demande respectueusement à la commission d'appuyer sa proposition de bonifier les dispositions relatives au temps de déplacement.

ARTICLE 32

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Acquisition des crédits de congé annuel

32.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) jusqu'au mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- ~~c) treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- ~~(e)(c)~~ quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~dix-huitième (18^e)~~ anniversaire de service;
- ~~(f) seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Note : Les modifications corrélatives doivent être faites pour le cumul des congés annuels pour les semaines de 40 heures (ci-après désigné comme XX heures).

- e) vingt (20) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service;**
- f) vingt et une virgule huit sept cinq (21,875) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.**

32.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsque au [*sic*] cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est 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) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

32.05

- ~~a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.~~
- b) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Agence se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais~~ **Lorsqu'elle accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'Agence** doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - ~~(iv) fournir, au moins quatre (4) semaines à l'avance, à l'employé-e un avis écrit de la période fixée pour un congé annuel.~~

MOTIF

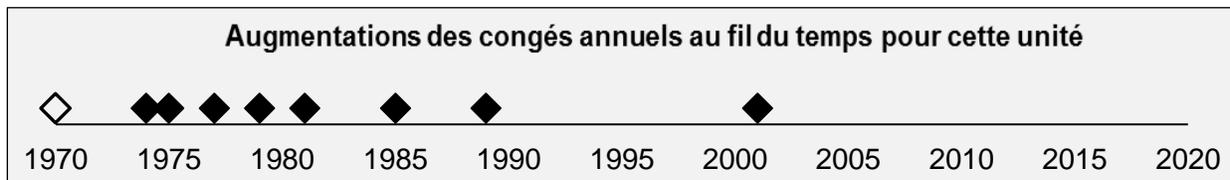
En ce qui concerne l'article 32, le syndicat propose :

- (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; et
- (ii) de renforcer les dispositions sur l'établissement des congés annuels.

Mise à jour des congés annuels

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

C'est particulièrement frustrant pour les membres de cette unité, car leurs collègues de



l'administration publique centrale accumulent des crédits de congés annuels plus rapidement qu'eux et plus tôt dans leur carrière. À titre d'exemple, les membres FI (Gestion financière) de cette unité sont désavantagés par rapport à leurs collègues FI de l'administration publique centrale. Ces derniers acquièrent quatre semaines de vacances trois ans plus tôt que les membres de Parcs Canada (pièce A26).

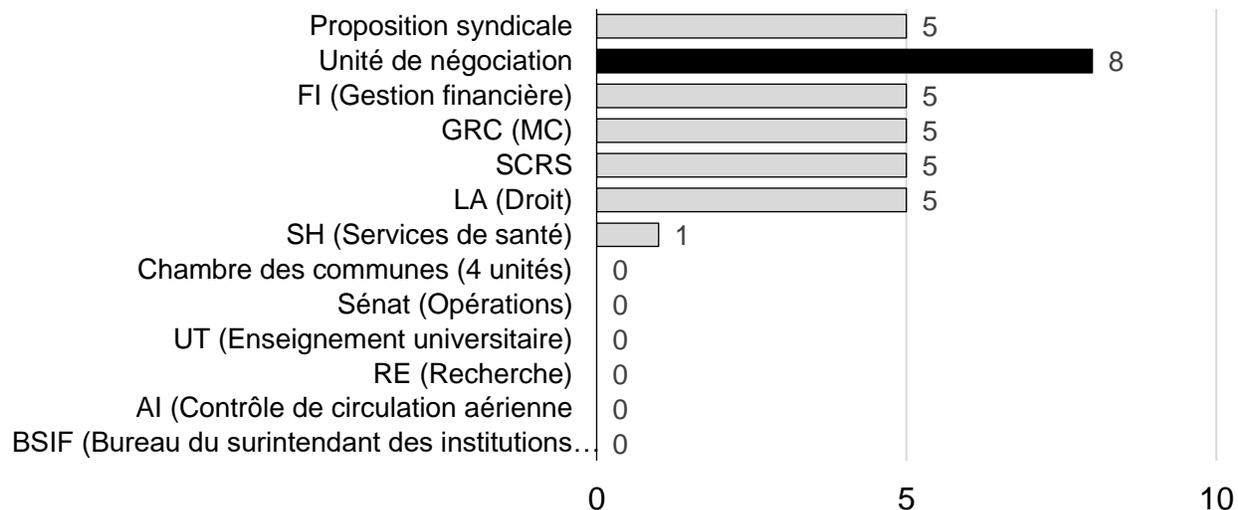
On estime que, sur une période de 30 ans, les membres de l'unité de négociation auront de 5 % (SCRS) à 10 % (membres civils de la GRC) moins de jours de vacances que leurs homologues du secteur public fédéral (voir ci-dessous).

**Différentiel de jours de vacances sur
30 ans (unités du CT par rapport à
d'autres groupes)**

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

Le syndicat propose que l'unité de négociation ait droit aux mêmes dispositions relatives aux congés annuels que celles des membres civils de la GRC (MC). En s'inspirant du modèle de la GRC, nos membres auraient droit à 20 jours de congés annuels après cinq ans au lieu de huit, soit trois ans de moins qu'actuellement. Il s'agit d'une mesure très raisonnable, déjà consentie à d'autres groupes du secteur public et aux MC. Bon nombre de groupes de la fonction publique fédérale bénéficient dès le départ (année 0) de 20 jours de congés annuels (voir graphique ci-dessous).

Acquisition de 20 jours de congés annuels - Autres groupes par rapport à cette unité

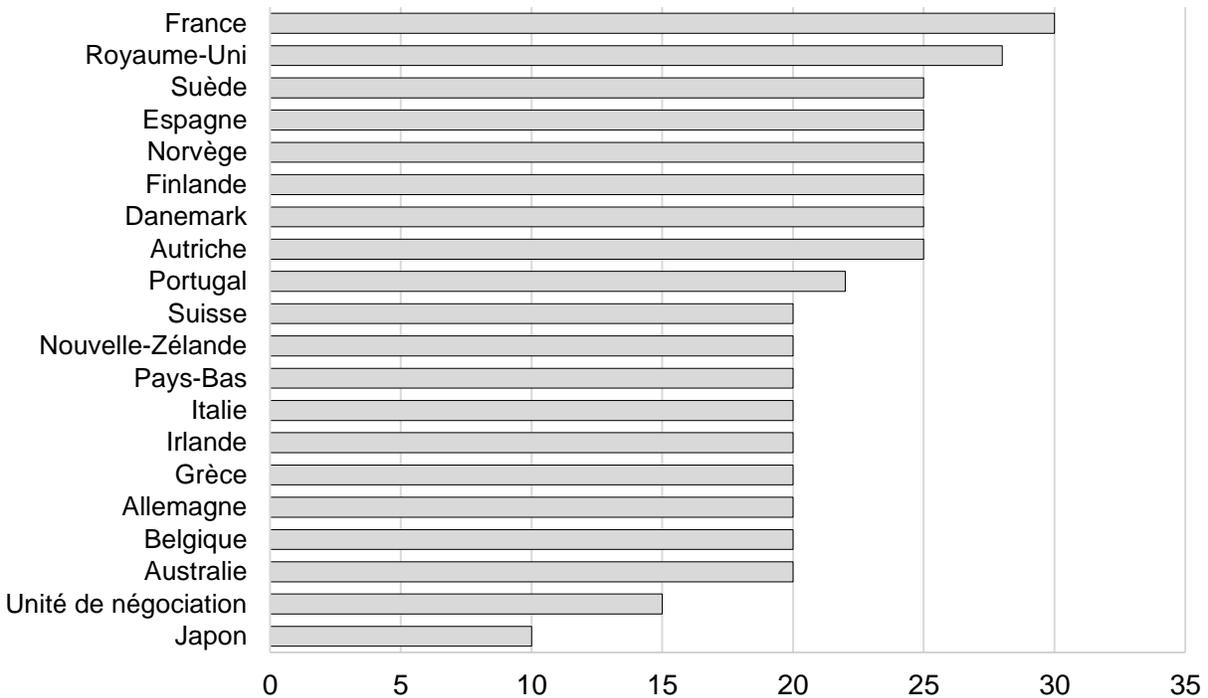


Notre proposition est inférieure à la norme en vigueur dans l'Union européenne et la majorité des pays de l'OCDE. L'Union européenne a fixé un nombre minimal de 20 jours ouvrables de vacances payées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de vacances par année ou plus² (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc très raisonnable.

² Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus.

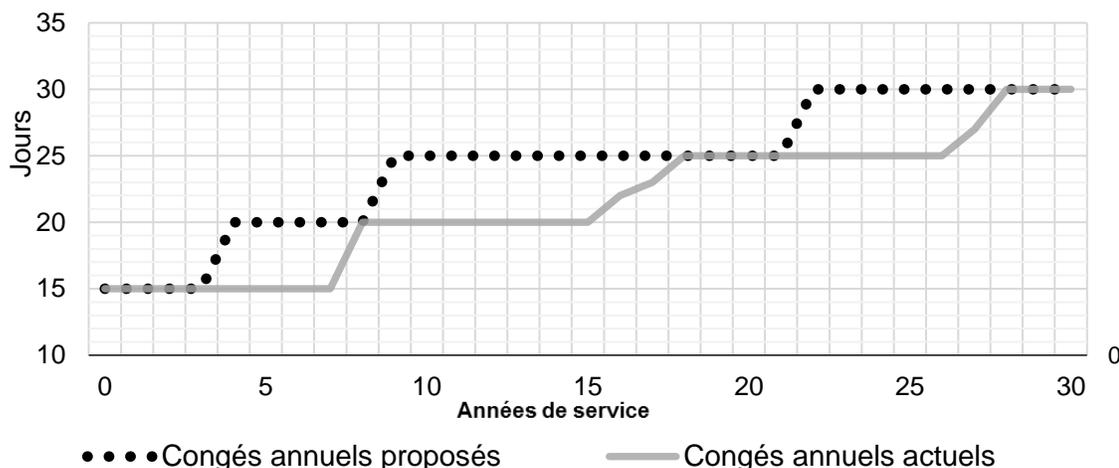
No-Vacation Nation, Revised; Center for Economic and Policy Research; Adewale Maye, mai 2019 (consulté le 25 août 2019) cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf.

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



Notre proposition permettrait également aux employés d’acquérir 25 jours de 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. Les membres civils 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.

Congés annuels actuels et proposés pour cette unité



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 %)³. En offrant des avantages attrayants, comme l'acquisition plus rapide de congés annuels, nous serons mieux en mesure d'attirer et de retenir les talents de la génération X et des milléniaux au sein de la fonction publique fédérale.

Les vacances sont tout aussi bénéfiques pour les employés que pour les organisations. Selon une étude récente, 64 % des personnes interrogées se sentent reposées et enthousiastes à leur retour de vacances. Le désir *d'éviter l'épuisement* est la principale raison mentionnée pour prendre des vacances (pièce A27). Les recherches appuient cette thèse : le stress est étroitement lié à des problèmes de santé, comme les maux de tête, les maladies cardiovasculaires, le cancer et de nombreux types d'infections causés par un système immunitaire affaibli par le stress. Le fait de prendre des vacances réduit le risque d'épuisement (pièce A28). Les recherches montrent également que la

³Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018 (consulté le 25 août 2019) www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-démographique-fonction-publique-federale-2018.html

productivité s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management (SHRM) de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas.⁴ Les PDG estiment que la *créativité* est une caractéristique essentielle chez les employés, mais qu'il y a une crise de la créativité chez les jeunes générations en particulier. Le fait de prendre des vacances amène un changement de rythme et hausse la créativité de 50 %, une situation gagnante pour les employés et les employeurs⁵.

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.

Modification du paragraphe 32.05 : Établissement du calendrier des congés annuels

Le syndicat soutient que la disposition actuelle permettant à l'employeur de fixer les congés annuels de l'employé est inutile. D'abord, l'employeur a déjà établi un plafond limitant le report des congés à 262,4/280 heures. Les membres ne peuvent donc pas accumuler trop de congés, car les heures dépassant le plafond sont automatiquement payées en espèces. Ensuite, il conserve le droit de refuser les demandes de congés annuels. Le syndicat croit donc qu'il n'est pas raisonnable que l'employeur puisse aussi continuer à décider quand ses employés prendront leurs congés annuels. Un tel niveau de discrétion n'est pas courant dans les lieux de travail au Canada, car, dans bien des cas, il existe déjà des directives sur les congés et leur cumul, et il semble logique que les travailleurs puissent prendre congé en même temps que leur famille.

⁴ Vacation's impact on the workplace <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-USTravel-Vacation-Benefits-Workplace-Impact.pptx>

⁵ Three Science-Based Reasons Vacations Boost Productivity <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/feeling-it/201708/three-science-based-reasons-vacations-boost-productivity>

ARTICLE 35

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique

35.01 Une période ~~raisonnable~~ **nécessaire** de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou quatre (4) heures (selon le Code des heures de travail) sera accordée à une employée enceinte, **une personne ayant un problème de santé chronique, ou au conjoint ou à la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un problème de santé chronique** pour lui permettre d'aller à ~~un~~ **aux** rendez-vous médicaux ~~de routine~~ **liés à la grossesse ou au problème de santé chronique.**

~~35.02~~ Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

MOTIF

Le syndicat cherche à élargir la portée de cette disposition afin d'inclure les personnes salariées atteintes d'une maladie chronique, vu l'absence de dispositions concernant les rendez-vous médicaux pour ces personnes dans la convention collective.

Le syndicat est d'avis qu'il ne devrait pas revenir à l'employeur de déterminer quelle est la période de temps libre payé « raisonnable » pour des rendez-vous médicaux et aimerait que la convention collective renferme des dispositions plus claires et plus appropriées à ce sujet. Si une personne salariée demande un congé pour un rendez-vous médical lié à la grossesse ou à un problème de santé chronique, c'est parce qu'elle est tenue de veiller à sa santé.

Une personne atteinte d'une maladie chronique ou en fin de grossesse a souvent besoin d'aide – physique ou émotionnelle – avant, pendant et après son rendez-vous chez le

médecin. Le syndicat demande qu'on accorde à son conjoint ou sa conjointe du temps pour assister à ces rendez-vous, en vertu du présent article.

Étant donné que l'employée enceinte et la personne ayant un problème de santé chronique ne sont pas malades, le libellé actuel au paragraphe 35.02 est problématique. Dans une revendication connexe, le syndicat propose que si la personne salariée ne peut fixer son rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail, l'employeur lui accorde un congé payé pour aller à ce rendez-vous.

ARTICLE 36

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

36.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Agence **certifiée 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'Agence qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

ou
- (b) d'une maladie, **de traumatismes indirects**, ou d'une affection professionnelle **ou d'une 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 de l'Agence 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*⁶.

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

⁶ Congé pour accident du travail tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État : laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/g-5/

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 travail⁷. Soulignons également que le montant de l'indemnité pour accident du travail peut varier d'une province, ou d'un territoire, à l'autre.

Selon le syndicat, les modifications proposées au paragraphe 36.01 :

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 présente convention collective;
2. feront en sorte que les membres blessés ou malades visés par la présente convention collective bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une « durée confirmée par une commission des accidents du travail »; et
3. feront en sorte que la convention collective de l'AFPC/SEPC 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. Bien qu'ils soient protégés par la même convention collective, nos membres ne touchent pas les mêmes indemnités en cas d'accident au travail. Dès que le cas d'un employé blessé ou malade est transféré au programme d'indemnisation d'une CAT, ses indemnités (correspondant à 100 % de sa paye régulière) sont réduites au taux établi par le territoire ou la province de résidence et varient entre 75 % et 90 % du salaire net⁸. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre.

⁷ canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/service-federal-indemnisation-accident.html Evaluation of the Federal Workers' Compensation Service

⁸ Association des commissions des accidents du travail du Canada; prestations d'indemnisation : http://awcbc.org/fr/?page_id=360

| Province/Territoire | Indemnité en pourcentage du salaire | Salaire cotisable maximal (2018) ⁹ | Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail ¹⁰ |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| SK | | 88 314 \$ | Problèmes graves et chroniques |
| TN | | 65 600 \$ | Problèmes graves et chroniques |
| QC | | 76 500 \$ | Problèmes graves, chroniques et non traumatiques |
| TNO | 90 % du salaire net | 92 400 \$ | Problèmes graves et chroniques seulement |
| AB | | 98 700 \$ | Problèmes graves, chroniques et non traumatiques |
| MB | | 127 000 \$ | Traumatismes graves |
| ON | | 92 600 \$ | Problèmes graves, chroniques et non traumatiques |
| IPÉ | 85 % du salaire net | 55 000 \$ | Problèmes graves, chroniques et non traumatiques |
| NB | 85 % de perte de salaire ¹¹ | 64 800 \$ | Traumatismes graves |
| NÉ | 75 % du salaire net (26 premières semaines) puis 85 % du salaire net | 60 900 \$ | Traumatismes graves |
| YK | 75 % du salaire brut ¹² | 89 145 \$ | Traumatismes graves |
| C.-B. | 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. Et si l'employé est absent pendant 10 jours ou plus, il perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. Par ailleurs, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées pour le calcul du rajustement salarial, des augmentations, de la date des augmentations et de l'emploi continu, ce qui entraîne des répercussions financières à long terme pour l'employé. Les commissions d'accident du travail provinciales et territoriales sont à mettre à jour et à harmoniser leur réglementation

⁹ Association des commissions des accidents du travail du Canada; Statistiques awcbc.org/fr/?page_id=2236

¹⁰ HR Insider: hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/

¹¹ 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.

¹² 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.

pour inclure aux programmes d'indemnisation les problèmes graves et chroniques de santé mentale. Le syndicat soutient que le libellé de la convention collective à ce sujet doit tenir compte des récentes modifications apportées aux législations provinciales et territoriales en la matière.

Le mode d'application des congés pour accident de travail n'est pas uniforme d'une région à l'autre ni au sein de la fonction publique. « Les représentants des ministères n'ont aucun pouvoir dans ce domaine et ils doivent signaler toutes les blessures et maladies professionnelles [...]»¹³ Les ministères et organismes gouvernementaux doivent obtenir et vérifier l'avis de la période d'invalidité de Travail Canada avant d'approuver un congé pour accident de 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 CAT ». 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 si le congé atteint 130 jours¹⁴. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen 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 cette unité de négociation 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.

¹³ Guide de l'employeur au sujet de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/indemnisation/liae.html

¹⁴ Injury-on-duty Leave tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139§ion=html

Durée moyenne de l'indemnisation (j)¹⁵

| Province/Territoire | Durée moyenne des réclamations par année de 2013 à 2017 |
|---------------------|---------------------------------------------------------|
| TN | 25,9 |
| IPÉ | 14,0 |
| NÉ | 23,5 |
| NB | 21,1 |
| MB | 6,9 |
| SK | 10,7 |
| AB | 14,2 |
| C.-B. | 14,8 |
| YK | 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 actuelles persistent dans le futur)¹⁶

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 et les agences 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 de l'administration publique centrale nous ont indiqué qu'ils avaient été transférés aux indemnités directes de la CAT après seulement quelques jours de congé.

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

¹⁵ No data available for QC, ON, and NWT/NU Association of Workers' Compensation Boards of Canada

¹⁶ Canadian Workers' Compensation System http://awcbc.org/?page_id=11803

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 le salaire versé en vertu des dispositions actuelles sur les congés pour accident de travail provient habituellement de la section 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 travail¹⁷. L'employeur peut être ainsi 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 payé¹⁸. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée en ces termes :

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée par une commission des accidents du travail qui certifie que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions [...]

¹⁷ 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

¹⁸ Décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do

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 (pièce A29).

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.

ARTICLE 37

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou 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** :
- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),
 - ou
 - (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (**période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi**),
- commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- (c) **Nonobstant l'alinéa a) ou b), quand l'employé-e est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait), l'employé-e a droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé pour :**
- (i) une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (**période standard**),
 - ou
 - (ii) une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (**période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi**),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- d) 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 :
- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (période standard),

ou

 - (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- e) Nonobstant le sous-alinéa 37.01c)(i) ou (ii), 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 partagé non payé pour :
- (i) une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),

ou

 - (ii) une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi).
- f) Nonobstant les alinéas b) et d) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas b) et d) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

g) e) Nonobstant les alinéas a), **b), c)** et **b-d)** :

- (i) lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,
ou
- (ii) lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit [18] semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.

h) e) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employée.

i) e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.

j) f) Le congé accordé en vertu de cette clause 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.

k) g) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

l) h) L'Agence peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
- (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines.

**

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé,
- (ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de maternité, des prestations parentales, **des prestations parentales partagées**, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.

b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa a)(iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :

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

c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- (i) décès;
- (ii) mise en disponibilité;

- (iii) départ anticipé par suite d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a)(iii);
 - (iv) fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii);
 - (v) l'employé-e est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou
 - (vi) l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).
- d) Pour les besoins sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), 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 au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à l'alinéa b).

37.03 Indemnité de maternité

- a) e) Les indemnités de maternité ~~ou parentales~~ versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de ~~l'employé-e~~ **l'employée** assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité ~~et 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~~ **l'employée** reçoit des prestations de maternité, ~~paternité, parentales ou d'adoption~~ de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ~~ou il~~ a droit 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 ~~de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption~~ auxquelles

~~l'employé-e l'employée~~ aurait eu droit ~~s'il ou si~~ 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.~~
 - (iii)** dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ~~(iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa ~~(e)(iv)~~ pour le même enfant.~~
- b) f)** À la demande de ~~l'employé-e l'employée~~, le paiement dont il est question au sous-alinéa ~~a)e)(i)~~ sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Les corrections seront faites lorsqu'elle ~~ou il~~ fournira la preuve que des prestations de maternité, ~~paternité, parentales ou d'adoption~~ lui sont versées au titre de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) g)** L'indemnité de maternité ~~ou parentale~~ à laquelle ~~l'employé-e l'employée~~ a droit se limite à celle prévue à l'alinéa ~~a)e)~~ ci-dessus, et ~~l'employé-e l'employée~~ n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ~~ou il~~ pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec.

37.04 Indemnité parentale

L'indemnité parentale peut être payée de deux façons : 1) pour une période standard par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; 2) pour une période prolongée par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Une fois que l'employé-e a choisi la période standard ou la période prolongée, la décision est irrévocable. Une fois que le supplément hebdomadaire de congé parental standard ou prolongé est fixé, il ne sera pas modifié si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

(Option 1)

Indemnité parentale standard

a) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01 b(i) et c)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir lesdites prestations, l'employé-e touche quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, l'employé-e a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il 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 est toujours en congé parental non payé, elle a droit à 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 trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qui est toujours en congé parental non payé, il ou elle a droit à 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 lorsqu'il ou elle a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 37.03 a)(iii) pour le même enfant.

b) Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :

(i) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution desdites prestations auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(ii) à la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.04 a)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des rajustements seront faits lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi;

(iii) l'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite aux prestations prévues aux alinéas a) et 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* du Québec.

NOUVEAU
(Option 2)

Indemnité parentale prolongée

c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01 b)(ii) et c)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir lesdites prestations, quatre-vingt-

treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

d) L'indemnité parentale prolongée versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

- (i) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (ii) à la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 37.04 c)(i) et 37.04 d)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des rajustements seront faits lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

e) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite aux prestations prévues aux alinéas c) et d), 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*.

37.05 Taux de rémunération

a) ~~h)~~ Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à ~~l'alinéa~~ aux alinéas 37.03 a) et 37.04 a) et b) ~~e)~~ 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, ~~et/ou~~ du congé parental, **du congé parental partagé ou de paternité** non payé;

- (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel ou en combinant du travail à temps partiel et du travail à temps plein au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ~~et/ou~~ du congé parental, **du congé parental partagé ou de paternité** non payé, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- b) ~~h)~~ Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa a) ~~h)~~ est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- c) ~~h)~~ Nonobstant l'alinéa b) ~~h)~~, et sous réserve du sous-alinéa a) ~~h)~~(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 de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.
- d) ~~k)~~ Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il reçoit une indemnité de maternité ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- e) ~~h)~~ Les indemnités de maternité, **les indemnités parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- f) ~~m)~~ **En vertu des indemnités parentales de l'option 1, le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, parentale, parentale partagée et de paternité ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de congé de maternité, parental, parental partagé et de paternité non payés.**
- g) **En vertu des indemnités parentales de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité, d'indemnités parentales et d'indemnités parentales partagées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de congé de maternité, parental et parental partagé non payés.**

37.0603 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, de paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'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*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, de paternité, d'adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, 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 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-haut.

MOTIF

Le nouveau libellé reflète principalement les modifications aux prestations parentales de l'assurance-emploi proposées par les budgets fédéraux de 2017 et 2018. 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 37.02. 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 % de leurs gains assurables (modalités actuelles);
- recevoir des prestations pendant 61 semaines au taux de 33 % des gains assurables.

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

Le choix doit être précisé au moment de déposer la demande de congé parental (standard ou prolongé). Selon les conventions collectives en vigueur, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée est fixé à 52 semaines, ce qui comprend 35 semaines d'indemnité parentale. Or, le supplément de congé parental continue de s'appliquer, et si une personne salariée décide d'étendre son congé sur 63 semaines, elle a encore droit à la différence entre les prestations parentales de l'assurance-emploi et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour les 35 premières semaines (Pièce A30). 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 rejette la proposition de l'employeur pour deux raisons :

Premièrement, beaucoup de parents ne peuvent pas se permettre de toucher seulement 55,8 % de leur revenu. Cette situation serait encore plus difficile pour les familles monoparentales ou pour celles qui dépendent d'un travail précaire ou du revenu d'un seul parent. Au titre de la proposition de l'employeur, seules les familles dont au moins un parent touche un revenu élevé pourront profiter du congé parental prolongé. S'ils n'ont pas droit à une indemnité supplémentaire convenable, la plupart des membres de cette unité de négociation seront placés devant une fausse alternative : l'option standard ou l'option prolongée, qui est tout simplement inabordable. En résumé, une option proposant le versement de prestations parentales diminuées sur une plus longue

période n'est pas attrayante, et elle est moins susceptible d'être viable pour une famille monoparentale ou à faible revenu.

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

INDEMNITÉ PARENTALE HEBDOMADAIRE PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE POUR UNE PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU CR-04

| | Taux de rémunération maximal | 93 % du taux de rémunération | Prestation de l'Æ de 33 % | RPSC de l'employeur | Rémunération totale |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------|
| 35 premières semaines | 987,39 \$ | 918,27 \$ | 325,84 \$ | 592,43 \$ | 918,27 \$ |
| 26 semaines suivantes | 987,39 \$ | | 325,84 \$ | | 325,84 \$ |

| | Salaire | Semaines | Total des paiements d'Æ à l'employé-e | Coût total du RPSC de l'employeur | Rémunération totale |
|-----------------------|---------|----------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| 35 premières semaines | 93 % | 35 | 11 404,40 \$ | 20 735,14 \$ | 32 139,54 \$ |
| 26 semaines suivantes | 33 % | 26 | 8 471,84 \$ | 0 \$ | 8 471,84 \$ |
| Total | | 61 | 19 876,24 \$ | 20 735,14 \$ | 40 611,38 \$ |

Soixante-et-une (61) semaines à plein salaire pour une personne salariée occupant un poste de niveau CR-04 équivaut à 60 230,79 \$. Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessus, l'indemnité prévue par la convention collective actuelle correspond à 67,4 % du salaire d'un CR-04 pendant cette période. Une indemnité supplémentaire à moins

de 67,4 % représenterait donc une économie pour l'employeur, mais une importante concession pécuniaire pour nos membres. Si le syndicat acceptait l'indemnité de 55,8 % proposée, une personne occupant un poste de niveau CR-04, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de sept mille dollars sur 61 semaines.

INDEMNITÉ PARENTALE PROLONGÉE SELON LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR POUR UNE PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU CR-04

| | Taux de rémunération maximal | Prestation de l'Æ de 33 % | RPSC de l'employeur (%) | RPSC de l'employeur (\$) | Rémunération totale |
|-------------|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 61 semaines | 987,39 \$ | 325,84 \$ | 22,8 % | 225,12 \$ | 550,96 \$ |

| | Salaire | Semaines | Coût total du RPSC de l'employeur | Revenu total de l'employé-e | Perte totale pour l'employé-e |
|-------------|----------------|-----------------|------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| 61 semaines | 55,8 % | 61 | 13 732,62 \$ | 33 608,86 \$ | -7 002,52 \$ |

L'AFPC veut négocier des améliorations à ce chapitre au nom de ses membres, et la proposition de l'employeur n'en comporte pas. En fait, ce que dit cette dernière, c'est que l'employeur est disposé à appliquer les changements apportés à la loi, mais refuse d'établir un précédent. Or, 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 2019¹⁹, 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.

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 Canada²⁰.

¹⁹ Statistique Canada, Effectif de la fonction publique fédérale, www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/effectif-fonction-publique-federale.html

²⁰ [Institut de recherche et d'informations socioéconomiques \(IRIS\), La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, septembre 2019.](http://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicque_WEB.pdf)

Dans une déclaration, la ministre des Femmes, 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 le père ou les deuxièmes parents et leur bébé ». ²¹ 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. ²²

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 nourrissons (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.* » [NOTRE TRADUCTION]

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

²¹ 'Use-it-or-lose-it' extended parental leave coming in 2019, CTV News, September 26, 2018 <https://www.ctvnews.ca/canada/use-it-or-lose-it-extended-parental-leave-coming-in-2019-1.4110069>

²² OCDE, Durée du congé de maternité, congé parental et congé payé réservé aux pères, stats.oecd.org/index.aspx?lang=fr&SubSessionId=35636a59-c9ce-4d8f-8211-63ecf54a44fb&themetreeid=21

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. Un tel régime favorise le maintien des effectifs, ce qui profite à l'employeur, puisqu'il diminue le recours au recyclage et à l'embauche. Le syndicat soutient donc que les prestations complémentaires proposées seraient non seulement avantageuses pour ses membres, mais qu'elles aideraient aussi l'employeur à garder son personnel. 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 ».²³ 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 du personnel et de le garder.

Pour toutes les raisons énumérées ci-dessus, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 37 fassent partie de la recommandation de la Commission.

²³ Statistique Canada, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm

DÉFINITION DE LA FAMILLE DANS LES ARTICLES :
ARTICLE 39 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE
FAMILLE;
ARTICLE 40 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES; ET
ARTICLE 44 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : Congé payé ou non payé pour s'occuper de la famille

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille. **Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

- a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**
- b) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.**

~~**39.02** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

~~**39.023** Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :~~

40.01 **Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

- a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**
- b) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.**

~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le~~

~~père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

44.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit à un congé de deuil payé une seule fois en vertu de l'alinéa a. du paragraphe 44.01 pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

~~Aux fins de l'application du présent article, la proche famille 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, le conjoint ou la conjointe (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 ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

44.02

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, 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.
- b) À la demande de l'employé-e, un congé de deuil 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 (5) jours de travail.
- c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil 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 la date du 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.

44.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.

44.04 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 44.02(a) et 44.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Agence peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 44.02(a) et 44.03.

MOTIF

La proposition du syndicat à l'article 39 diffère de celle de l'employeur sur trois points importants. D'abord, notre définition de l'article 2 est différente puisqu'elle porte sur l'ajout du gendre et de la bru. Ensuite, le syndicat veut y ajouter : tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e. Cet article porte sur les soins à la famille. Il est donc tout à fait raisonnable qu'un employé-e dans une relation de soins avec un parent puisse se prévaloir des dispositions de cet article, comme c'est déjà le cas à l'article 40, qui porte sur les obligations familiales. L'employeur a proposé d'ajouter un libellé concernant une personne qui tient lieu de membre de la famille. Le syndicat estime que les parties s'entendent sur cet ajout particulier. Enfin, comme la définition de la famille ne se limite pas à la famille « proche », le syndicat soutient qu'il faut modifier le titre et apporter des modifications corrélatives à l'article. Cette convention d'appellation est déjà prise en compte dans les conventions des groupes TC, SV, PA et EB de l'administration publique centrale.

La proposition du syndicat diffère de celle de l'employeur à l'article 40 en ce qui a trait à l'ajout du gendre et de la bru et au renvoi à l'article 2. Un libellé incluant le gendre et la bru dans la définition de la famille aux fins des obligations familiales a été approuvé à la

table F, pendant la présente ronde. Aussi, le syndicat soutient que l'employeur devrait faire la même chose à Parcs Canada (pièce A31). Le syndicat estime que les parties s'entendent pour ajouter une personne qui tient lieu de membre de la famille. De plus, les enfants d'un autre lit font partie de la définition de la famille à l'article 2. Le syndicat est donc d'avis que les parties sont d'accord pour élargir la portée de cette disposition afin d'y ajouter les enfants d'un autre lit.

La proposition du syndicat à l'article 44 diffère de celle de l'employeur, en ce sens que notre proposition relative à l'article 2 inclut le gendre et la bru. Encore une fois, l'employeur a déjà proposé d'élargir la portée de cet article en y ajoutant une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e.

Le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 39

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier l'alinéa 39.03 e). Passer à un nouvel article distinct intitulé « Congé de compassion et congé pour proches aidants » et apporter les modifications suivantes :

~~(e)~~ — **Congé de compassion**

XX.01 ~~(i)~~ Nonobstant les paragraphes ~~39.02 et 39.03 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 (a.-e.), 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 non payé solde décrit au paragraphe **XX.01** n'excédera 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.

~~(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 (a.-e.).

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

XX.04 ~~(iv)~~ Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les

paragrapes **XX.01 (i) et (ii)** ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

XX.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XX.06 Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion 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

En ce qui concerne les changements proposés aux paragraphes XX.01 à XX.05, le syndicat estime que les deux parties sont généralement d'accord. Ces modifications sont d'ordre administratif et découlent de l'examen du régime d'assurance-emploi de 2016²⁴.

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, blessé grièvement ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut

²⁴ Emploi et Développement social Canada, « Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu », canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html.

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 la famille ou 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 2017²⁵. 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'un fonctionnaire. La présente revendication 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 aident à réduire davantage la perte nette de salaire. On suppose qu'un taux de remplacement du revenu de 93 % des prestations combinées d'assurance-emploi et des prestations complémentaires est égal au plein salaire habituel, après perception de l'impôt et des diverses cotisations. 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. Dans une étude sur les prestations complémentaires versées par l'employeur, Statistique Canada conclut que, dans le cas des congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires

²⁵ 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 », https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr.

retournent travailler chez le même employeur » ²⁶. Le syndicat est d'avis que le versement de prestations complémentaires dans le cas des congés de compassion et pour proches aidants inciterait grandement les personnes salariées à retourner au travail après une période difficile et à demeurer avec le même employeur.

Cette revendication du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants (pièce A32).

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement que sa revendication fasse partie de la recommandation de la Commission.

²⁶ Statistiques Canada, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », par Katherine Marshall, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr.

ARTICLE 40

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'AFPC

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40)~~ **cinquante-six virgule vingt-cinq (56,25) ou soixante (60) heures** (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été 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;
- 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) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon de Code des heures de travail) précisées au paragraphe 40.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- h) pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

40.04 Les employés nommés pour une durée déterminée et les employés saisonniers auront droit aux avantages du présent article dans la même proportion que leur nombre total d'heures de travail par année, comparativement au nombre total d'heures de travail par année d'un employé à plein temps qui occupe un poste de même groupe/niveau professionnel (conformément au Code des heures de travail).

MOTIF

Le syndicat propose cinq modifications à cet article. D'abord, il souhaite faire passer de 37,5/40 à 56,25/60 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement à la personne salariée. 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. 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.
[notre traduction] (pièce A33)

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 (pièce A34).

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 employés qui doivent jongler leurs responsabilités professionnelles avec le rôle d'aidant emportent du travail à la maison et sacrifient leur sommeil, leur temps personnel et leur vie sociale, ce qui les rend particulièrement vulnérables à l'épuisement et au stress.

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

Une étude parue 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 (pièce A35).

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 personnes salariées. 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 (pièce A36).

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. La classification SP au sein de l'ARC est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2007 à la suite d'un examen de la classification. Le mandat de négociation à l'ARC est établi par le Conseil du Trésor.

Le syndicat est d'avis que l'employeur n'a aucune raison d'accorder à son personnel un nombre d'heures de congé pour obligations familiales inférieur à celui accordé au personnel 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 cette disposition pour prodiguer des soins immédiats et temporaires non pas nécessairement à une personne âgée, mais à tout membre de la famille, comme un enfant handicapé ou une personne qui requiert des soins supplémentaires. Le syndicat prévoit que cette stipulation sera rarement invoquée, mais elle serait très utile pour ceux qui doivent ainsi s'occuper d'un membre de la famille.

Troisièmement, le syndicat propose de retirer le mot « imprévisible » de la disposition qui permet aux membres de se prévaloir du congé en cas de fermeture d'une école ou d'une garderie. Que la fermeture soit prévue ou non, les parents, en particulier les parents

seuls, ont souvent du mal à trouver un service de garde lorsqu'une garderie ou une école est fermée. Par exemple, la fermeture de ces établissements pour cause de conflit de travail n'est pas imprévisible, mais il se peut que les parents n'aient nulle part où envoyer leurs enfants pendant la période de fermeture.

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 équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

L'employeur cherche à obtenir une concession énorme qui aurait une incidence considérable sur la majorité des membres. Selon les données fournies par l'employeur, les fonctionnaires saisonniers représentent 39,3 % de tout le personnel et ceux nommés pour une période déterminée, 24,5 %. En d'autres mots, c'est la majorité du personnel qui risque de voir le nombre d'heures de congé pour obligations familiales réduit. Le syndicat soutient que cette concession va à l'encontre de l'objectif de conciliation travail-vie personnelle. En effet, elle rendrait plus difficile, pour bon nombre de membres, la réalisation des activités telles que : emmener un membre de la famille chez le médecin ou lui prodiguer des soins, ou encore s'occuper de ses enfants lorsque le service de garde est fermé. Selon un communiqué publié par le gouvernement du Canada en 2019, une meilleure conciliation travail-vie personnelle entraîne « une augmentation de la

productivité, une diminution de l'absentéisme et une amélioration du recrutement et du maintien en poste » et favorise « une participation accrue des femmes au marché du travail »²⁷. Les dispositions sur le congé pour obligations familiales soutiennent naturellement la conciliation travail-vie personnelle, et le syndicat est d'avis qu'on devrait maintenir le statu quo.

L'employeur n'a pas démontré la nécessité de sa proposition et le syndicat soutient qu'elle n'existe pas dans les conventions collectives des groupes PA, TC, SV, EB et FB. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de l'intérêt public de ne pas inclure la présente proposition de l'employeur dans ses recommandations, car elle éloignerait davantage le personnel de Parcs Canada de la parité avec l'administration publique centrale.

²⁷ Gouvernement du Canada – Emploi et Développement social Canada, 2019, Le gouvernement du Canada favorise un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle pour les familles de la classe moyenne. www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2019/08/le-gouvernement-du-canada-favorise-un-meilleur-equilibre-entre-le-travail-et-la-vie-personnelle-pour-les-familles-de-la-classe-moyenne.html

ARTICLE 50

EXPOSÉ DES FONCTIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Remplacer le titre par : ~~EXPOSÉ DES FONCTIONS~~ DESCRIPTION DE TRAVAIL

50.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un **exemplaire de la description de travail officielle de son poste** ~~exposé complet et courant de ses fonctions 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

L'employeur propose de supprimer les termes « un exposé complet et courant » de la disposition permettant aux employé-e-s d'obtenir un exposé des fonctions sur demande et de les remplacer par « un exemplaire de la description de travail officielle de son poste ». 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-e un exposé des fonctions incomplet ou désuet. Il ne voit pas non plus quel serait l'avantage de changer le titre d'un article de longue date dans la convention collective, d'autant plus qu'il s'agit du terme utilisé dans l'administration publique centrale.

L'exposé des fonctions fournit à l'employé-e 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-e 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 CIP de ne pas formuler de recommandation en ce sens.

ARTICLE 58

ADMINISTRATION DE LA PAYE

58.02 L'employé-e a droit d'être payé **aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre;

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste dans lequel il ou elle est nommé ne concordent pas.

Si l'Agence néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, elle 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'Agence 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.

58.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence 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 un (1) jour de travail ou 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.**

~~—— (i) — si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « X » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;~~

~~—— (ii) — si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « Y » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.——~~

~~L'employé-e 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.
- c) **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- d) **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.**

NOUVEAU

58.10 Toute indemnité à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire à un niveau supérieur est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

58. XX 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 recouvré;
- 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

58.XX 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 débutera 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

58.XX 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.

MOTIF

Au paragraphe 58.02, le syndicat propose de verser à la personne salariée des intérêts au taux composé quotidien de la Banque du Canada, 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 2018, 70 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix²⁸.

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

²⁸ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, « Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux », www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2018/results-resultats/bq-pq/00/org-fra.aspx

pénalisées davantage. Il convient de noter que, depuis la signature de la dernière convention collective le 31 mai 2018, l'Agence n'a pas encore réussi à verser correctement les paiements rétroactifs ni à 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 admissibles²⁹, dont les suivantes :

- les frais d'insuffisance de fonds et autres pénalités financières imposées en raison de défaut de paiement concernant une hypothèque, les charges de copropriété, le loyer, un prêt personnel (auto, prêts pour études, etc.), les factures de services publics et les factures d'épicerie ou d'autres dépenses ménagères;
- les 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, un prêt personnel (auto, prêt étudiant, etc.), des services publics, des factures d'épicerie et d'autres dépenses semblables;
- les intérêts et frais connexes sur des prêts ou des marges de crédit nécessaires pour rembourser des retenues à la source à l'égard d'un trop-payé (c'est-à-dire la différence entre le salaire brut et le salaire 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;
- les frais de retrait prématuré d'un placement et frais de retrait d'un compte d'épargne;

²⁹ [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : réclamation de dépenses personnelles », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-demande-depenses-personnelles-phenix.html](http://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-demande-depenses-personnelles-phenix.html)

- les frais de consultation d'un fiscaliste pour modifier une déclaration de revenus déjà produite à la suite de l'émission de relevés d'emploi 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 :

(pièce A37)

- le gouvernement a versé au fonctionnaire tout l'argent qui lui est dû;
- le fonctionnaire a eu trois payes sans problèmes;
- la personne salariée a accepté un plan de remboursement raisonnable.

Selon la politique précédente du Conseil du Trésor, 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 Conseil du Trésor prétendait alors que les fonctionnaires récupéreraient 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 du Conseil

du Trésor à cette époque, la plupart des ministères et des agences demandaient au centre des services 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 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.³⁰ Le syndicat propose que l'Agence soit tenue 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'Agence pourrait soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ces dispositions parce qu'elle les a déjà mises en pratique. Dans ce cas, elle ne devrait pas 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

³⁰ [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : remboursement pour des conseils fiscaux », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-reclamation-services-conseils-fiscaux.html](http://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-reclamation-services-conseils-fiscaux.html)

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 58.X1 et 58.X2, la durée des affectations intérimaires ne compte pas, à l'heure actuelle, 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 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 (pièce A38). 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.

La proposition du syndicat concernant les passages de l'article 58 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 58 fassent partie des recommandations de la Commission.

ARTICLE 59

INDEMNITÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU

59.xx Prime d'utilisation d'une langue autochtone

Les employés qui doivent s'exprimer dans une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de mille quinze dollars (1 015 \$), rémunérée à tarif horaire.

MOTIF

L'Alliance revendique une prime annuelle de 1 015 \$ en vue de reconnaître et de rémunérer les employés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, s'expriment à l'oral ou par écrit dans une langue autochtone.

Les peuples autochtones du Canada, comme le témoigne le vécu des familles et des enfants touchés par le régime des pensionnats au Canada, ont enduré une longue période de « génocide culturel » à cause de la colonisation. En 2008, le premier ministre du Canada a présenté des excuses officielles aux anciens élèves des pensionnats autochtones. Il reconnaissait ainsi que les conséquences de la politique consistant à envoyer les élèves autochtones dans ces écoles et loin de leur famille « ont été très néfastes et que cette politique a causé des dommages durables à la culture, au patrimoine et à la langue autochtones » (pièce A39).

La reconnaissance et la promotion des langues autochtones du Canada occupent une place importante dans les appels à l'action du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada paru en 2015 (pièce A40). Les recommandations préconisent notamment un financement fédéral pour « la préservation, la revitalisation et le renforcement » des langues autochtones. Il en est de même pour les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui demandent au gouvernement fédéral d'investir dans la langue et la culture

autochtones afin de souligner leur importance, de les protéger et de les revitaliser (pièce A41).

Lorsqu'il a adopté le projet de loi C-91, la *Loi concernant les langues autochtones*, le gouvernement fédéral a démontré son engagement envers les langues autochtones (pièce A42). Il reconnaissait « qu'il est urgent de soutenir les peuples autochtones dans leurs efforts visant à se réappropriier les langues autochtones et à les revitaliser, les maintenir et les renforcer ».

Au Nunavut, il y a quatre langues officielles : l'anglais, le français, l'inuktitut et l'inuinnaqtun. Dans les Territoires du Nord-Ouest, il y en a 11 : le chipewyan, le cri, l'anglais, le français, le gwich'in, l'inuinnaqtun, l'inuktitut, l'inuvialuktun, l'esclave du Nord, l'esclave du Sud (ou déné zhatié) et le tlicho. Les deux gouvernements territoriaux versent une prime de bilinguisme à leur personnel qui parle une langue autochtone (pièceA43).

Parcs Canada participe à la prestation de services en langues autochtones au Nunavut, aux termes d'accords comme l'Entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits du parc national du Canada Ukkusiksalik (pièce A44). Par exemple, l'alinéa 5.3.3 de l'entente stipule que les réunions doivent se dérouler en inuktitut, ce qui exige souvent que le personnel inuit de Parcs Canada participe à ces réunions, notamment pour traduire les principaux documents nécessaires. D'autres dispositions de l'entente dépendent de la participation du personnel qui doit travailler avec les aînés inuits unilingues (alinéa 9.1.2), communiquer avec le public en inuktitut (alinéa 9.2.2) et traduire ou corriger les documents en inuktitut utilisés par Parcs Canada (alinéas 9.3.1 et 9.3.3). Sans la participation du personnel inuit doté des compétences linguistiques autochtones requises, Parcs Canada ne serait pas en mesure de répondre à de telles exigences. Or, ce personnel ne bénéficie d'aucune prime d'utilisation d'une langue autochtone à l'heure actuelle.

Par souci de cohérence, l'Alliance revendique une prime équivalente à l'indemnité versée aux enseignants de matières spécialisées en vertu de l'article 49 de la convention collective des EB (pièce A45). Dans le cadre des négociations, le groupe EB tente actuellement d'élargir la portée de cette indemnité afin qu'elle s'applique aussi à ses membres qui enseignent les langues autochtones dans les écoles des Premières Nations.

Comme le Parlement a pris des mesures législatives afin de faire progresser la reconnaissance des langues autochtones, Parcs Canada, à titre d'employeur fédéral, devrait montrer l'exemple et reconnaître officiellement la contribution de son personnel qui utilise une langue autochtone dans l'exercice de ses fonctions en offrant une prime pertinente.

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU

59.xx Indemnité de maître-chien

Lorsqu'un employé-e est tenu de travailler avec un chien détecteur pendant son quart de travail, il reçoit une indemnité de deux dollars (2 \$) par heure de service en reconnaissance des tâches associées au contrôle, au soin et à l'entretien du chien détecteur en tout temps.

MOTIF

La proposition d'une indemnité de maître-chien repose sur la même indemnité accordée au groupe FB à l'ASFC en vertu de sa convention collective actuelle, qui a expiré le 20 juin 2018 (pièce A46). Dans le cadre de la présente ronde de négociations du groupe FB, l'Alliance souhaite faire passer cette indemnité de 1 \$ à 2 \$ l'heure (pièce A47). Elle estime que l'employeur peut accéder facilement à cette revendication, qui ne concerne qu'une petite poignée d'employés de Parcs Canada.

ARTICLE 61

DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août ~~2018~~ **2021**.

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

MOTIF

Le syndicat propose une entente de trois ans. La nouvelle entente s'échelonnerait du 5 août 2018 au 4 août 2021.

APPENDICE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

RAJUSTEMENTS SALARIAUX

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 externe (rémunération par rapport à d'autres sous-groupes de Parcs Canada). Sauf indication contraire, tous les rajustements sont appliqués rétroactivement au 5 août 2018, et ce, avant l'ajout de l'augmentation salariale annuelle.

Le syndicat veut assurer une meilleure correspondance entre les classifications et les emplois dans la fonction publique fédérale. À cette fin, il propose que Parcs Canada rajuste rétroactivement au 5 août 2018 les salaires pour les classifications ci-dessous afin qu'ils correspondent aux salaires les plus élevés de l'année 2018 de leurs homologues de l'administration publique centrale. En ce qui concerne les membres du personnel dont la classification n'est pas précisée ci-dessous, le syndicat propose qu'ils reçoivent les augmentations économiques annuelles qui s'appliquent à tous les taux de rémunération.

AR-Groupe Architecture et urbanisme – égaliser les taux du groupe NR du CT (augmentation de 1 % à 1,25 %, selon le niveau)

EC – Achever la conversion des groupes ES et SI

EG-Groupe soutien technologique et scientifique – égaliser les taux du groupe TC du CT (augmentation moyenne de 1,16 %)

HR-Groupe Recherche historique – égaliser les taux du groupe RE du CT (suppression de l'indemnité provisoire prévue à l'appendice « H » – augmentation d'environ 0,26 %)

GT-Groupe Techniciens divers – rajustement pour le personnel d'application de la loi (augmentation de 17 % et suppression de l'indemnité provisoire à l'Appendice « G »)

Modifications d'ordre administratif

Afin d'épurer et de consolider les grilles des sous-groupes GL, le syndicat propose ces modifications basées sur les données salariales des titulaires en date de juillet 2018.

Grilles à deux niveaux (échelon 1 et échelon 2)

- **GL COI** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, COI 09 à 14 au CT; aucun titulaire à Parcs Canada;
 - ***Supprimer l'échelon 1 de la grille à Parcs Canada.***
- **GL EIM** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, EIM 09 à 14 au CT; 30 titulaires à Parcs Canada;
 - L'échelon 1 de la grille des EIM 09 correspond aux EIM 09 au CT (aucun titulaire à Parcs Canada);
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 10 correspond aux EIM 10 au CT;
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 11 à 14 correspond aux EIM 11 à 14 au CT.
 - ***Supprimer l'échelon 1 de la grille des EIM 09 et conserver uniquement l'échelon 2.***
- **GL PIP** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PIP 09 à 14 au CT;
 - 26 PIP 10; 2 à l'échelon 1 de la grille, 24 à l'échelon 2.
 - ***Supprimer l'échelon 1, faire passer les 2 titulaires à l'échelon 2.***
- **GL PRW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PRW 05 à 14 au CT;
 - 20 PRW 09; tous à l'échelon 2 de la grille;
 - 5 PRW 10; 4 à l'échelon 2, 1 non identifié (protection salariale?).
 - ***Supprimer l'échelon 1 de la grille, ou au moins PRW 01 à 04, et consolider.***
- **GL WOW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, WOW 09 à 14 au CT;
 - 1 WOW 09 à l'échelon 2 de la grille;
 - 65 WOW 10; 61 à l'échelon 2, quatre employé-e-s non identifiés.
 - ***Regrouper les WOW 09 à 14 dans une grille.***

Suppression des grilles et échelons de rémunération non utilisés

- **GL BOB** – n'est plus utilisé au CT; aucun titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille BOB à Parcs Canada.**
- **GL ELE** – les taux correspondent à ceux des ELE au CT; pas de titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille des ELE à Parcs Canada.**
- **GL MAM** – MAM 05 à 14 au CT, MAM 01 à 14 à Parcs Canada (les taux correspondent).
 - un titulaire MAM 07;
 - deux titulaires MAM 09;
 - un titulaire MAM 11.
 - **Supprimer MAM 01 à 04 pour égaler le CT.**
- **GL VHE** – la grille du CT comporte les niveaux VHE 08 à 14; les taux des niveaux 08 à 14 à Parcs Canada sont les mêmes;
 - 47 VHE 10;
 - 2 VHE 11.
 - **Supprimer VHE 01 à 07 pour égaler le CT.**

MOTIF

Groupe Architecture et urbanisme (AR)

Le Groupe AR compte 33 personnes salariées à Parcs Canada. Or, en ce qui concerne leur taux de rémunération, ceux-ci tirent de l'arrière par rapport aux membres du même groupe qui travaillent à l'IPFPC (Conseil du Trésor) :

AR-01, AR-02, AR-03, AR-06, AR-07 : 1 %;

AR-04, AR-05 : 1,25 %.

Le syndicat propose que les taux de rémunération du Groupe AR soient majorés de sorte qu'ils correspondent à ceux du Conseil du Trésor, et ce, avant l'ajout de l'augmentation salariale annuelle.

Groupe Économique et services des sciences sociales (EC)

Le syndicat croit comprendre que l'employeur n'a pas terminé la conversion des groupes ES (Économique, sociologie et statistique) et SI (Soutien des sciences sociales) à la classification EC en usage au CT. Les membres du Groupe EC qui travaillent dans l'administration publique centrale sont représentés par l'ACEP. En date du 16 février 2018, les taux de rémunération des membres du groupe EC à Parcs Canada correspondent à ceux du même groupe au CT, entrés en vigueur le 22 juin 2017.

Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)

Le Groupe EG compte 566 membres. Or, le taux de rémunération de celles et ceux parmi eux qui travaillent à Parcs Canada se situe à 1,16 % en deçà de celui de leurs homologues dans l'administration publique centrale. Le syndicat propose donc que les grilles salariales du Groupe EG à Parcs Canada fassent l'objet d'une hausse de 1,16 % afin d'égaliser celles de ce même groupe au Conseil du Trésor.

Groupe Recherche historique (HR)

Le Groupe HR compte 55 membres qui travaillent à Parcs Canada. Ceux-ci gagnent environ 4 000 \$ de moins que leurs homologues du même groupe qui travaillent au CT. Conformément à l'entente provisoire prévue à l'Appendice « H » de leur convention collective, les membres du Groupe HR à Parcs Canada reçoivent une indemnité annuelle provisoire de 4 000 \$. Le syndicat propose d'éliminer cette indemnité et que l'employeur majore plutôt les taux de rémunération de ces membres afin qu'ils correspondent à ceux des membres de ce même groupe au Conseil du Trésor. De plus, l'égalisation des taux de rémunération donnerait lieu à une légère hausse (0,26 %) des taux de rémunération maximaux pour le groupe. L'indemnité provisoire est en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2004 (pièce A48). Le syndicat est d'avis qu'il est grand-temps qu'on s'en défasse et qu'on ajuste plutôt les taux de rémunération en conséquence.

Groupe Techniciens divers (GT)

Rajustement pour le personnel chargé de l'application de la loi

Les gardes de parc sont des professionnels de l'application de la loi et ils ont le statut d'agent de la paix au sens du *Code criminel*. Ils sont hautement qualifiés et, en ce qui concerne leur forme physique et leur rendement, ils doivent respecter des normes élevées tout au long de leur carrière. Dans le cadre de leurs fonctions, les gardes de parc doivent intervenir dans diverses situations liées à la protection des ressources, à l'expérience des visiteurs et au maintien de l'ordre public dans les parcs nationaux et certains sites historiques. Ces situations sont souvent dangereuses et peuvent avoir trait la consommation d'alcool ou de drogues, à la présence d'armes à feu et à la présence de la faune (Pièce A49).

Chaque fois qu'un garde de parc quitte son bureau pour se rendre sur le terrain, il doit porter de l'équipement de protection personnelle, dont un gilet pare-balles souple, une arme de poing, des chargeurs supplémentaires, de l'aérosol OC (vaporisateur de poivre), un bâton défensif et des menottes. Parmi ses responsabilités liées à l'application de la loi, il doit effectuer des fouilles, des saisies et des arrestations, procéder à des mises en détention, recueillir des éléments de preuve, préparer des mémoires au tribunal, remettre des contraventions, porter des accusations et assigner les accusés et les témoins à comparaître en justice. À l'échelle fédérale, les gardes de parc sont chargés d'appliquer notamment les lois suivantes : la *Loi sur les parcs nationaux du Canada* et ses règlements, la *Loi sur les espèces en péril*, la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada (Règlement sur les petits bâtiments)*, la *Loi sur les pêches* et la *Loi de 1994 sur la convention concernant les oiseaux migrateurs*. Les gardes de parc sont aussi chargés d'appliquer diverses lois provinciales ou territoriales ayant trait aux véhicules à moteur, la consommation d'alcool et la protection de la faune. Le rôle d'agent de la paix est investi d'une grande confiance de la part du public et de grandes responsabilités.

Les gardes de parc et leurs superviseurs ont des responsabilités et exercent des fonctions d'application de la loi similaires à celles d'autres groupes d'application de la loi

dans la fonction publique fédérale dont les membres sont mieux payés, notamment les groupes suivants :

- Environnement Canada – agents d’application de la *Loi sur la faune*
- Environnement Canada – agents de l’autorité
- Agence des services frontaliers du Canada – Agents des services frontaliers
- Gendarmerie royale du Canada – agents de la GRC

Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous, les salaires des gardes de parc GT-04 et GT-05 sont bien inférieurs à ceux de leurs homologues d’application de la loi dans d’autres ministères et organismes fédéraux (presque 16 % pour les GT-04 et 27 % pour les GT-05). Si on compare le salaire d’un garde de parc à celui d’un agent de la GRC, on constate un écart de 21 %. Quant à l’écart entre le superviseur de garde de parc et celui d’un caporal, il frôle le 18 %.

Comparaison de la rémunération des gardes de parc – Taux de 2017

| Poste | Classification | Salaire annuel maximal | Écart |
|--------------------------------------------------|----------------|------------------------|--------|
| Garde de parc | GT-04 | 71 340 | |
| Agent de protection de la faune | GT-05 | 79 832 | 11,9 % |
| Agent des services frontaliers | FB-03 | 82 411 | 15,5 % |
| Agent de la GRC | Agent | 86 110 | 20,7 % |
| | | | |
| Superviseur des gardes de parc | GT-05 | 80 071 | |
| Superviseur des agents de protection de la faune | GT-07 | 101 794 | 27,1 % |
| Superviseure des agents des services frontaliers | FB-05 | 94 232 | 17,7 % |
| Caporal de la GRC | Cap. | 94 292 | 17,8 % |

Les chiffres présentés ci-dessus ne tiennent pas compte de l’indemnité d’application de la loi de 3 000 \$ versée aux gardes de parc et à leurs superviseurs. Ont aussi droit à cette même indemnité les agents de protection de la faune qui travaillent à Environnement Canada (pièce A50).

À la suite de discussions entre des gardes de parcs et la Direction générale de l'application de la loi d'Environnement et Changement climatique Canada, on s'est rendu compte que les agents de protection de la faune suivent la même formation (12 semaines à la Division Dépôt de la GRC) que les gardes de parc en ce qui concerne le recours à la force, l'utilisation d'une arme à poing, et la loi et les principes de base de l'application de la loi. De plus, si les agents de protection de la faune doivent eux aussi veiller à l'application de diverses lois (p. ex., la *Loi sur les espèces sauvages du Canada* et la *Loi sur les espèces en péril*), ils ne sont pas tenus de passer le Test d'aptitudes physiques essentielles ou « TAPE » (pièce A51) et n'ont pas non plus à veiller au maintien de l'ordre public. Or, malgré ces responsabilités en moins, les agents de protection de la faune se situent à un niveau plus élevé (GT-05) que les gardes de parc sur l'échelle salariale. Même constat du côté des agents d'autorité à Environnement Canada, qui se situent eux aussi normalement au niveau GT-05, et qui ne sont même pas tenus de porter une arme à feu ou de passer le TAPE.

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires au sein de la fonction publique fédérale, le syndicat propose une augmentation salariale de 17 % rétroactive au 5 août 2018 pour les gardes de parc. Une fois intégrée au salaire, l'indemnité de 3 000 \$ mentionnée plus haut couvrirait environ 4 % de cette augmentation. Quant aux 13 % restants, le syndicat les revendique comme un ajustement au marché.

En outre, comme les gardes de parc ne sont pas les seuls titulaires des niveaux GT-04 et GT-05 à Parcs Canada, le syndicat propose que l'employeur leur crée un sous-groupe distinct afin d'éviter toute confusion au moment d'appliquer leurs nouveaux taux de rémunération. Une autre solution serait que Parcs Canada exerce son autorité en tant qu'employeur distinct et crée une nouvelle classification propre aux gardes de parc (au lieu d'utiliser la classification GT du Conseil du Trésor).

MODIFICATIONS AUX NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat estime que des modifications de forme aux notes sur la rémunération pourraient être nécessaires.

2. Employé-e-s nommés pour une période déterminée (temps plein et temps partiel) : Droit à une augmentation d'échelon après douze (12) mois de service cumulatif à l'Agence.

- a) Un employé-e nommé à un poste de durée déterminée à l'Agence recevra une augmentation d'échelon après avoir atteint douze (12) mois de service cumulatif aux mêmes groupe et niveau professionnels à l'Agence.
- b) Afin de définir le moment où un employé-e nommé pour une période déterminée aura droit de passer au prochain échelon salarial, le terme « cumulatif » signifie tout service, qu'il soit continu ou discontinu à l'Agence aux mêmes groupe et niveau professionnels.
- c) **L'employé-e nommé pour une période déterminée qui obtient un poste permanent aux mêmes groupe et niveau ne doit pas toucher un salaire inférieur à son ancien taux de rémunération et conserve ses augmentations d'échelon, sans égard à toute interruption de service.**

C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

7. Généralités

L'employé-e se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ou « D » (s'il y a lieu) se trouvant juste en dessous de son ancien taux. Pour plus de détails sur les lignes « X », « Y » et/ou « Z », veuillez consulter les ajustements salariaux et les restructurations ci-dessous.

8. Ajustements salariaux et restructurations

Comme négocié.

9. Niveaux perfectionnement et Nouvelles recrues institut de technologie (NRIT)

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux caractérisés par une échelle de rémunération perfectionnement ou NRIT, plus précisément aux niveaux AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT et PM-PERF. De plus, la présente note inclut les parties perfectionnement des échelles de rémunération des niveaux BI-01, FO-01, HR-01 et PC-01.
- b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ou «D» (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

| (Échelle de rémunération) | |
|----------------------------------|----------------------|
| « A » | 1,25 % 3,50 % |
| « B » | 1,25 % 3,50 % |
| « C » | 1,25 % 3,50 % |
| «D» | 1,25 % |

10. Échelles de rémunération au rendement

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés à une classification et à un niveau caractérisé par une échelle de rémunération au rendement, plus précisément aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.
- b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ou «D» (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

| Échelle de rémunération | |
|--------------------------------|----------------------|
| « A » | 1,25 % 3,50 % |
| « B » | 1,25 % 3,50 % |
| « C » | 1,25 % 3,50 % |
| «D» | 1,25 % |

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES ANNUELLES

Les augmentations économiques annuelles que revendique le syndicat reposent sur les données économiques et la volonté d'obtenir des augmentations de salaire supérieures au taux d'inflation au pays. Le syndicat propose donc une augmentation annuelle de 3,5 % de tous les taux de rémunération le 5 août 2018, le 5 août 2019 et le 5 août 2020. Comme l'employeur ne s'est encore pas prononcé sur la question des augmentations économiques annuelles, le syndicat présume que sa position est la même que celle du Conseil du Trésor à cet égard.

Situation économique du gouvernement fédéral

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 également dans quelle mesure la tendance du Conseil du Trésor en ce qui concerne ses propositions salariales ne tient pratiquement pas compte des facteurs énoncés à l'article 175. Mais d'abord, il convient d'examiner d'abord l'un des principaux arguments sur lesquels le Conseil du Trésor fonde sa proposition.

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

La présente sous-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. Aussi ce dernier détermine-t-il le financement accordé à Parcs Canada. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor ou Parc Canada. Elle rejette donc l'argument selon lequel le mandat de l'employeur devrait être défini par les contraintes imposées à la suite de telles décisions.

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

[NOTRE TRADUCTION] Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de salaire seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le Syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission³¹.

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

³¹ H. W. Arthurs, *Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1.

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 ou Parcs Canada.

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

*Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables³².
[NOTRE TRADUCTION]*

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

³²Kenneth P. Swan, *Kingston General Hospital et OPSEU*, décision non publiée, 12 juin 1979.

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 norme³³.

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. La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
2. Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.
3. L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.
4. Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.
5. Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.
6. On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.
7. Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public³⁴. [NOTRE TRADUCTION]

³³ O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty*, arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990.

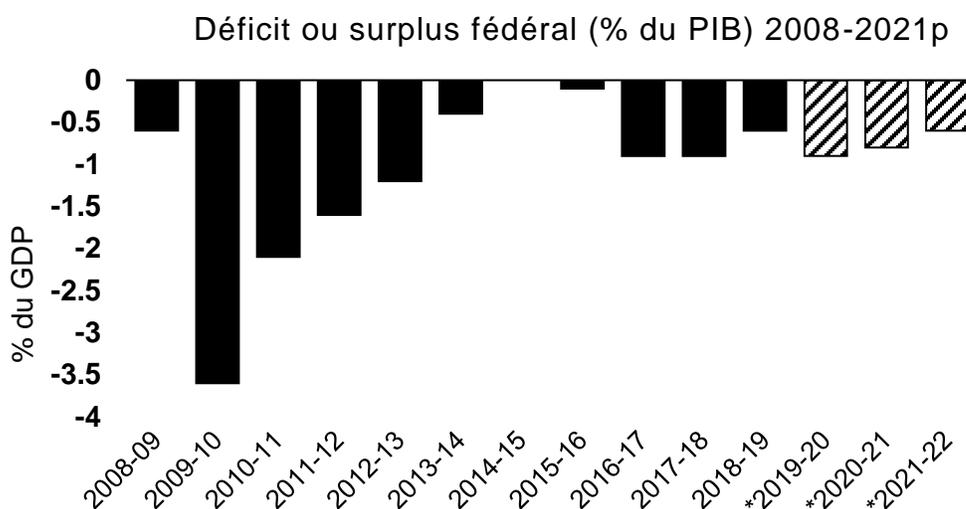
³⁴ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

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.

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. Le gouvernement a désormais pour mandat de faire diminuer le ratio de la dette au PIB pour les années 2018 à 2022, comme le prévoit le budget 2019 (voir le graphique ci-dessous^{35,36,37}).



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

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

³⁵ Budget 2019, budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html.

³⁶ Finances Canada, *Tableaux de référence financiers*, octobre 2018, canada.ca/content/dam/fin/migration/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf.

³⁷ Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, canada.ca/content/dam/fin/publications/afr-rfa/2019/afr-fra19-fra.pdf.

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

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

D'autres affirmations consignées dans le budget 2019 portent à conclure que le Canada présente certains des indicateurs de stabilité financière parmi les plus solides du G7, 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-Unis³⁸ ». Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières.

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

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. [NOTRE TRADUCTION]

³⁸ Budget 2019, Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada.

La Banque du Canada s'attend à une accélération économique plus tard en 2019, qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020, soutenant une croissance de l'économie canadienne de 2,1 %³⁹.

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 pétrole⁴⁰. La Banque du Canada et Fitch Ratings⁴¹ s'attendent à ce que le PIB augmente de 1,7 % à 2 % d'ici 2021, soit un taux légèrement supérieur à la croissance potentielle, porté par la stabilisation du secteur pétrolier, l'augmentation des investissements dans les autres secteurs et la hausse des dépenses de consommation attribuables à la pénurie de main-d'œuvre⁴². Les grandes banques du Canada⁴³ s'entendent : le PIB suivra la croissance, et s'améliorera tout au long de 2020 (voir au tableau ci-dessous un résumé des projections en matière de PIB des grandes banques canadiennes).

³⁹Affaires mondiales Canada, « Perspectives d'avenir », Le point sur le commerce 2019, chapitre 2,1, août 2019, international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra.

⁴⁰ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

⁴¹ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

⁴² Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

⁴³ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

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

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

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

BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019 [https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-](https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdacc0006/provincialoutlook.pdf)

[43b2-b280-eccdacc0006/provincialoutlook.pdf](https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdacc0006/provincialoutlook.pdf); RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

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

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

Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019, https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;

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

PIB actuel et projeté – Grandes banques canadiennes

| Canada – PIB | 2018 | 2019p | 2020p |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| Variation annuelle moyenne (%) | | | |
| TD Economics | 1,9 | 1,3 | 1,7 |
| RBC | 1,9 | 1,4 | 1,8 |
| CIBC | 1,9 | 1,4 | 1,4 |
| BMO | 1,9 | 1,4 | 1,7 |
| Banque Scotia | 1,9 | 1,4 | 2,0 |
| Banque Nationale du Canada | 1,9 | 1,5 | 2,0 |
| Desjardins | 1,9 | 1,9 | 1,6 |
| MOYENNE | 1,9 | 1,5 | 1,7 |

Le ratio de la dette au PIB est en baisse

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

La stabilité ou la diminution de ce ratio au fil du temps signifie que l'endettement fédéral est viable, puisque le PIB, qui est l'indicateur le plus large de l'assiette fiscale, augmente au même rythme ou plus rapidement que la dette fédérale⁴⁴.

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques⁴⁵. 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 rapidement⁴⁶ :

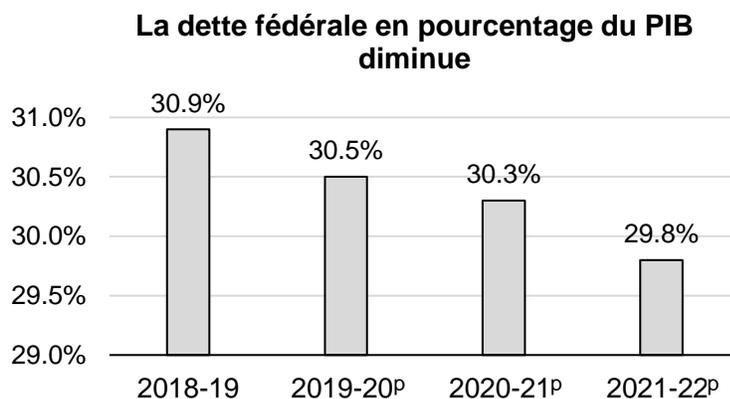
Le ratio de la dette fédérale au PIB devrait également diminuer chaque année au cours de la période de projection pour atteindre 28,6 % en 2023–2024. Un ratio de la dette fédérale au PIB à la baisse permettra de réduire davantage le ratio de la dette nette au PIB du Canada, qui est déjà le plus bas parmi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

⁴⁴ Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/ (consulté le 17 septembre 2019).

⁴⁵ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

⁴⁶ Budget fédéral 2019, Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada, www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html.

Le gouvernement fédéral a une bonne santé financière. Ses charges de programme et sa dette globale, en pourcentage du PIB, devraient diminuer jusqu'en 2022. Le solde budgétaire (en pourcentage du PIB) devrait rester stable de 2019 à 2021, puis diminuer en 2022. Les charges de programme étant à la baisse et les revenus budgétaires restant stables, les finances du gouvernement fédéral sont « dans le vert », et les déficits devraient se situer à l'intérieur des valeurs ajustées en fonction du risque^{47,48}.



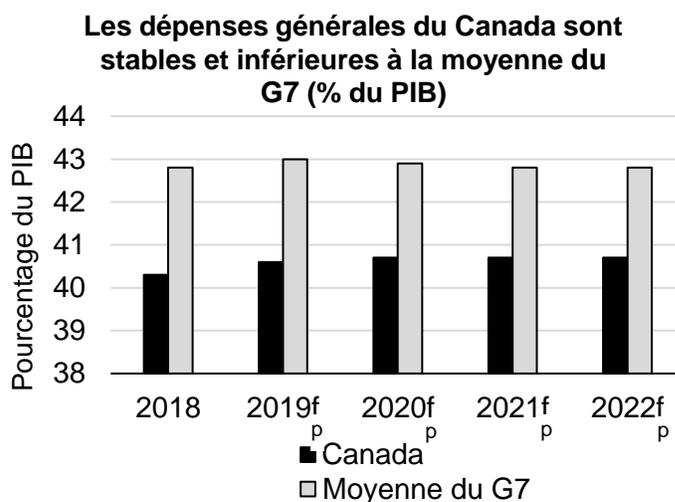
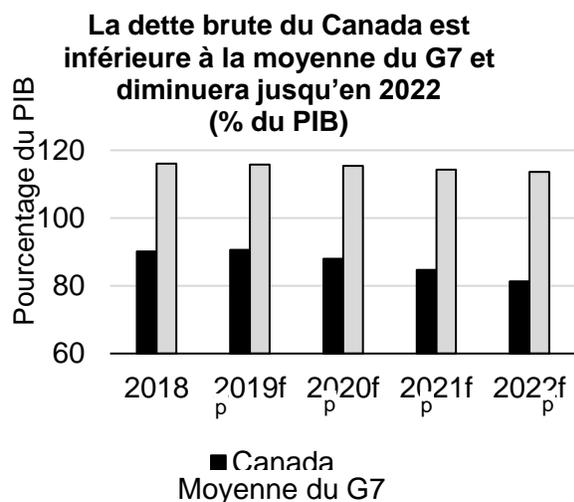
La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7⁴⁹

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

⁴⁷ Budget 2019: Highlights of Bill Morneau's fourth federal budget, CBC, March 19th, 2019, [cbc.ca/news/politics/bill-morneau-budget-2019-highlights-1.5061661](https://www.cbc.ca/news/politics/bill-morneau-budget-2019-highlights-1.5061661) (consulté le 16 septembre 2019).

⁴⁸ Énoncé économique de l'automne 2018, budget.gc.ca/fes-eea/2018/docs/statement-enonce/fes-eea-2018-fra.pdf (consulté le 17 septembre, 2019).

⁴⁹ Données tirées du *Moniteur des finances du Fonds monétaire international*, avril 2019, [imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1](https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1) (consulté le 16 septembre 2019). Note : Les indicateurs du FMI combinent les résultats des gouvernements fédéral et provinciaux.



Hausse de l'exportation et du commerce

En 2018, la valeur totale du commerce de biens et de services a atteint au Canada « le niveau record de 1,5 billion de dollars, soit 66 % du PIB⁵⁰. La croissance de l'investissement des entreprises et des exportations devrait se raffermir en 2019, soutenue par de nouveaux accords commerciaux conclus avec bon nombre de partenaires commerciaux et par des incitatifs fiscaux⁵¹. La signature et la ratification prévue par le Canada, les États-Unis et le Mexique de l'ACEUM (qui succède à l'ALENA) ont apaisé certaines incertitudes commerciales⁵².

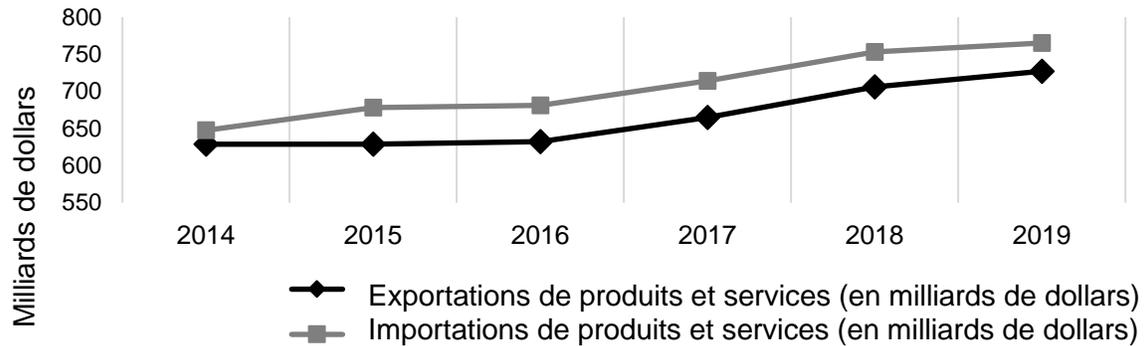
L'essor commercial s'est poursuivi durant les deux premiers trimestres de 2019, porté par une croissance de 4 % des exportations au deuxième trimestre par rapport au précédent.

⁵⁰ Affaires Mondiales Canada, *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2.2 « Performance commerciale du Canada », août 2019, international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra#Section2.2.

⁵¹ Budget 2019.

⁵² Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

Le commerce des biens et des services continue de croître au Canada (2014 à 2019)*



Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0104-01, consulté le 11 août 2019.

*Les données de 2019 reflètent seulement le T1 et le T2.

Le Canada s'est démarqué des tendances mondiales en enregistrant en 2018 une croissance des investissements étrangers de 60 % sur douze mois⁵³. 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 ans⁵⁴.

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

Selon le budget 2019, le marché de l'emploi a le vent dans les voiles⁵⁵ :

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

Durant les sept premiers mois de 2019, 224 000 emplois nets ont été créés, puis 81 000 autres en août, alors que les prévisions des économistes se chiffraient à 15 000. Comparativement à août 2018, l'emploi a augmenté de 471 000 en raison de

⁵³ Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year. Globe and Mail. May 22, 2019.

⁵⁴ Statistique Canada, *Le Quotidien*, 150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190829/dq190829b-fra.htm (consulté le 17 septembre 2019).

⁵⁵ Budget fédéral 2019.

hausse observées à la fois dans le travail à temps plein (306 000) et dans le travail à temps partiel (165 000)^{56,57}.

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

Taux de rémunération – Tendances et circonstances

Modèles généraux de règlements

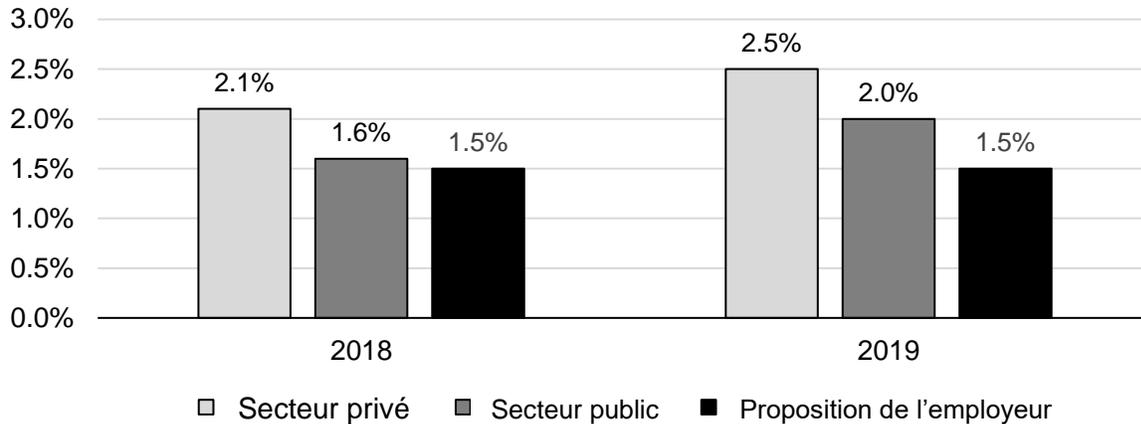
Selon les données publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada), les taux de rémunération proposés par l'employeur se situent bien en deçà de ceux conclus récemment avec l'administration publique fédérale et le secteur privé (unités de négociation représentant plus de 500 personnes salariées). Voir le graphique ci-dessous⁵⁸.

⁵⁶ Enquête sur la population active, août 2019, 150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190906/dq/190906a-fr.pdf.

⁵⁷ Kelsey Johnson. Financial Post. *Canada's economy blows past expectations with gain of 81,100*, 6 septembre 2019. business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms.

⁵⁸ Règlements salariaux selon la sphère de compétence (agrégée) et le secteur; date de publication : le 3 septembre 2019, canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-secteur-spheres-competence.html.

La proposition de l'employeur est inférieure à la moyenne des rajustements salariaux annuels en pourcentage au sein de l'administration publique fédérale et du secteur privé (règlements majeurs – plus de 500 personnes salariées)



| | 2018 | | 2019 | |
|-----------------------|-----------------------------|----------|-----------------------------|----------|
| | Les conventions collectives | Employés | Les conventions collectives | Employés |
| Secteur privé | 64 | 118 380 | 42 | 65 255 |
| Secteur public | 117 | 456 955 | 60 | 234 010 |

Règlements pertinents récemment conclus avec l'administration publique fédérale

Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public (2018 à 2020). Les règlements salariaux présentés ci-dessous illustrent clairement une tendance, et mettent au jour un 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.

Augmentations économiques et rajustements salariaux consentis à d'autres syndicats – Conseil du Trésor et organismes (2018 à 2020)

| Groupe | Syndicat | Augmentation économique générale | | | Ajustements salariaux supplémentaires |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------|------|------|---------------------------------------|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Vérification, commerce et achat (groupe AV) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | Jusqu'à 2,25 % en 2018 |
| Services de santé (groupe SH) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | Jusqu'à 2 % en 2018 |
| Sciences appliquées et examen des brevets (groupe SP) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Architecture, génie et arpentage (groupe NR) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Ouvriers en électricité | FIOE | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,5 % en 2020 |
| Gestion des finances | ACAF | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Commission canadienne de sûreté nucléaire (NuReg) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Groupe TR | ACEP | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Économique et services de sciences sociales (groupe EC) | ACEP | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Agence du revenu du Canada (groupe VFS) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Office national du film | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |
| Conseil national de recherches du Canada (RO/RCO, AS, AD, PG, CS, OP) | IPFPC | 2,0 | 2,0 | 1,5 | 0,8 % en 2018 et 0,2 % en 2019 |

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.

Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018 à 2020)

| Secteur | Membres | | |
|----------------------------------------|--------------------------|-------------|-------------|
| | Nombre de membres | 2018 | 2019 |
| Unités nationales (CTC) | | | |
| NAV Canada (Multi-Groupe) | 301 | 4 | 3 |
| Monnaie royale du Canada | 685 | 2,0 | 2,0 |
| Société canadienne des postes | 1549 | 1,75 | 1,8 |
| Personnel des fonds non publics | Nombre de membres | 2018 | 2019 |
| 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. |
| Bagotville – Exploitation/Admin. | 27 | 2,85 | s. o. |
| Trenton – soutien administratif | 21 | 1,5 | s. o. |
| Suffield, Alb. – FNP | 44 | 2,75 | s. o. |

Plus récemment, par suite d'une décision arbitrale, le Groupe de l'exploitation et sous-groupe des services postaux de la Chambre des communes ont obtenu une hausse salariale annuelle de 2,75 % en 2018 et de 2 % en 2019⁵⁹.

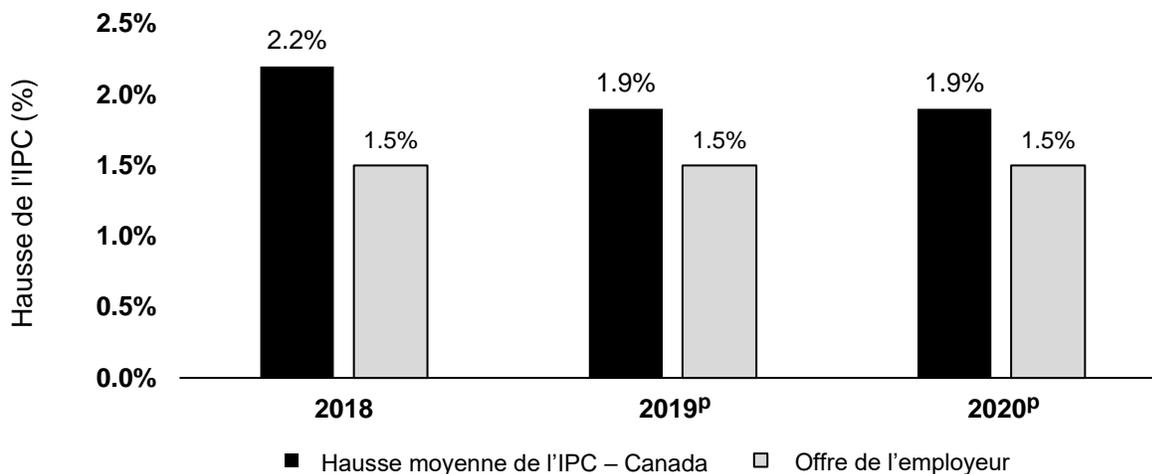
La proposition de l'employeur ne donnera certainement pas lieu à une augmentation des dépenses des ménages. Elle ne reflète pas non plus les augmentations salariales prévues ou convenues pour 2018, 2019 et 2020. Les augmentations économiques justes et équitables que revendique le syndicat profiteraient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

⁵⁹ 2019 CRTESPF 121 – 10 décembre 2019

L'offre de l'employeur ne compense pas l'inflation

Selon les dernières prévisions de Statistique Canada pour 2019⁶⁰ et de la Banque du Canada pour 2020⁶¹, le syndicat ne gagnerait pas à accepter l'offre de l'employeur⁶².

Les hausses annuelles (%) de l'IPC surpassent les augmentations aux taux de rémunération proposées par l'employeur (2018 à 2020)



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.

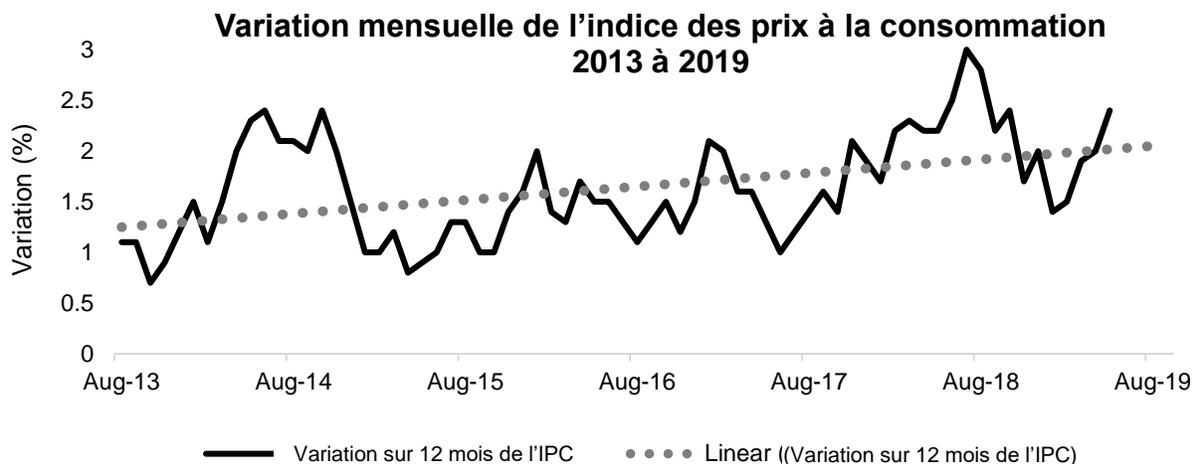
Coût de la vie actuel et projeté

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.

⁶⁰ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.

⁶¹ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, janvier 2019, [banqueducanada.ca/2019/01/rpm-2019-01-09/?_ga=2.15953525.276756196.1571340263-1657640971.1571340263](https://www.banqueducanada.ca/2019/01/rpm-2019-01-09/?_ga=2.15953525.276756196.1571340263-1657640971.1571340263).

⁶² Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.



Source : Statistique Canada Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01⁶³.

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2018, 2019 (prévision) et 2020 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par sept grandes institutions financières⁶⁴. Ces données montrent clairement que la proposition de l'employeur est inférieure au taux d'inflation pour 2018 et aux taux d'environ 2 % prévus pour 2019 et 2020.

⁶³ Statistique Canada, 150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 16 août 2019).

⁶⁴ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

TD, *Long-Term Economic Forecast*, 18 juin 2019, economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf;

CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019, economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;

BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019 economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf;

RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

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

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

Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019, scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;

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

| IPC au Canada | 2018 | 2019p | 2020p |
|----------------------------|------------------------------------|--------------|--------------|
| | Hausse moyenne annuelle (%) | | |
| TD Economics | 2,2 | 1,9 | 2,0 |
| RBC | 2,3 | 1,9 | 2,1 |
| CIBC | 2,3 | 2,0 | 2,0 |
| BMO | 2,3 | 1,9 | 2,0 |
| Banque Scotia | 2,0 | 1,9 | 1,9 |
| Banque Nationale du Canada | 2,3 | 2,0 | 1,9 |
| Desjardins | 2,3 | 1,8 | 1,6 |
| MOYENNE | 2,2 | 1,9 | 1,9 |

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

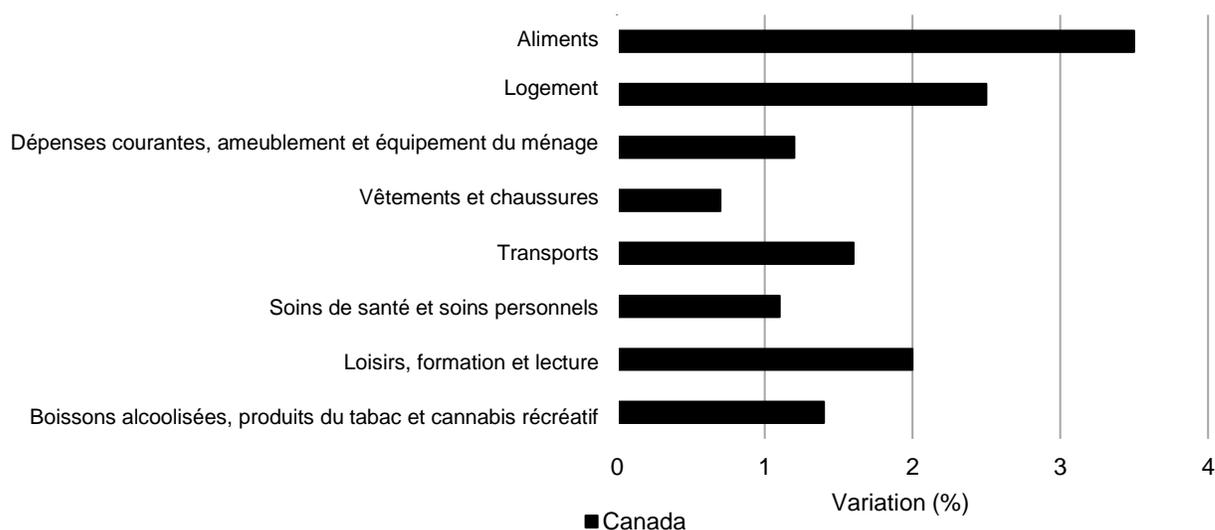
Hausse du coût de la nourriture et du logement

Selon la proposition de l'employeur, l'IPC augmenterait plus rapidement que les salaires. Les membres, dont le pouvoir d'achat diminuerait, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance. Par exemple, le coût du logement avait augmenté de 2,5 % sur 12 mois en juin 2019. Les dépenses alimentaires des Canadiens ont également augmenté de 3,5 % en juin par rapport au même mois de l'an dernier (Statistique Canada)⁶⁵. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)⁶⁶.

⁶⁵ Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, juin 2019, tableau 18-10-0007-01, 150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/2018016/cpi-ipc-fra.htm (consulté le 18 août 2019).

⁶⁶ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné, tableau 18-10-0004-01, 150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr.

Variation sur 12 mois de l'IPC par secteurs



Selon le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*, le prix de presque toutes les catégories d'aliments continuera d'augmenter dans la plupart des provinces en 2019⁶⁷.

Projections des prix alimentaires en 2019

| Catégories d'aliments | Hausse anticipée (%) |
|-------------------------------------------------|----------------------|
| Pains et céréales | 1 % à 3 % |
| Produits laitiers | 0 % à 2 % |
| Épicerie | 0 % à 2 % |
| Fruits | 1 % à 3 % |
| Viande | -3 % à -1 % |
| Restauration | 2 % à 4 % |
| Fruits de mer | -2 % à 0 % |
| Légumes | 4 % à 6 % |
| Prévision toutes catégories confondues : | 1,5 % à 3,5 % |

Source : *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*

⁶⁷ *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019* (consulté le 12 août 2019); <https://www.dal.ca/news/2018/12/05/-be-more-informed-eat-better-and-save-money---dalhousie-and-que.html>.

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture⁶⁸. Somogyi, l'un des auteurs du *Rapport sur les prix alimentaires*, prévoit une hausse de la consommation de légumes en raison des récents changements au Guide alimentaire canadien. Publié par le gouvernement du Canada, ce dernier conseille aux Canadiens de manger « des légumes et des fruits en abondance »⁶⁹. Une hausse de la demande pour les légumes en ferait également augmenter les prix.

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

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. Selon le dernier rapport sur le logement du Centre canadien de politiques alternatives⁷⁰, il faut en moyenne au pays « un salaire horaire de 22,40 \$ l'heure pour se payer un quatre et demi et de 20,20 \$ l'heure pour un trois et demi ». Ces chiffres sont encore plus alarmants dans les grands centres « comme dans la région du Grand Toronto, les loyers dans les quartiers de Vancouver comptant plus de 6 000 appartements sont exorbitants. Le salaire horaire requis pour y vivre est de 46 \$ (centre-ville et English Bay) et de 40 \$ (South Granville) ».

[NOTRE TRADUCTION]

Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble⁷¹ révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était

⁶⁸ Université de Guelph, *Pricey Produce Expected to Increase Our Grocery Bills in 2019, Says Canada's Food Price Report* (consulté le 12 août 2019).

⁶⁹ Guide alimentaire canadien, annexe A, food-guide.canada.ca/static/assets/pdf/CDG-FR-2018.pdf (consulté le 12 août 2019).

⁷⁰ David MacDonald, Centre canadien de politiques alternatives, *Unaccommodating, Rental Housing wage in Canada*, 18 juillet 2019, policyalternatives.ca/unaccommodating.

⁷¹ Association canadienne de l'immeuble, *Statistiques sur le marché du logement*, Statistiques nationales, 16 septembre 2019, creastats.crea.ca/natl/index.html.

de 493 500 \$, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics⁷² a haussé ses prévisions des prix des propriétés, les chiffrant à 0,8 % pour 2019 et à 3,5 % pour 2020, en plus d'indiquer que les prix de revente augmenteront de 4,6 % en 2019 et de 5,8 % en 2020. Les Canadiens de classe moyenne qui sont propriétaires ou qui souhaitent le devenir doivent aussi prendre en compte les coûts de l'entretien, des assurances, des taxes et de l'énergie, dont la hausse ne donne aucun signe de s'essouffler.

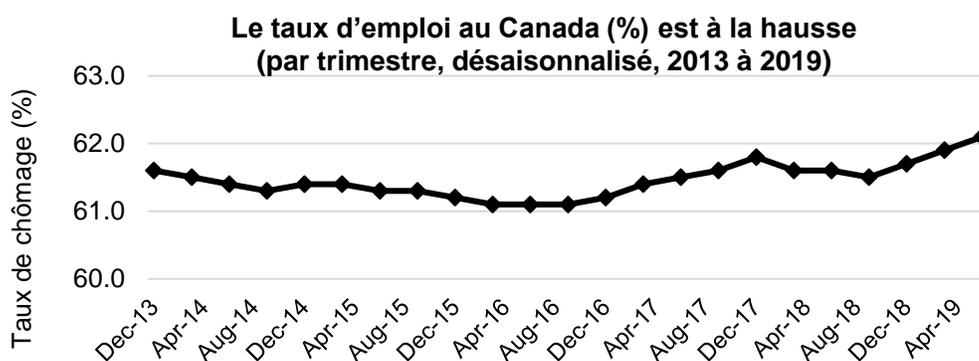
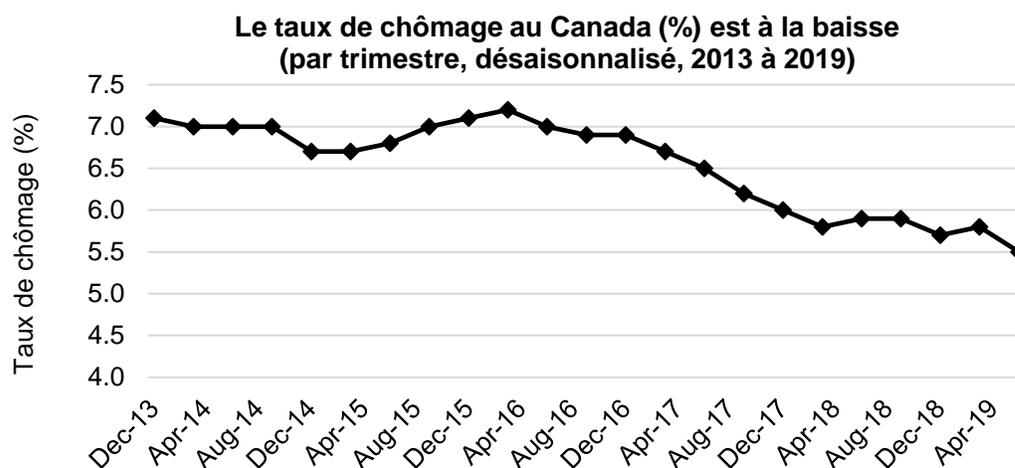
En somme, le coût des nécessités de la vie, comme la nourriture et le logement, continue d'augmenter⁷³, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2018, 2019 et 2020 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

Marché du travail très concurrentiel

Le taux de chômage se situe actuellement bien en deçà de celui des années précédentes. À 5,7 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique. Ayant atteint un sommet en juin 2019, le taux d'emploi reste quant à lui assez stable, se rapprochant petit à petit du plein emploi (voir les graphiques ci-dessous). Le syndicat estime que les salaires devraient demeurer concurrentiels et refléter ces tendances du marché.

⁷² RBC Economics, *Monthly Housing Market Update*, 16 septembre 2019, rbc.com/economics/economic-reports/pdf/canadian-housing/housespecial-sep19.pdf.

⁷³ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, avril 2019, 150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 9 août 2019).



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois⁷⁴.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Près de 90 % des répondants au *2019 Hays Canada Salary Guide* ont indiqué qu'ils prendraient une nouvelle offre d'emploi au sérieux⁷⁵. Un sondage de 2018 a révélé que la plupart des départs s'expliquaient par le salaire. De plus, 80 % des répondants, répartis dans 584 organisations au Canada, ont dit régulièrement souffrir de stress lié à l'argent ou au salaire. Parmi eux, 2 % ont dit être vraiment ou extrêmement stressés⁷⁶. C'est particulièrement vrai pour les fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, plus de 40 % ont connu des « problèmes importants » avec leur paie

⁷⁴ Statistique Canada, tableau 14-10-0294, doi.org/10.25318/1410029401-fra (consulté le 17 septembre 2019).

⁷⁵ *It's never been a better time to find a new job — but do employers realize it?* CBC, Brandie Weikle, 13 janvier 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁷⁶ *Welcoming wage increases*. Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019).

en 2018, et 22 % ont rapporté avoir connu des problèmes avec leur chèque de paie dans une grande ou très grande mesure, selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018⁷⁷.

Pénurie de main-d'œuvre au Canada et prévisions salariales (2019)

Il est incontestable que le marché du travail influe sur les hausses de salaire. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi témoignent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi ils risquent que leurs employés acceptent d'aller ailleurs, si la bonne offre se présente⁷⁸. 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^{79,80}. Les projections tirées des projets de recherche du Conference Board du Canada, de Normandin Beaudry, de Morneau Shepell, de Tower Watson, de Mercer et de Korn Ferry montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 2,0 à 2,8 % en 2019, en moyenne^{81,82}.

| Observateur | Secteur | Augmentation prévue (%) |
|----------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Conference Board du Canada | Secteur public | 2,2 |
| | Secteur privé | 2,7 |
| Normandin Beaudry | Tous les secteurs | 2,5 |
| Morneau Shepell | Tous les secteurs | 2,6 |
| | Administration publique | 2,8 |
| Tower Watson | Professionnels | 2,7 |
| Mercer | Tous les secteurs | 2,6 |
| Korn Ferry | Tous les secteurs | 2,4 |

⁷⁷ iPolitics, Marco Vigliotti, 26 février 2019. *Phoenix had significant effect on pay for over 40 per cent of public servants: poll.* ipolitics.ca/2019/02/26/phoenix-had-significant-effect-on-pay-for-over-40-per-cent-of-public-servants-poll/ (consulté le 17 septembre 2019).

⁷⁸ *Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds.* CBC Business, 16 décembre 2018 (consulté le 13 août 2019).

⁷⁹ Statistique Canada, tableau 14-10-0320-02, Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées, 5 derniers mois (x 1 000), doi.org/10.25318/1410032001-fra.

⁸⁰ *Canadian wages hit fastest growth pace in 10 years.* CTV News/The Canadian Press. Andy Blatchford. 9 août 2019 (consulté le 13 août 2019).

⁸¹ CPQ Salary Forecasts Special Report 2019

⁸² *Slightly higher salary increases expected for Canadian workers in 2019.* Conference Board du Canada, 31 octobre 2019.

Une population qui se prépare à la retraite et à une possible augmentation de la charge de travail

Le tableau ci-dessous présente le pourcentage des membres par tranche d'âge. Il a été constitué à partir des données démographiques fournies par l'employeur en date du 11 mars 2019. Selon les données de l'employeur, 33 % des membres de cette unité de négociation sont âgés de 50 ans ou plus. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite pour les fonctionnaires du secteur public était 61 ans en 2018⁸³.

Employé-e-s de Parcs Canada (source : données de l'employeur, 11 mars 2019)

| | 50-54 | 55-59 | 60+ | Pourcentage |
|-------------|--------------|--------------|------------|--------------------|
| Employé-e-s | 10,2 % | 12,3 % | 10,9 % | 33,4 % |

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) range les niveaux de dotation et l'augmentation de la charge de travail au nombre des principaux risques dans son Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 : « La mise en œuvre simultanée d'initiatives de transformation complexes au sein de SPAC et dans l'ensemble du gouvernement, jumelée à des contraintes budgétaires et de temps, pourrait exposer le ministère à des risques associés à l'augmentation de la charge de travail et des contraintes liées au personnel, et entraîner le désengagement des employés ainsi que du stress⁸⁴ ».

Dans le contexte actuel de resserrement du marché du travail, le bassin de nouveaux candidats qualifiés et performants rétrécit, créant ainsi davantage de concurrence entre les candidats. En raison du nombre élevé de membres qui se situent au sommet de leur échelle salariale et au seuil de la retraite, le syndicat estime qu'il faut considérer les risques de problèmes de recrutement et de maintien en poste.

⁸³ Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles. Tableau : 14-10-0060-01, Statistique Canada, 50.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001&request_locale=fr.

⁸⁴ Contexte opérationnel et principaux risques – Rapport sur les résultats ministériels 2017 à 2018. tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2017-2018/rrm-drr-02-fra.html.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Les charges de programme et les dépenses relatives au personnel sont en baisse dans le secteur public depuis les 20 dernières années. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper, lesquelles ont ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail⁸⁵.

Résumé

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

- i. 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, l'économie canadienne est vigoureuse et en croissance, comme en témoignent ses indicateurs de stabilité (les meilleurs du G7).
- iv. Le commerce et l'exportation augmentent actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales.
- v. Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible, d'où l'importance des salaires concurrentiels.

⁸⁵ *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, cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf.

- vi. Les finances du gouvernement du Canada sont saines, et il a la capacité d'offrir des salaires justes à ses employés.
- vii. 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.
- viii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont inférieurs aux taux prévus et convenus sur le marché du travail du Canada.
- ix. Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public.
- x. 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.
- xi. 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.
- xii. 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 qu'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. Si l'AFPC acceptait des salaires comme ceux que propose le Conseil du Trésor à certains de ses groupes d'employés, s'ils étaient acceptés par l'AFPC, cela constituerait 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.

APPENDICE « F »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

~~1. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM, l'Agence offre une indemnité provisoire annuelle de huit mille dollars (8 000 \$) aux titulaires de postes GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent des fonctions de techniciens en réfrigérations et en CVC.~~

~~2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :~~

~~a. L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM ;~~

~~b. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention;~~

~~c. L'employé-e saisonnier touche une indemnité provisoire proportionnelle;~~

~~d. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à la prime.~~

~~3. Le présent protocole d'accord prend fin le 4 août 2018.~~

~~Signé à Ottawa, le 31 mai 2018.~~

MOTIF

L'employeur n'a pas expliqué sa proposition en profondeur. Le syndicat attend donc une explication et la preuve justifiant la suppression de cette importante mesure, qui vise le recrutement et le maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM. Le syndicat propose que cet appendice soit renouvelé.

Le présent protocole d'accord est fondé sur un protocole semblable à celui des employés du Conseil du Trésor du groupe SV. Toujours dans le cadre de la présente ronde de négociations pour ce groupe, le syndicat propose également de renouveler le protocole, mais avec des changements (pièce A51). En ce qui a trait au présent protocole d'accord, le syndicat propose d'adopter les mesures dont les parties ont convenues lors des négociations avec le Conseil du Trésor, y compris les modifications apportées au montant de l'indemnité ou à l'admissibilité.

APPENDICE « G »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA;
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS
TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

- ~~1. L'Agence s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-04 et GT-05 pour l'exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.~~
- ~~2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établies ci-après :~~
 - ~~a) à compter du 5 août 2016, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'Agents d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;~~
 - ~~b) L'indemnité est versée conformément à la grille suivante :~~

| Postes | Indemnité annuelle |
|---------------|---------------------------|
| GT-04 | 3000 \$ |
| GT-05 | 3000 \$ |
 - ~~c) L'indemnité susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.~~
- ~~3. L'employé-e occupant un poste d'agent des pêches reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel il a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.~~

~~4. Les employés-e-s saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.~~

~~5. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

MOTIF

Le syndicat propose que soit créée une nouvelle classification pour les employés GT qui occupent un poste de garde de parc et que leur salaire soit augmenté de 17 %. L'indemnité de 3 000 \$ ferait partie de cette augmentation salariale et serait intégrée aux taux de rémunération de ces employés. Ce montant représente de 4,2 % à 4,8 % du salaire des employés de niveau GT-04 (les gardes de parc) et de 3,7 % à 4,3 % du salaire des employés de niveau GT-05 (gardes de parc-superviseur). Le syndicat demande que l'appendice G soit supprimé si cette demande est acceptée.

APPENDICE « H »

PROTOCOLE D'ACCORD L'AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)

À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

1. ~~Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité aux titulaires de certains postes classifiés dans le groupe occupationnel des HR qui exercent des fonctions au sein de la recherche historique.~~
2. ~~Les parties conviennent que les employé-e-s qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :~~
 - (a) ~~À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018, les employé-e-s qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;~~
 - (b) ~~L'employé-e reçoit le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour calendrier de travail pour lequel l'employé-e est rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué plus bas divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);~~

INDEMNITÉ PROVISOIRE

~~À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018~~

~~Montant annuel : 4 000 \$ ——— Montant quotidien : 15,33 \$~~

- (c) ~~L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.~~

- ~~(d) — L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne, ou à l'égard d'une personne, qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.~~
- ~~3. — Les employé-e-s à temps partiel HR touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier.~~
- ~~4. — L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu, en grève ou en congé non payé.~~
- ~~5. — Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.~~
- ~~6. — Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

MOTIF

Le syndicat propose que les taux de rémunération des HR de Parcs Canada soient au moins équivalents à ceux du Conseil du Trésor, puisque les deux employeurs utilisent la norme de classification des HR. Le syndicat suggère que pour un premier temps, l'indemnité de 4 000 \$ soit intégrée au salaire des employés HR. Quand bien même l'on prendrait cette mesure, un léger écart demeurera entre les employés HR de Parcs Canada et ceux du Conseil du Trésor. Cependant, l'écart variera selon les étapes, la grande majorité étant inférieur à 0,5 %. Une légère augmentation pour l'employeur afin de garantir la parité salariale chez ces travailleurs.

APPENDICE « J »

PROTOCOLE D'ACCORD **DÉVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

PROPOSITION DE L'AFPC

L'AFPC propose de supprimer l'appendice « J » actuel et de le remplacer par ce qui suit :

Ce protocole d'entente vise à mettre en œuvre l'entente conclue entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour les employé-e-s de Parcs Canada.

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, l'Agence convient d'allouer cent cinquante mille dollars (150 000 \$) à la création d'un programme d'apprentissage mixte pour les employé-e-s de Parcs Canada. Les parties conviennent de consulter conjointement le PAM AFPC-SCT afin d'établir un accord-cadre prévoyant l'accès des employé-e-s de Parcs Canada au PAM AFPC-SCT.

Les parties conviennent de nommer un nombre égal de représentantes et représentants 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

En 2013, l'employeur et le syndicat ont consenti à la mise à l'essai du programme d'apprentissage mixte (PAM). Or, contrairement aux secteurs de l'administration publique centrale, l'employeur ne s'est jamais engagé à subventionner ce programme à long terme. L'Alliance propose de supprimer le libellé actuel de l'Appendice « J » et le remplacer par un accord de financement selon lequel l'Agence investirait 150 000 \$ dans le PAM afin que son personnel puisse y participer. Comme on le verra plus loin, le PAM a la réputation d'être un programme qui contribue à l'équité dans la fonction publique et améliore les relations de travail. Le syndicat propose que les parties consultent conjointement le PAM AFPC-SCT afin d'établir un accord-cadre prévoyant l'accès des employé-e-s de Parcs Canada au Programme d'apprentissage mixte.

L'établissement d'un partenariat entre des organismes comme Parcs Canada et le PAM n'a rien de nouveau. Nombre d'organismes, de commissions, de conseils et d'organisation participent au PAM, notamment l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), la GRC et le gouvernement du Yukon. Lors de la dernière ronde de négociation, l'ACIA a convenu d'investir 150 000 \$ dans un projet pilote pour permettre à ses employé-e-s de participer au PAM (Pièce A52). L'Alliance soutient qu'un investissement du même ordre de la part de Parcs Canada serait raisonnable, comme le montre le récent protocole d'entente conclu entre l'ACIA et l'AFPC.

L'employeur propose de supprimer l'appendice « J ». Le syndicat s'y oppose, estimant que l'employeur devrait plutôt suivre l'exemple de l'ACIA en investissant davantage dans le PAM, multipliant ainsi les occasions d'apprentissage de son personnel syndiqué et même de ses cadres.

Survol du PAM dans l'administration publique centrale

Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) a vu le jour sous forme de projet pilote au sein de l'administration publique centrale 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 du 4 mars 2004. 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 par des facilitateurs des deux parties. Cette approche favorise l'adhésion du syndicat et de l'employeur. Depuis 2011, tous les membres des agents négociateurs de l'administration publique centrale peuvent participer aux ateliers.

Activités et ateliers

Les ateliers sont donnés sur demande et non selon un calendrier préétabli. La nécessité de donner un atelier peut être déterminée par l'employeur ou le syndicat, qui doit alors présenter avec l'autre partie une demande conjointe au PAM. 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 l'employeur, 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 problèmes et la mise en application d'idées et de compétences en situation de travail. 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)

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 (Pièce A53). 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.

Mise à jour du programme

Dans la foulée de l'évaluation, le PAM s'est employé à mettre à jour le matériel, le contenu et les thèmes. Le PAM travaille sur un nouvel atelier qui traitera du contenu du projet de loi C-65 et du nouveau cadre juridique en matière de harcèlement et de violence au travail. Cet atelier, intitulé Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, est offert depuis juillet 2019. Il porte sur les signes avertisseurs et les répercussions du harcèlement et de la violence, les nouvelles dispositions en la matière dans le *Code canadien du travail*, ainsi que le cadre de droits de la personne établi en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il se consacre maintenant à la révision de ses ateliers Équité en matière d'emploi et Obligation d'adaptation à la lumière de la nouvelle loi fédérale sur l'accessibilité.

APPENDICE « K »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Les changements proposés à cet appendice entreront en vigueur le 4 août 2018.

TABLE DES MATIÈRES

- 6.1 Généralités
- 6.2 Processus de départ volontaire** (*note pour la négociation : changement d'ordre administratif)
- 6.23 Échanges de postes
- 6.34 Options
- 6.45 Prime de maintien en fonction

PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION

Préambule

7.1 Définitions

7.2 Généralités

7.3 Responsabilités

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.5 Offre d'emploi de nouveaux employés

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

ANNEXE A — ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

***Note pour la négociation : Les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent refléter les concepts susmentionnés.**

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou un employé-e touché par une réinstallation.** (*affected employee*)

Modifier la définition d'échange de postes

Un échange a lieu lorsqu'un 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 employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence **ou l'administration publique centrale** avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. (*alternation*)

Modifier la définition d'indemnité d'étude

Indemnité d'études désigne une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de **dix-sept** quinze mille dollars **(17 000 \$)** (~~15 000 \$~~). (*education allowance*)

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

La garantie d'une offre d'emploi raisonnable est une garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** faite par le directeur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le directeur général garantit une offre d'emploi raisonnable à un 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 offertes à la partie VI du présent appendice.~~ (*guarantee of a reasonable job offer*)

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec le nouvel alinéa 1.1.17)

Une offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) est une 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, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. ~~Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.~~ Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la fonction publique, 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-e, en vigueur à la date de l'offre;
- (b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e, 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.

Réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le directeur général de l'Agence décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé. ~~ou du recours à un autre mode d'exécution.~~ (*work force adjustment*)

Note pour la négociation : Les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent refléter les concepts susmentionnés.

Partie 1 : rôles et responsabilités

1.1 Agence

Préambule : L'Agence n'aura pas recours à la gestion du rendement ni au processus de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD) lorsqu'elle prendra des décisions en matière de réaménagement des effectifs conformément à l'Appendice K. Elle respectera les principes suivants, présentés en ordre descendant d'importance, qui sont des alinéas du paragraphe 1.1.1 : (ci-dessous)

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe au Directeur général de l'Agence de veiller à ce qu'ils 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.

Lorsqu'elle entreprendra un processus de réaménagement des effectifs, l'Agence procédera comme suit :

- a) elle dressera une liste du personnel par ordre d'ancienneté, calculée selon la durée de l'emploi continu/discontinu (dernier entré, premier sorti);**
ensuite,

- b) elle offrira à ceux et celles qui le souhaitent de quitter volontairement l'Agence, conformément à la Partie VI du présent appendice et par ordre d'ancienneté; ensuite**
- c) elle offrira la possibilité d'échanger un poste avec un autre employé-e nommé pour une période indéterminée, sous réserve du paragraphe 6.3 de la partie VI;**
- d) elle offrira la possibilité d'accepter un poste vacant de niveau inférieur – au même taux de rémunération que celui du groupe et du niveau professionnels antérieurs – conformément au paragraphe 5.1.1 du présent appendice, sous réserve des conditions suivantes : suivre une nouvelle formation, si nécessaire, et être prêt à déménager, tout en respectant les principes énoncés à la partie III du présent appendice; ensuite,**
- e) elle offrira la possibilité d'accepter une saison ou des semaines de travail plus courtes, au taux de rémunération du groupe et du niveau professionnels antérieurs, et conformément au sous-alinéa 1.1.1.d) du présent appendice;**
- f) l'employé-e qui refuse l'option e) est considéré « employé-e optant » et pourra choisir l'une des options énumérées à la partie VI du présent appendice.**

1.1.3 L'Agence établira au besoin des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs afin de gérer les situations de réaménagement de ses effectifs. Le mandat de ces comités comprendra un mécanisme pour traiter les demandes d'échanges de postes.

Nouvel alinéa 1.1.6 (renuméroter en conséquence)

1.1.6 Lorsque, de l'avis de l'Agence, la conversion du statut d'employé-e nommé pour une durée déterminée au statut d'employé-e permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, l'Agence doit en informer l'employé-e dans les trente (30) jours suivant sa décision. Elle doit aussi aviser le syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 2.3

L'Agence doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs 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 plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

Nouvel alinéa 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.17

- a) L'Agence fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- c) 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.
- d) 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 dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.
- e) Un 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 de cet appendice.

1.1.9 L'Agence doit informer et consulter les représentants de l'Alliance de façon aussi exhaustive que possible dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'Agence communiquera à l'Alliance le nom des employé-e-s touchés, **leur groupe professionnel et leur niveau, leur numéro de poste, leur municipalité** et leur lieu de travail.

1.1.14 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence doit éviter de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si l'Agence a épuisé toutes les autres possibilités. **L'Agence offrira une « protection salariale » aux employé-e-s concernés.**

1.1.24 L'Agence examine son utilisation de personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres fonctionnaires nommés pour une période autre qu'indéterminée, **y compris les surnuméraires, les étudiants et les bénévoles.** Dans toute la mesure du possible, l'Agence évite de réembaucher le personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, 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.

1.1.36 L'Agence examinera la situation de chaque employé-e touché **tous les mois** ~~chaque année, ou plus tôt,~~ à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché et déterminera s'il ou elle doit conserver ou non son statut d'employé-e touché.

Partie II : Avis officiel

2.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs touchant des employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le Directeur général de l'Agence en informe confidentiellement la présidence nationale de l'AFPC par écrit le plus tôt possible et jamais moins de **deux trente (30) jours** ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.2 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 **professionnels.**

NOUVEAU 2.3

2.3 Lorsque, de l'avis de l'Agence, 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 réaménagement des effectifs, 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 la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs 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 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. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs 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 réaménagement des effectifs, 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 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-;
- c) à tout poste prévu aux alinéas a) ou b) ci-dessus pour lequel l'employé-e devra suivre une formation linguistique afin de satisfaire aux exigences du poste.***

4.1.2. L'employé-e et l'Agence sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris les possibilités de formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, Le Directeur général de l'Agence approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel elle sait qu'il existe ou elle peut prévoir une disponibilité d'emploi. Si le directeur général de l'Agence ne peut fournir une telle garantie, il devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite au sous-alinéa 1.1.17 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.

6.3 Échange de postes

6.3.2 Seul l'employé-e optant, ~~et non~~ l'employé-e excédentaire **qui a choisi l'option A, peuvent** échanger ~~son~~ **leur** poste contre un poste non touché d'une durée indéterminée à l'Agence **ou à l'administration publique centrale.**

6.3.5 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier **et, si ce n'est déjà fait, acquérir les compétences linguistiques minimales durant une période de recyclage de deux (2) ans. de ce dernier, y compris les exigences linguistiques.** L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.4 Options

6.4.1 a) (i)

À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera ~~prolongée à l'aide~~ **exclue** de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars **(17 000 \$)** ~~(15 000 \$)~~ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option c) :

6.4.2 L'Agence fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) **ci-dessus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision de l'employé-e, sauf lorsque les parties s'entendent sur une période plus longue.**

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 le réaménagement des effectifs, **sauf à la prime de maintien en fonction.**

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en poste dans **deux** trois situations : la fermeture totale d'une installation **ou** la réinstallation d'unités de travail-~~et la diversification des modes d'exécution.~~

~~6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution lorsque :~~

~~a) des unités de travail de l'Agence sont touchées par la diversification des modes d'exécution;~~

~~b) l'Agence décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et~~

~~c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.~~

~~6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.~~

6.5.8. *La période de réflexion de 120 jours n'est pas considérée comme faisant partie de la période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois.*

6.5.9 *L'Agence et l'Alliance conviennent de discuter de la conception et de la prestation conjointes de formation sur la Politique sur le réaménagement des effectifs (Appendice K) dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.*

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution (DME)

Préambule

~~Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :~~

- ~~a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;~~
- ~~b) rentabilité et disponibilité des ressources;~~
- ~~c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.~~

7.1 Définitions

~~Aux fins de l'application de la présente partie :~~

~~Offre d'emploi raisonnable désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2. Licenciement de l'employé-e désigne le fait de mettre fin à un emploi par suite de la décision de transférer des tâches ou des fonctions de l'Agence en tout ou en partie à un employeur de l'extérieur en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.~~

7.2 Généralités

~~L'Agence, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, doit donner avis à l'Alliance.~~

~~L'avis à l'Alliance comprendra :~~

- ~~1. le programme à l'étude aux fins de la DME,~~
- ~~2. la raison de la DME, et~~
- ~~3. le genre d'approche prévue pour l'initiative.~~

~~Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'Agence et de l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.~~

~~Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.~~

1. Commercialisation

~~Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c. à d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être~~

embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c. à d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé-e, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'Agence pourra aller de l'avant et effectuer le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Il y a trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution.

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

(i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

(ii) la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément aux Conditions d'emploi de la fonction publique adoptées par l'Agence, aux fins de l'établissement des avantages accordés à l'employé-e en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle: un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;

(v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants: avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

(vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

(i) le nouveau salaire horaire moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

(ii) le nouveau salaire annuel moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle: durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;

(v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;

(vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas liés à une diversification où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, l'offre d'emploi faite par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 sera considérée comme une offre d'emploi raisonnable.

~~7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.~~

7.3 Responsabilités

~~7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'Agence de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.~~

~~7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'Agence dans les délais fixés.~~

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

~~7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, l'Agence doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.~~

~~7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'Agence peut exiger un délai plus court que 60 jours mais qui ne doit pas être inférieur à 30 jours.~~

7.5 Offre d'emploi de nouveaux employeurs

~~7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois, sauf si l'employé-e, à la satisfaction du Directeur général de l'Agence, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il ou elle est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.~~

~~7.5.2 Le Directeur général de l'Agence peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.~~

~~7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas d'une formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré employé-e optant ou excédentaire par l'Agence, conformément aux autres parties du présent appendice.~~

~~7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'Agence pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre l'emploi dans la fonction publique, y compris auprès de l'Agence, et celui du nouvel employeur.~~

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

~~7.6.1 Pour plus de certitude, les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5 Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.~~

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

~~7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste à l'Agence et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'Agence lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'Agence et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~7.7.3 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2 qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses de l'employeur liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~7.7.4 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi dans le cadre d'une formule de transition de catégorie 3 recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'Agence et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. Le total du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versé dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.~~

~~7.7.5 Pour l'application des paragraphes 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.~~

7.8 Remboursement

~~7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1 à 7.7.4, et qui réintègre par la suite l'Agence à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.~~

~~7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans l'Agence soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.~~

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

~~7.9.1 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.~~

~~**~~

~~7.9.2 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et / ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2,~~

~~lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 57.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.~~

7.9.3 Lorsque :

~~a) les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;~~

~~b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;~~

~~c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1;~~

~~ou~~

~~d) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur, l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi à l'Agence prend fin.~~

ANNEXE A

Énoncé des principes régissant la pension

~~1. Le nouvel employeur instaurera, ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer, des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.~~

~~2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.~~

~~3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le Régime de pension de retraite de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPPF.~~

MOTIF

Contexte et revendications relatives au RE à Parcs Canada

Les craintes et l'énorme stress qui se sont manifestés dans les milieux de travail en période de réduction des effectifs ont affecté la santé physique et mentale de nos membres. Le syndicat croit qu'on attend depuis trop longtemps l'adoption d'une méthode simple et équitable de gérer ces situations pour en mitiger les effets. Le processus actuel sème la peur et la confusion dans tout le milieu le travail. Faute de règles claires, les employés ont de la difficulté à le comprendre et ils se sentent tous vulnérables. Les fonctionnaires chevronnés au service exemplaire semblent aussi susceptibles que les nouveaux venus de se faire montrer la porte.

Les pertes d'emploi à Parcs Canda en 2012 ont eu des effets dévastateurs sur le personnel. En tout, 638 postes à temps plein ont été éliminés, 1 000 postes ont vu leur saison écourtée et 1 689 personnes ont reçu un avis d'employé touché^{86 87}. Le syndicat soutient que Parcs Canada devrait mettre en œuvre un processus de RE juste, transparent et fondé sur l'ancienneté, et abandonner le système actuel qui multiplie inutilement les avis d'employés touchés. Un système qui s'appuie principalement sur l'ancienneté serait plus prévisible pour les membres et plus facile à gérer. En vertu de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, le droit exclusif d'établir les processus régissant les mises en disponibilité revient au p.-d. g. de l'Agence. Le syndicat propose (1.1) que l'employeur n'ait pas recours à la gestion du rendement ni au processus de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), mais qu'il adopte

⁸⁶ cbc.ca/news/politics/federal-job-cuts-tracking-the-rollout-1.1138401

⁸⁷ policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/02/Hope_on_the_Prairies.pdf

plutôt sa proposition pour 1.1.1, qui se fonde principalement sur l'ancienneté, les départs volontaires, l'échange de postes et ainsi de suite. Selon le syndicat, il faut des règles plus claires et sa proposition permettrait d'établir un processus équitable, raisonnable et transparent. Si le libellé proposé en 1.1 et 1.1.1 était enchâssé dans la convention collective, les employés seraient mieux protégés. Le syndicat estime aussi que la partie VII sur les dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution et l'annexe A pourraient être supprimées. Les dispositions de RE des conventions collectives d'agences comme l'ACIA ne comprennent pas de dispositions sur la diversification des modes d'exécution.

L'AFPC demande d'autres améliorations et clarifications de l'annexe K qui diffèrent des revendications présentées aux principales tables de négociation. Entre autres, elle désire élargir la définition de « garantie d'une offre d'emploi raisonnable » et d'« échange de postes » pour y inclure les échanges et les offres à l'administration publique centrale. C'est à cause du nombre élevé d'employés non permanents à Parcs Canada que le syndicat désire préciser, à l'alinéa 1.1.24, que l'employeur examine aussi son recours aux surnuméraires, étudiants et bénévoles afin de mieux protéger le personnel nommé pour une période indéterminée. Le syndicat demande aussi des améliorations aux dispositions relatives à l'examen et aux avis des parties I et II. Un plus long préavis permettrait aux employés de discuter de leurs options avec le syndicat. Cela peut revêtir une importance certaine, car Parcs Canada, en plus d'être un employeur, est le propriétaire de centaines de membres qui vivent dans des logements du gouvernement. En effet, depuis des décennies, l'Agence fournit un logement public à certains employés pour faciliter le recrutement et le maintien en poste près des parcs et des sites historiques où il est difficile de se loger convenablement. Par conséquent, la réduction des effectifs a un impact non seulement sur l'emploi, mais sur le lieu de résidence des employés. Le syndicat propose aussi d'améliorer les dispositions sur la formation au paragraphe 4.1 et celles sur les exigences relatives à l'échange de postes à l'alinéa 6.3.5 pour que les possibilités de carrière des membres soient meilleures et plus réalistes. Dans l'ensemble, les modifications proposées visent l'amélioration ou la clarification des dispositions pour le bien des membres.

Revendications relatives au RE qui reflètent celles des principales tables de négociation de l'AFPC

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).

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 l'ARE. Deuxièmement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice K. 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 dans l'ARE. Enfin, l'indemnité d'études devrait suivre la hausse rapide du coût des études au Canada. Les revendications du syndicat pour l'appendice K comblent chacune de ces lacunes.

À l'heure actuelle, il n'y a aucun critère clair quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'employeur, ce qui risque de causer de sérieux problèmes aux employés. Par exemple, en 2017, le gouvernement a décidé de fermer le Centre de traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à Vegreville et de le déplacer, avec ses 250 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 le Conseil du Trésor qui a rendu cette situation possible, car il 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. En vertu du paragraphe 3.1.1, l'employeur doit offrir aux membres du personnel le choix d'être réinstallés ou d'être considérés comme étant visés par une situation de réaménagement

des effectifs. 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, l'administrateur général peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options prévues au paragraphe 6.4 de l'ARE⁸⁸.

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 l'ARE 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.

Dans le cas de Vegreville, l'AFPC a jugé que le Conseil du Trésor a usé de l'ARE de façon punitive envers les 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, 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 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 l'ARE (pièce A54). Lors de l'audience, l'employeur a admis qu'il savait que son interprétation de la partie III de l'ARE porterait préjudice aux employés, ce qui ne l'a pas empêché d'aller de l'avant.

Le syndicat soutient que sa revendication est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par le Conseil du Trésor. 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 l'ARE. Le syndicat estime qu'un fonctionnaire ne

⁸⁸ 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.

pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par l'ARE.

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 l'ARE. 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 » (pièce A55). De plus, le rayon de 40 km est actuellement la norme pour les 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (pièce A56).

Par souci de cohérence avec le libellé proposé par le syndicat, il faudrait supprimer l'obligation de mobilité du personnel. Dans un marché du travail où il est fréquent que les deux membres d'un couple travaillent et là où les logements, les services de garde d'enfants et les soins aux aînés coûtent très cher, il n'est pas réaliste ni équitable d'imposer la mobilité à tout le personnel. Contrairement à ce que soutient le Conseil du Trésor, le but premier de l'ARE 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. Ainsi, 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 (pièce A56). Cette pratique est aussi courante dans

l'ensemble du secteur public fédéral, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale, au Centre national des Arts et à la Société des musées de sciences et technologies du Canada (pièce A56). Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective des PA et des FB (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE lui-même, où il sert à trancher dans le cas où il y a trop de demandes pour le programme de départ volontaire.

La reconnaissance des années de service est un concept fermement enraciné dans la jurisprudence du droit du travail, y compris celle émanant de la commission des relations de travail. Dans une décision de 2009, la commission indiquait que :

[...] l'employé 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 K, 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 précédente⁸⁹. 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

⁸⁹ 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.

maximum de 17 000 \$ (pièce A57). La proposition du syndicat correspond donc à la norme établie pour d'autres employés de la fonction publique fédérale.

Parcs Canada a refusé d'adopter les mêmes dispositions de conversion à l'emploi permanent que celles de l'administration publique centrale. Le syndicat estime que si l'employeur acceptait sa revendication relative à l'emploi pour une période déterminée ou s'il s'inspirait de la directive du Conseil du Trésor en la matière, il faudrait que l'appendice sur le RE prévoit de meilleurs avis relatifs à la suspension de la conversion à l'emploi permanent après trois ans de service, y compris la justification de la suspension et la date à laquelle elle doit prendre fin. La revendication du syndicat aux paragraphes 1.1.6 et 2.3 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 l'ARE. L'état actuel des choses dans l'administration publique centrale est inacceptable, puisque la suspension de la conversion des postes à durée déterminée en postes permanents favorise les conditions de travail précaires pour de grands groupes d'employés. Si Parcs Canada adoptait des mesures de conversion à l'image de celles qui ont cours à l'administration publique centrale, les changements seraient importants.

Bref, le syndicat demande l'apport de modifications substantielles à l'ARE afin de réduire le niveau de stress et les craintes du personnel en période de réduction des effectifs. Il préconise, à cette fin, un système plus transparent axé sur l'ancienneté et l'abandon du très problématique processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. Le syndicat revendique également d'importantes modifications aux dispositions relatives à la GOER, à l'échange de postes, à l'indemnité d'études, aux avis et à l'examen des processus relatifs à l'emploi étudiant, aux emplois d'une durée déterminée et au travail bénévole. Comme il a été mentionné, plusieurs des revendications du syndicat concordent avec ce qui existe déjà dans le secteur public fédéral. Notons, à titre d'exemple, l'application de critères géographiques aux offres d'emploi pour des dizaines de milliers d'employés de Postes Canada. Par conséquent, le

syndicat demande respectueusement que ses revendications pour l'appendice K fassent partie de la recommandation de la Commission.

APPENDICE « L »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE
DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le titre par :

APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI
EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES
SOCIAUX ~~CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION~~

1. Dans le but de maintenir en poste **tous les employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~, l'Agence offre une indemnité à **tous ces employé-e-s** ~~aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que **tous ces employé-e-s** ~~les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a) ~~à compter du 14 juin 2017~~ **à compter de la date de signature de la présente convention collective** et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, **tous les employé-e-s** ~~les conseillères et conseillers en rémunération AS-0, AS-02 et~~

~~AS-03~~ qui exécutent les tâches susmentionnées 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 | Indemnité quotidienne |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 | 2 500 \$ 3 500 \$ | 9,58 \$ 13,42 \$ |

- c) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ~~ne fait pas~~ **fait** partie intégrante du salaire de l'employé-e **et ouvre droit à pension**;
- d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu de l'article 37 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 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination ~~du poste AS-01, AS-02 ou AS-03 de l'employé-e~~;
- f) **L'employé-e exerçant des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

3. **Les employé-e** ~~Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ à temps partiel **admissibles à l'indemnité** touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.

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

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

APPENDICE « M »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le titre par :

APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES **EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA**
RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES SOCIAUX ~~LES CONSEILLERS(ÈRES) EN~~
~~RÉMUNÉRATION~~

Afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des **employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~conseillers(ères) en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui s'acquittent des tâches de rémunération directement liées aux opérations de la paye au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellitaires) et à Parcs Canada, l'Agence offrira aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller(ère) en rémunération~~ **les incitatifs suivants :**

Partie A) Incitatifs

~~De la date de signature de la présente convention collective~~ **À compter du 1^{er} juin 2019** jusqu'au **4 août 2021**, ~~4^{er} juin 2018~~, les **employé-e-s** affectés à la rémunération ~~conseillers(ères) en rémunération~~ admissibles à l'indemnité de maintien en poste des **employé-e-s** affectés à la rémunération ~~conseillers(ères) en rémunération~~ (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

1. Paiement forfaitaire unique

L'Agence 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 qui occupent un poste intérimaire AS-04 affecté à la rémunération seront admissibles au paiement de 4 000 \$, à condition qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et des conseillères en rémunération dans leur poste d'attache.**

Les employé-e-s actuels recevront un paiement forfaitaire de 4 000 \$, payable à compter de la date de signature de la présente convention collective.

Les nouvelles recrues embauchées **le 1^{er} juin 2019 ou après** ~~après la signature de la présente convention collective~~ **et avant le 4 août 2021** ~~4^{er} juin 2018~~ recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu.

Les retraités qui reviendront au travail en tant qu'**employé-e-s** affectés à la ~~conseillers(ères) en rémunération~~ **le 1^{er} juin 2019 ou après** ~~après la signature de la présente convention collective~~ et avant le 1^{er} juin **2021** ~~2018~~ recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi et pour les périodes d'emploi non continu totalisant six mois au cours d'un exercice. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée jusqu'à un maximum de six mois, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où l'indemnité pourra être reçue sera plus courte pour les nouvelles recrues compte tenu de l'expérience qu'apportera l'employé-e à la retraite aux opérations dès son embauche.

Les employés 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.

Les employé-e-s qui commencent un congé de maternité/congé parental et qui sont admissibles au paiement forfaitaire ont droit à un paiement calculé au prorata en fonction de la portion de l'année où ils ont travaillé à compter du 31 mai 2018, mais avant le 4 août 2021, et avant le début du congé de maternité/congé parental, moins tout montant déjà reçu du paiement forfaitaire de 4 000 \$. À leur retour au travail, ces employé-e-s sont admissibles à recevoir le reste de la prime de 4 000 \$ après avoir travaillé 12 mois. Le montant de la prime n'est pas assujéti aux dispositions sur le remboursement prévues au sous-alinéa 37,02 b) et n'entre pas non plus dans le calcul du supplément aux prestations du congé de maternité ou du congé parental.

Il est entendu que l'admissibilité aux précédent et présent protocoles ne permet pas aux employé-e-s admissibles de cumuler les incitatifs au-delà de 4 000 \$.

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^{er} juin 2019** ~~4^{er} août 2017~~ au ~~4^{er} juin 2018~~ **4 août 2021**.

3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés **2018-2019** ~~2017-2018~~, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars **2019** ~~2018~~ sera reportée à l'année d'acquisition des congés annuels suivante.
- ii. Si, le 31 mars **2020** ~~2019~~, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel, il est tenu de prendre un minimum de soixante-quinze (75) heures de congé ou de toucher l'équivalent en argent, à son gré, avant le 31 mars inclusivement de chaque année, à compter du 31 mars **2020** ~~2019~~, jusqu'à épuisement des crédits de congé annuel supérieurs à deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5). Si l'employé-e choisit de convertir ses crédits de congé annuel en argent, il reçoit un versement calculé à son taux de rémunération quotidien, qui est celui de la classification mentionnée dans la lettre d'offre du poste d'attache qu'il occupe le 31 mars **2019** ~~2018~~.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice ~~2016-2017~~ **2017-2018** et en souffrance le 30 septembre-~~2017~~ **2018** ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre ~~2017~~ **2018**, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre ~~2017~~ **2018**. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice ~~2017-2018~~ **2018-2019** 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 précisions, les dispositions de l'alinéa 34.01a) de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre ~~2018~~ **2019**, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre ~~2018~~ **2019**.

Partie B) Autres dispositions

Le traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires, sera mis en œuvre dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.

~~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^{er} juin 2018, les parties peuvent convenir de prolonger les périodes de restriction définies à l'article 2 et aux paragraphes 3(a) et (b) en raison d'une réévaluation des conditions de travail, de problèmes de recrutement et de maintien en poste de conseillers en rémunération ou de la nécessité de conserver un niveau de service accru.~~

~~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 la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.~~

MOTIF

Les parties ont négocié l'appendice L pour la première fois en 2013 et ont adopté le modèle de l'appendice J des tables PA. L'Appendice J a été négociée pour la première fois lors d'une ronde de négociation en 2010. Dans les deux cas, cet appendice visait à régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération. C'était pendant 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, le Conseil du Trésor 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, partant, qu'il n'a pas su prévoir le fiasco auquel il a exposé les fonctionnaires fédéraux à partir de 2016.

Les problèmes liés à ce système de paye étaient pourtant bien documentés, en plus d'avoir été largement médiatisés. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral n'a pas été en mesure de payer ses employés à temps et avec exactitude. La mise en place de Phénix a causé des problèmes de paye à plus de 50 % des 290 000 fonctionnaires fédéraux. Trop nombreux sont ceux qui se sont retrouvés avec une paye insuffisante ou une paye trop élevée, ou qui n'ont pas été payés du tout. Certains ont dû attendre un an ou plus avant d'être payés et ont été obligés de demander des avances qui devront être remboursées plus tard. Les ratés du système de paye Phénix ont bouleversé la vie de dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux qui ne savent plus à quoi s'attendre le jour de paye.

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 le système de paye. 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 », et il en va de même pour les autres services ministériels de traitement de la paye qui n'ont pas été centralisés. 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 au Sénat, présidé par Percy Mockler, s'est penché sur le dossier. Dans son rapport intitulé *Le problème de paye Phénix : ensemble pour une solution*, publié le 31 juillet 2018, le Comité résumait ainsi la mise en œuvre de ce système : « À tous points de vue, le système de paye Phénix s'est soldé par un échec. » Au lieu d'économiser 70 millions de dollars par année aux contribuables, comme il avait été prévu, Phénix pourrait leur coûter jusqu'à 2,2 milliards de dollars d'ici 2023. (Pièce A58)

Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont renouvelé l'indemnité de maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération, en l'augmentant de 2 500 \$ par année. Cette entente a été conclue le ~~14 juin 2017~~ 31 mai 2018 et devait prendre fin le ~~20 juin~~ 4 août 2018. Toutefois, conscients de la gravité des problèmes de paye survenus durant le processus de négociation, les parties ont convenu de négocier un autre PE en marge de la convention collective, qui 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^{er} juin 2019.

La revendication de l'Alliance comprend donc trois parties :

- 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;
- faire passer l'indemnité quotidienne de 9,58 \$ à 13,42 \$, une somme plus appropriée;
- 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 aux appendices L et M 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.

APPENDICE « P »

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT
LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

~~Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés, conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :~~

~~L'Agence et l'AFPC acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

MOTIF

Les parties ont signé ce protocole le 31 mai 2018 à la suite de l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC en décembre 2016. En vertu de cette entente, les parties acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC. Le comité technique a commencé ses travaux en mars 2017. Il s'est réuni plus d'une dizaine de fois en 2017 et a fait du bon travail dans son examen de la recherche, des pratiques exemplaires et des données de la fonction publique sur le soutien au mieux-être dont il est question dans le protocole d'entente. En janvier 2018, le comité technique attendait que le comité directeur lui fournisse des

orientations complémentaires, mais cela ne s'est jamais concrétisé. Le comité technique n'a donc pas pu formuler de recommandations officielles pour un régime de mieux-être avant le début d'une nouvelle ronde de négociations en 2018. L'AFPC estimait alors qu'il était prématuré d'essayer d'officialiser des recommandations pour la présente ronde de négociations, compte tenu des défis que posait le système de paye Phénix et des ressources requises pour régler les problèmes de rémunération et d'avantages sociaux des fonctionnaires fédéraux. Par conséquent, le syndicat est d'avis que le protocole d'accord est maintenant dépassé et qu'il est impossible de terminer les travaux. Le syndicat propose donc de supprimer ce protocole de la convention collective et de discuter des questions de mieux-être dans le contexte de la négociation collective.

APPENDICE « Q »

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC) CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOURVEMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

~~Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'Agence et l'AFPC prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.~~

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé-e durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;~~
- ~~• l'Agence assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'Agence prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'Agence durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 13.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'Agence.~~

~~Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Agence sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.~~

~~Le comité mixte aura pour principales tâches :~~

- ~~• de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;~~
 - ~~• d'établir les marches à suivre et les exigences de l'Agence en matière de déclaration;~~
- ~~et~~

- ~~de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.~~

~~Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.~~

~~Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature d'une nouvelle convention collective. Il terminera ses travaux dans les quatre (4) mois suivants et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.~~

~~Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 13 et entrera en vigueur le 1^{er} août 2018.~~

~~L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.~~

MOTIF

Le syndicat souhaite renouveler ce protocole d'accord, car il renferme des principes clés auxquels adhèrent les parties. Le syndicat soutient qu'il est important de renouveler le libellé qui intègre ces principes, car le protocole subséquent signé le 1^{er} août 2018 ne fait pas partie de la convention collective et expire à la signature d'une nouvelle entente (pièce A59). Le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans ses recommandations.

NOUVEL ARTICLE

EMPLOI ÉTUDIANT

- XX.01** Aux fins du présent article, la « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.02** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages.
- XX.03** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir les postes de l'unité de négociation.
- XX.04** Les heures supplémentaires doivent être proposées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 24, Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.
- XX.05** L'Agence doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.06** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de rémunération des personnes salariées étudiantes.

MOTIF

Selon les derniers rapports sur les résultats ministériels de Parcs Canada, l'emploi étudiant à l'Agence est en hausse depuis un certain temps déjà. En 2017-2018, elle a employé 2 552 étudiants et étudiantes, un nombre record. Selon ce même rapport, 1 484 étudiants additionnels ont été recrutés en vertu des programmes Emplois verts et Jeunesse Canada au travail⁹⁰. Pourtant, il semblerait que les agences, sociétés d'État et

⁹⁰ pc.gc.ca/fr/docs/pc/rpts/rmr-dpr/03312018

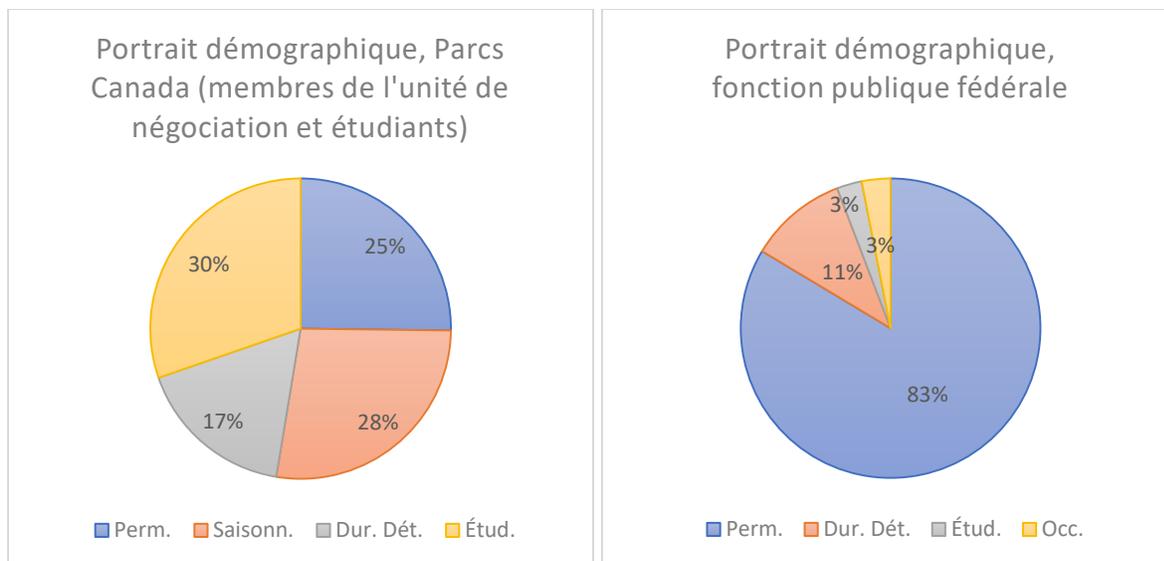
ministères fédéraux ne sont pas admissibles à Jeunesse Canada au travail⁹¹. Vu l'explosion de la main-d'œuvre étudiante à l'Agence, il est clair que l'employeur utilise des méthodes de recrutement plus informelles, notamment à l'Île-du-Prince-Édouard, où les étudiants remplissent une simple demande d'emploi⁹². Le syndicat croit que cette tendance est susceptible de mener à l'érosion du travail de l'unité de négociation, à l'absence de rémunération juste et équitable et au manque d'occasions pour les membres d'effectuer des heures supplémentaires.

Le rapport étudiants-membres de l'unité de négociation ne correspond en rien à la situation à l'administration centrale, sans compter que les étudiants forment maintenant l'un des groupes de travailleurs les plus importants à Parcs Canada. En 2018, la composition de la fonction publique fédérale était la suivante : 83,6 % d'employés permanents, 10,6 % d'employés nommés pour une période déterminée, 3,1 % d'employés occasionnels et 2,7 % d'étudiants⁹³. La composition de l'effectif à Parcs Canada est tout autre : 30,3 % d'étudiants, 27,4 % d'employés saisonniers, 25,2 % d'employés permanents et 17,1 % d'employés nommés pour une période déterminée. (Source : Données de l'employeur sur les membres de l'unité de négociation et données sur l'emploi étudiant du rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 de l'employeur. Outre l'inclusion des étudiants, ces statistiques ne comprennent pas les travailleurs exclus.) À l'administration centrale, les étudiants sont le plus petit groupe d'employés, tandis qu'à Parcs Canada, ils sont le plus important. Les diagrammes qui suivent illustrent l'ampleur de l'écart.

⁹¹canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/jeunesse-canada-travail/employeurs/guide-employeur.html

⁹² <https://www.pc.gc.ca/fr/pn-np/pe/pei-ipe/info/emplois-jobs>

⁹³ canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/publications/26-rapport-annuel/donnees-importantes.html



L'AFPC a négocié des gains en matière d'emploi étudiant avec le Conseil du Trésor. Au cours des dernières années, elle a conclu un accord avec l'Agence des services frontaliers du Canada pour éliminer progressivement les emplois étudiants à la frontière (pièce A60). Vu le nombre disproportionné d'étudiants et les processus de dotation problématiques à Parcs Canada, le syndicat estime qu'il faut négocier des dispositions équitables pour protéger le travail de l'unité de négociation et résoudre le problème.

Le syndicat propose XX.01 et XX.02 afin de définir ce qui constitue un programme légitime pour l'embauche d'étudiants et pour garantir la transparence et l'équité des processus. Le syndicat veut avant tout s'assurer que le travail de l'unité de négociation n'est pas transféré aux étudiants et que ses membres ne ratent pas de possibilités de rémunération à cause de l'augmentation disproportionnée du nombre de personnes salariées étudiantes. Le libellé des paragraphes XX.03, XX.04 et XX.06 fournit une solution au problème et établit des règles claires.

Les membres font état d'une formation et d'une supervision inadéquate des étudiants, ainsi que de nombreux cas de blessures chez ce groupe d'employés. Des faits anecdotiques indiquent que le problème s'accroît aux canaux. En effet, les étudiants, qui font le travail des préposés aux écluses, manipulent régulièrement les vannes, des

mécanismes dangereux. C'est pourquoi le syndicat propose XX.05, une mesure de protection proactive visant à résoudre le problème.

L'employeur propose de supprimer l'appendice O sur l'emploi étudiant, négocié en 2013, qui prévoyait la création d'un sous-comité mixte chargé d'étudier le dossier et de présenter ses conclusions et recommandations au CNCPS. Malheureusement, ce sous-comité ne s'est réuni qu'une seule fois. Le syndicat estime que l'emploi étudiant prend de l'ampleur et demeure problématique pour les membres de l'unité de négociation. Par conséquent, l'appendice O devrait être renouvelé, car ses travaux aideraient le syndicat à comprendre pourquoi Parcs Canada embauche un si grand nombre d'étudiants et à obtenir des précisions sur le financement ou les programmes qui servent à les recruter. Le sous-comité mixte serait aussi une tribune pour discuter de la santé et la sécurité du personnel étudiant. Le sous-comité n'a jamais présenté ses conclusions et recommandations au CNCPS et c'est pour cette raison que le syndicat estime que le sous-comité n'a pas rempli son mandat.

NOUVEL ARTICLE
CONSEIL NATIONAL MIXTE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

~~**APPENDICE « N »**~~
~~**LETTRE D'ENTENTE**~~
~~**ENTRE**~~
~~**L'AGENCE PARCS CANADA**~~
~~**(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)**~~
~~**ET**~~
~~**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**~~
~~**(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)**~~
~~**À L'ÉGARD DES**~~
~~**POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**~~

~~L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d'étudier l'application des politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective.~~

~~Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.~~

~~La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.~~

Dans les 90 jours suivant l'adoption de la convention collective, l'Agence prendra toutes les mesures nécessaires pour rétablir son adhésion officielle au Conseil national mixte.

MOTIF

Lorsqu'une loi a créé l'Agence Parcs Canada en 1998, les employés des unités de négociation du Conseil du Trésor en place étaient assujettis aux directives du Conseil national mixte prévues dans leurs conventions collectives. Après l'entrée en vigueur de la loi, il a fallu déterminer les unités de négociation et le ou les agents négociateurs qui représenteraient les employés de Parcs Canada. Les négociations avec l'AFPC en vue

de la première convention collective des travailleuses et travailleurs de Parcs Canada ont débuté en 2001 et, dans cette nouvelle convention collective, il avait été convenu que l'Agence ne se serait pas représentée au CNM. Pour résoudre les problèmes que l'on réglait auparavant au moyen des directives du CNM, les parties ont convenu de suivre les politiques de l'employeur qui « reflétaient » les directives du CNM, comme le précise l'article 6 (pièce A61).

Au fil du temps, le syndicat en est venu à constater que cet arrangement était problématique, car le libellé des politiques de l'Agence s'éloignait considérablement des directives du CNM. Or, le libellé de l'alinéa 6.01b) stipule que l'Agence modifiera ses politiques « en fonction des changements qui peuvent être apportés de temps à autre aux taux et indemnités » prévues dans les directives pertinentes du CNM sur lesquelles sont fondées ses politiques. Toutefois, un examen de l'une des politiques actuelles de l'Agence, la Politique sur les postes isolés de Parcs Canada (pièce A62), démontre que l'Agence n'accorde manifestement pas toutes les indemnités prévues dans la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État du CNM (pièce A63). Entre autres écarts entre la politique de l'Agence et la Directive, mentionnons :

- La Politique ne reconnaît pas la personne à charge du fonctionnaire, du fait de son incapacité mentale ou physique comme une personne à charge dans la section des définitions, tandis c'est le cas dans la Directive (Définitions).
- La politique de l'Agence n'autorise pas que les fonctionnaires en déplacement médical ou dentaire non facultatif choisissent un logement particulier non commercial tandis que la Directive l'autorise (3.1.2 - Notes).
- En vertu de la Politique, c'est le superviseur de l'unité de gestion qui doit approuver les dépenses de toute personne autre que celle qui subit le traitement médical ou dentaire non facultatif, tandis qu'en vertu de la directive, c'est l'administrateur général qui l'approuve si le médecin traitant l'a recommandé (3.1.5 b)).

- La directive (4.3.8) autorise qu'une autre personne à charge prenne la place de l'époux si l'époux n'accompagne pas le fonctionnaire lors d'un voyage pour des raisons humanitaires ou à l'occasion d'un deuil, alors que la Politique ne le permet pas.
- La Politique ne prévoit pas de location à court terme (maximum de 4 mois) d'un véhicule par un fonctionnaire en attente de l'expédition de son véhicule automobile personnel (4.3.8), alors que la directive du CNM le prévoit.

Cette liste des disparités entre la politique de l'Agence et la Directive du CNM n'est pas exhaustive, et on pourrait sans doute en relever d'autres sans même avoir à consulter les autres politiques de l'employeur. Le syndicat est conscient que la révision cyclique de la Directive du CNM a eu lieu il y a quelques années et que la version actuelle est en vigueur depuis le 1^{er} mars 2017. Il est donc surprenant de constater que la politique de l'Agence sur les postes isolés soit datée du 1^{er} août 2007. La promesse de l'employeur d'égaliser les changements concernant les indemnités et les taux des directives du CNM est creuse, car il ne s'est pas donné cette peine après près de trois ans pour des dispositions aussi importantes que les postes isolés, qui touchent de nombreux employés de Parcs Canada. Il est clair que les dispositions de l'appendice N qui prévoient la création d'un sous-comité du CNCPS sur l'application des politiques de l'article 6 ne suffisent pas non plus pour aider à faire concorder les politiques de l'employeur et les Directives du CNM. Pour cette raison, le syndicat propose que l'AFPC et Parcs Canada réintègrent le Conseil national mixte.

L'adhésion au CNM comporte de nombreux avantages tant pour les agents négociateurs que pour les employeurs qui en sont membres et qui gèrent conjointement leurs directives. En effet, les syndicats et les employeurs agissent comme des copropriétaires des directives et ils participent activement à leur application quotidienne dans le milieu de travail. Le processus de révision cyclique permet aux deux parties de participer aux discussions sur les changements que l'une d'entre elles souhaiterait apporter aux directives. Ce processus se traduit par une élaboration conjointe des directives

(pièce A64), où les syndicats et les employeurs se rencontrent en tant que parties égales et travaillent ensemble pour créer et gérer ces directives qui sont des éléments essentiels de la vie professionnelle des employés et qui sont intégrées à leurs conventions collectives.

Les employés de Parcs Canada ne jouissent pas des mêmes privilèges en ce qui a trait aux politiques de l'Agence. Ils ne sont pas en mesure de formuler des commentaires directs en vue du renouvellement d'une politique comme le font les membres de l'AFPC visés par les directives du CNM, lors de la révision cyclique. De plus, ni ces employés (ni leurs représentants) ne peuvent siéger à des comités de travail qui surveillent « le cycle de vie » d'une politique comme le font les membres du CNM. Citons entre autres activités, la participation à la prestation d'interprétations officielles du libellé d'une directive et la participation à l'audition de griefs fondés sur les dispositions d'une directive (pièce A65). La participation active et conjointe constitue la caractéristique principale du travail qu'accomplissent les employeurs et les syndicats au CNM, tant par l'adhésion des agents négociateurs aux comités de travail que par la participation des hauts dirigeants syndicaux au Comité exécutif du CNM. Les employés de Parcs Canada se malheureusement privés de cette prérogative depuis qu'ils ont quitté le CNM.

L'Agence a certes essayé de reproduire les avantages que procurent les Directives, toutefois ceux-ci ne tiennent pas compte des discussions et des processus du CNM qui ont créé, et ce, grâce à un examen cyclique périodique, les dispositions « évolutives » des conventions collectives. L'Agence se contente donc de constater les réalisations du CNM et d'essayer de reproduire ce qu'elle voit. Mais, comme nous l'avons déjà mentionné, cette façon de faire est loin d'être idéale pour le syndicat, car les politiques de l'Agence ne reflètent pas les changements et les améliorations apportés aux Directives du CNM. Le syndicat considère les directives mentionnées à l'article 6 comme des « normes minimales » que Parcs Canada est tenu de respecter, mais il reconnaît que l'employeur va parfois au-delà de ce qui est prévu dans ces directives. Cependant,

le fait d'ajouter des avantages en sus de ce que prévoient les Directives du CNM ne peut se substituer au fait de ne pas respecter les normes minimales en vigueur.

Dans le but de rendre les dispositions (sur la réinstallation, les postes isolés, les logements de l'État et d'autres domaines) plus pertinentes pour nos membres, mieux adaptées au changement et plus compréhensibles par toutes les parties, le syndicat propose que Parcs Canada se joigne à lui pour réintégrer le Conseil national mixte. Le système de politiques actuel de l'employeur qui vise à suivre les dispositions du CNM ne convient pas au syndicat parce qu'il ne peut pas participer en tant que partenaire à part entière à leur élaboration et à leur interprétation, ce qui est tout à fait le contraire avec d'autres employeurs (comme le Conseil du Trésor) au CNM. Parcs Canada, en ne participant pas à plusieurs étapes du processus du CNM, empêche aussi son personnel d'y participer, ce qui, à notre avis, ôte une grande partie de la valeur des processus conjoints, notamment le travail remarquable qu'accomplissent les représentants de l'employeur et des agents négociateurs, et qui fait du Conseil national mixte le « forum de choix » en la matière (pièce A66).

NOUVEL ARTICLE

GARDES DE PARC

PROPOSITION DE L'AFPC

Statut d'employé-e-s saisonniers

xx.01. À compter de la date de signature de la présente convention, l'Agence devra embaucher des gardes de parc à des postes annuels. Tous les postes saisonniers de gardes de parc déjà existants deviendront des postes annuels. Les gardes de parc saisonniers qui occupent déjà ces postes obtiendront un poste annuel aux mêmes lieux de travail, niveaux de classification et échelons de rémunération.

Retraite anticipée

xx.02 Les gardes de parc ont la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service cumulatif sans pénalité.

Examens et attestations

xx.03 Aux fins d'examen, d'attestations et d'acquisition des compétences, l'Agence convient de ce qui suit :

- (a) Si un ou une garde de parc ne satisfait pas aux critères de renouvellement des attestations énoncées, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique. Ces employé-e-s bénéficient d'une protection salariale, conformément à la priorité de réintégration énoncée dans la Politique de dotation de Parcs Canada.
- (b) Si un ou une garde de parc se blesse dans l'exercice de ses fonctions ou pendant sa formation, sa certification ou ses examens et n'est pas en mesure de satisfaire aux critères de renouvellement de ses attestations, il ou elle a également droit en vertu du présent article à une protection salariale et un placement dans un poste différent au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique.
- (c) Les gardes de parc ne sont pas tenus d'avoir une condition physique supérieure à celle des membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada lors du recrutement initial, de l'obtention de leurs attestations ou du renouvellement de celles-ci.

Santé mentale

xx.04 Dans le but de promouvoir la santé mentale au travail, l'Agence établira pour les gardes de parc :

- (a) un réseau de soutien
- (b) une formation en santé mentale au travail
- (c) une séance de debriefing post-incident sur la verbalisation du stress à la suite d'un incident critique, qui nécessitait le recours à la force, et d'autres situations très stressantes ou traumatisantes :
 - i. une telle séance doit être offerte dans les 24 heures suivant un tel incident ou événement traumatisant si un ou une garde ou son supérieur immédiat le demande, y compris l'aide spécifique requise par un spécialiste qualifié.

MOTIF

Statut d'employé-e saisonnier

De tous les employeurs fédéraux qui emploient du personnel d'application de la loi, Parcs Canada est le seul, à la connaissance de l'AFPC, qui emploie des agents de la paix sur une base saisonnière. En 2018, l'Agence comptait 26 employés travaillant comme gardes de parc II (superviseurs GT-05) et 66 travaillant comme gardes de parc I (gardes de parc GT-04). Tous les superviseurs sont embauchés pour une période indéterminée, tandis que près de la moitié des gardes de parc I ont un emploi saisonnier (32 embauchés pour une période indéterminée, 29 pour une période saisonnière et 5 pour une période déterminée de moins de 6 mois).

Le fait que les gardes de parc travaillent comme employés saisonniers présente des risques importants tant pour l'Agence que pour ces employés. En effet, les gardes de parc saisonniers courent des risques sur le plan financier pour eux-mêmes et pour leur famille, vu qu'ils doivent se débrouiller tout seul pour se trouver un emploi et se procurer un revenu pendant les congés saisonniers. Nul ne devrait sous-estimer le stress que les soucis financiers peuvent causer aux personnes et aux familles (pièce A67). De plus, il a été reconnu que la précarité de l'emploi et l'instabilité du revenu qui résulte de l'emploi saisonnier contribuent aux problèmes d'ordre financier, psychologique et pratique auxquels ces ménages peuvent faire face (pièce A68).

Fort de l'expérience des membres gardes de parc, le syndicat estime qu'il est nécessaire d'offrir un emploi à durée indéterminée à tous les gardes de parc, car l'application de la loi dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux du Canada se fait tout au long de l'année. En fait, le besoin est probablement encore plus criant pendant les « basses saisons », car il y a moins d'employés de Parcs Canada pour les visiteurs qui pourraient vouloir signaler les infractions à la loi. Un autre risque serait l'absence de personnel bien formé, comme les gardes de parc, qui interviendrait en cas de besoin pour assurer la sécurité du public. En outre, le fait de compter sur d'autres organismes d'application de la loi pour répondre aux appels de service en l'absence de gardes de parc augmente le risque d'interventions tardives ou non optimales face aux incidents qui se produisent sur les endroits relevant de Parcs Canada.

Un rapport d'évaluation sur le Programme d'application de la loi à Parcs Canada révèle qu'en 2008, lorsque les gardes de parc ont commencé à porter des armes et sont devenus des agents d'application de la loi, le Conseil du Trésor a approuvé la création d'un maximum de 100 postes de garde de parc à temps plein (pièce A69). Et il semble, toujours selon ce rapport d'évaluation, que, depuis lors, Parcs Canada gère le programme avec moins de 100 gardes de parc embauchés à temps plein. L'audit interne indique qu'en 2014, après avoir tenu compte des postes vacants, des postes non opérationnels (employés en congé ou en formation) et du fait que certains postes de garde de parc sont saisonniers (0,75 ETP), la capacité réelle des gardes de parc était de 71 ETP (pièce A70). De plus, les sections du rapport qui traitent des ressources humaines et de la capacité opérationnelle laissent entrevoir que la Direction de l'application de la loi (DAL) de Parcs Canada fait face à de réels problèmes d'effectif, problèmes qui sont liés au financement et aux méthodes d'affectation des fonds par le Conseil du Trésor. Les gardes de parc et les gestionnaires de la DAL sont conscients de ces problèmes d'effectif, et le syndicat s'en inquiète de plus en plus.

Le syndicat a des raisons de croire que l'employeur appuie également l'idée d'avoir des gardes de parc qui travaillent à temps plein, toute l'année. Comme nous l'avons déjà

mentionné dans le mémoire, Parcs Canada a obtenu une prolongation du financement permettant aux gardes de parc saisonniers de travailler toute l'année en 2018, et cette prolongation est en place jusqu'en 2022-2023. Toutefois, prolonger le financement n'est pas une solution permanente au problème; le financement provenant de programmes spéciaux est loin de régler définitivement le problème d'effectif à la Direction de l'application de la loi de Parcs Canada. Si Parcs Canada n'accorde pas la permanence à tous les gardes de parc, le syndicat craint qu'il soit plus difficile de retenir les employés saisonniers, car la norme dans le secteur de l'application de la loi est d'offrir des emplois à temps plein pour une période indéterminée, ce qui constitue un puissant incitatif pour un agent d'application de la loi qualifié qui cherche à améliorer sa sécurité financière à long terme.

Retraite anticipée

L'AFPC a proposé à quelques reprises que soient bonifiés les régimes de pension de groupes d'employés représentés à la table de négociation, tout en sachant qu'au bout du compte, il faudra modifier les lois sur les pensions. Depuis la création d'un groupe professionnel et d'une unité de négociation distincts pour le groupe des FB, en 2006, l'AFPC mène une campagne soutenue en vue d'améliorer le régime de retraite de ces membres qui accomplissent des fonctions d'application de la loi pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Aujourd'hui, le syndicat revendique la même prérogative pour l'unité de négociation regroupant les gardes et leurs superviseurs à Parcs Canada.

Aux termes du régime de pension actuel, la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) exige que les fonctionnaires travaillent normalement jusqu'à l'âge de la retraite, soit 60 ans (ou 65 ans pour les personnes embauchées après le 1^{er} janvier 2013), afin de bénéficier d'une pension non réduite. Les employés qui participaient déjà au régime de pension avant la modification législative de 2013 pourront toucher une pension non réduite à 55 ans s'ils comptent au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension, tandis que ceux qui ont été embauchés après cette date ne pourront le faire qu'à l'âge de 60 ans, si elles comptent au moins 30 ans de service ouvrant droit à pension.

Le syndicat revendique un régime de retraite anticipée semblable à ceux consentis à d'autres agents d'application de la loi de la fonction publique fédérale, dont les agents de la GRC et d'autres personnes visées par les définitions de « service opérationnel » dans la LPFP. En d'autres mots, les membres FB veulent avoir la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service ouvrant droit à pension, mais sans réduction de leurs prestations de retraite. C'est ce qu'on appelle communément « retraite anticipée après 25 ans de service ». Plusieurs raisons justifient cette demande.

Premièrement, comme les autres travailleurs chargés de l'application et de l'administration de la loi, les gardes de parc courent des risques plus graves que les autres travailleurs canadiens. Deuxièmement, étant donné la nature du travail qu'ils accomplissent et son importance pour la sécurité des employés et des visiteurs des parcs nationaux et des lieux historiques nationaux du Canada, il est dans l'intérêt de Parcs Canada et du public d'accorder à ces travailleurs l'accès à la retraite anticipée afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité publiques. Troisièmement, un régime de retraite comme celui que propose l'AFPC pour les gardes de parc est la norme dans la communauté élargie de l'application de la loi. Et enfin, le coût pour offrir aux gardes de parc des prestations améliorées de retraite anticipée est relativement peu élevé.

Les gardes de parc de Parcs Canada sont des agents de la paix; ils portent des armes à feu et exécutent des fonctions similaires à celles qu'assument les travailleurs employés par d'autres organismes canadiens d'application de la loi. Ils s'acquittent d'une gamme complète de fonctions d'administration et d'application de la loi, dont la surveillance, le travail de renseignement, les enquêtes, les perquisitions, les saisies et les arrestations (pièce A71). Tout comme les gardes de parc, les superviseurs des gardes de parc exécutent les fonctions d'application de la loi et assurent la coordination, la planification et la supervision des agents d'application de la loi qui relèvent d'eux (pièce A72).

À l'instar d'autres groupes chargés de l'application de la loi, les gardes de parc sont exposés, en raison de leur travail, au danger, au stress et à d'éventuelles blessures. Les examens, tests et renouvellements d'attestation périodiques, y compris ceux relatifs à l'utilisation d'armes à feu et au recours à la force, posent également des défis de taille

sur les plans mental et physique. Outre les membres des équipes tactiques, les gardes de parc de Parcs Canada sont les seuls agents de la paix au pays qui doivent subir le rigoureux test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE) tous les trois ans après leur embauche. Ce lourd fardeau physique et psychologique que doivent porter nos membres finit par nuire à l'accomplissement de leurs tâches.

Écouter le parcours professionnel des gardes de parc est non seulement dans l'intérêt de Parcs Canada, mais aussi du gouvernement fédéral et de la population canadienne. La création de la catégorie des « professions liées à la sécurité publique », dans la section de la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui s'applique à la retraite anticipée, et les dispositions du groupe des Services de l'exploitation couverts par le RPRFP ont comme prémisses le maintien de la sécurité publique. Ces règles spéciales aident les employeurs qui souhaitent encourager ou contraindre les titulaires de postes particuliers à prendre leur retraite plus tôt par souci de sécurité publique. Étant donné la nature du travail qu'accomplissent les gardes de parc et son importance pour la sécurité dans les parcs nationaux du Canada, il est dans l'intérêt public que les employés de ce groupe professionnel aient accès au même régime de retraite que les autres travailleurs chargés de l'application de la loi afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité publique. La retraite anticipée est la norme dans le milieu du maintien de l'ordre.

On reconnaît généralement que le vieillissement a une certaine incidence sur la santé (notamment les capacités physiques associées aux professions liées à l'application de la loi), et donc qu'il présente un risque accru pour le public. Le régime de retraite actuel a pour effet d'encourager les employés à rester en poste plus longtemps que ne le ferait le personnel d'organismes semblables occupant le même genre de poste, ce qui augmente les risques pour leur santé et la sécurité publique étant donné les exigences physiques et mentales du poste.

L'un des facteurs à considérer, au moment d'envisager le coût associé à une telle proposition, est l'hypothèse relative à l'âge de la retraite. Le fait de permettre à un employé de prendre une retraite anticipée ne veut pas nécessairement dire qu'il le fera. En fait, selon notre

proposition, une personne salariée peut toujours obtenir d'importants avantages pour le service accumulé après avoir atteint l'admissibilité à la retraite anticipée. Voir le tableau ci-dessous.

| Scénario | 1- Aux termes de la LPFP* | 2- Retraite anticipée après 25 ans de service | 3- Retraite anticipée après 25 ans de service |
|-------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Âge atteint | 55 | 55 | 60 |
| Années de service | 25 | 25 | 30 |
| Réduction | 25 % | 0 % | 0 % |
| Droit à pension | 37,5 % = $25 \times 2 \% \times (1 - 25 \%)$ | 50 % = $25 \times 2 \%$ | 60 % = $30 \times 2 \%$ |

* Âge normal de la retraite de 60 ans

Dans un scénario de retraite anticipée, la rente à la retraite après 25 années de service serait beaucoup plus élevée qu'elle le serait selon le RPRFP normal (50 % c. 37,5 %) en raison de l'absence de toute pénalité. Néanmoins, l'employé pourrait tout de même repousser sa retraite au motif que sa rente serait insuffisante pour assurer sa sécurité financière.

Selon les renseignements fournis par l'employeur, l'âge moyen des gardes de parc (GT-04) est de 38,5 ans et celui des superviseurs des gardes de parc (GT-05) est de 46,5 ans. Quelque 30 % des postes de gardes de parc sont saisonniers (pas de cotisation de retraite pendant les congédiements saisonniers), aussi la valeur de leur pension serait-elle inférieure à celle des employés nommés pour une période indéterminée qui ont accumulé plus d'années de service ouvrant droit à pension. Les données sur l'âge et le nombre de gardes de parc saisonniers indiquent que le nombre d'employés qui pourraient prendre leur retraite sans pénalité (avec des prestations de retraite d'un montant raisonnable) au cours d'une année donnée est extrêmement bas.

En conclusion, les gardes de parc sont chargés de l'application de la loi. Tous sont responsables de l'administration et de l'application de la loi à Parcs Canada et ils doivent

répondre à des normes exigeantes de condition physique dans le cadre de leurs conditions d'emploi. En bref, le risque et le danger font partie du travail des gardes de parc. Étant donné la nature du travail qu'ils accomplissent et son importance pour la sécurité dans les parcs nationaux et les lieux historiques, il est dans l'intérêt de Parcs Canada, du gouvernement fédéral et du public d'offrir à ces travailleurs la possibilité de prendre une retraite anticipée afin d'éviter les risques pour la santé et la sécurité publiques.

Un régime de retraite anticipée comme celui qui est proposé est la norme, plutôt que l'exception, au sein de la communauté élargie de l'application de la loi. Ce que propose l'AFPC correspond donc à ce qu'offrent déjà les autres ministères fédéraux à leurs employés chargés de l'application de la loi. Le coût pour harmoniser les dispositions de retraite des gardes de parc à celles des autres employés fédéraux chargés de l'application de la loi est relativement peu élevé. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la commission recommande à l'employeur de s'engager à modifier le régime de retraite des gardes de parc afin de l'harmoniser avec celui des autres employés fédéraux chargés de l'application de la loi.

Examens et attestations

Les gardes de parc sont des professionnels de l'application de la loi qui travaillent dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux du Canada. Ils doivent tous suivre une formation intensive de 12 semaines sur l'application de la loi à la Division Dépôt de la GRC. Le cours aborde les sujets suivants : le recours à la force, l'utilisation des armes de poing, la loi et d'autres pratiques de base de l'application de la loi.

Les critères d'admission au poste de garde de parc sont très rigoureux, citons notamment :

- diplôme d'études postsecondaires obtenu après deux ou quatre années d'étude;
- expérience de l'application de la loi;
- réussite du TAPE;

- évaluations médicales;
- dépistage des problèmes de santé mentale;
- la cote de sécurité secrète.

Les gardes de parc doivent également réussir une série de tests et d'attestations tout au long de leur carrière afin de conserver leur emploi. Entre autres évaluations courantes, il y a :

- le test TAPE de la GRC obligatoire tous les trois ans;
- des séances d'accréditation annuelles : un test d'une semaine portant sur les aptitudes, les techniques, l'adresse au tir, la vitesse, la capacité de prendre des décisions et les aptitudes en matière d'expression;
- des évaluations médicales (tous les 5 ans, ou tous les 3 ans lorsque le garde de parc a atteint 40 ans).

Pour tenir compte de la rigueur des tests que doivent effectuer ses membres en début de carrière et plusieurs fois par la suite, le syndicat propose certaines mesures de protection au paragraphe XX.03. Vu l'investissement que l'employeur consacre à la formation des gardes de parc et de leurs superviseurs de parc, il devrait prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que ce précieux personnel chargé de l'application de la loi est maintenu en poste. Le syndicat estime qu'il est injuste de mettre fin aux emplois des gardes de parc qui ne satisfont pas aux critères de renouvellement de leur attestation. Ces derniers devraient plutôt se voir offrir toutes les possibilités de satisfaire aux normes rigoureuses de l'employeur et, s'ils en sont incapables, l'employeur devrait les aider à trouver un autre emploi dans la fonction publique tout en protégeant leur salaire. Le syndicat estime que cela est particulièrement vrai dans le cas des gardes de parc qui peuvent avoir été blessés au travail ou pendant leur formation, sachant que l'employeur a l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation pour ces employés.

En ce qui concerne sa proposition à l'alinéa XX.03 c), le syndicat estime qu'il est raisonnable que les gardes de parc ne soient pas tenus de satisfaire à une norme de condition physique plus élevée que celle exigée des membres réguliers de la GRC. Le

fait que le TAPE soit obligatoire à quelques années d'intervalle est une exigence exceptionnelle pour les gardes de parc, car aucun autre organisme fédéral d'application de la loi n'exige de ses agents qu'ils affichent ce niveau de condition physique tout au long de leur carrière, à l'exception des équipes d'intervention d'urgence d'élite (p. ex. GRC et autres services de police canadiens). Si les gardes de parc sont tenus de respecter des normes plus élevées que celles appliquées par la GRC, leur rémunération doit donc suivre celle des agents de la GRC. Or, les gardes de parc respectent déjà cette norme plus élevée, mais touchent des salaires bien moindres.

Santé mentale

Depuis un certain temps déjà, une attention croissante est accordée à la santé mentale dans les milieux de travail canadiens, mais au cours des dernières années, la santé mentale des agents de police et des premiers intervenants ne cesse de faire les manchettes. Cela est dû, en partie, au fait qu'avec la réduction du financement des services sociaux et de santé, les agents de police sont de plus en plus la « première ligne d'intervention » auprès des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale dans nos collectivités, un rôle pour lequel la plupart d'entre eux ne sont pas formés et qui leur cause un réel stress. De plus, en raison de la nature de leur travail et des traumatismes qu'ils vivent dans l'exercice de leurs fonctions, les premiers intervenants sont aux prises avec des problèmes comme la toxicomanie, le TSPT, la dépression et le suicide (pièce A73).

En leur qualité de professionnels de l'application de la loi, les gardes de parc sont les premiers intervenants dans les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux du pays. Ils sont exposés à bien des facteurs de stress auxquels sont exposés les agents de police, et peuvent de ce fait être sujets aux mêmes types de traumatismes qu'eux. Comme il est indiqué dans un récent plan d'action fédéral sur les blessures de stress post-traumatique, les agents de sécurité publique interviennent lors de crimes, se rendent sur les lieux d'accidents et interviennent lors de catastrophes naturelles. Ils sont donc exposés à des blessures graves, des actes de violence, des menaces de mort et la mort.

La nature de leur travail est un obstacle à leur propre bien-être, notamment l'exposition récurrente à des traumatismes, l'accès limité à des solutions de traitement adaptées et la stigmatisation qui persiste obstinément autour des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale (pièce A74).

Notre proposition sur la santé mentale des gardes de parc reprend les mesures prises par d'autres employeurs (les services de police) à l'égard de leurs premiers intervenants. Il s'agit de mesures qui se sont révélées efficaces pour faire face aux problèmes de santé mentale des employés. Le syndicat estime que la mise en place d'un réseau de soutien, la formation spécialisée sur les questions de santé mentale et la tenue de séances de debriefing post-incidents critiques en temps opportun sont des éléments essentiels du soutien que Parcs Canada doit offrir à nos membres gardes de parc.

Il n'est donc peut-être pas surprenant que Parcs Canada commence déjà à mettre en œuvre certains de ces éléments de son plein gré. Selon les renseignements que le syndicat a reçus de ses membres, la Direction de l'application de la loi de Parcs Canada a entrepris de mettre en place un plan d'action en santé mentale et d'un régime de mieux-être en trois parties (pièce A75). La première partie a déjà été lancée : il s'agit du cours « L'esprit au travail premiers intervenants » à l'intention des dirigeants et de l'ensemble du personnel de la DAL, y compris les gardes de parc. La deuxième partie consistera à mettre sur pied une équipe de soutien à la DAL. Cette partie, qui semble être encore à l'étape de la planification, prévoit la consultation et des contrats avec des professionnels de la santé mentale. Étant donné que le syndicat ne dispose d'aucune information sur la façon dont le concept sera appliqué aux gardes de parc, il n'est pas en mesure de formuler des commentaires. Cependant, il espère que l'employeur consultera également ses membres avant la mise en œuvre du concept, puisqu'en bout de ligne, ces derniers participeront au programme à titre de prestataires de soutien par les pairs, de bénéficiaires de soutien ou, en fait, des deux.

Entre-temps, la partie du programme de l'employeur consacrée à la gestion du stress à la suite d'un incident critique est prévue pour 2019-2020. Il semble que cette partie en

soit aussi à l'étape de la planification et qu'il n'y ait pas encore de détails sur la nature de l'intervention en cas d'incident critique. Par contre, l'employeur collaborera avec d'autres secteurs de l'Agence pour « [...] élaborer un cadre de travail qui appuiera tous les employés qui ont vécu un incident critique ». Si le syndicat propose l'alinéa XX.04 c), c'est qu'il aimerait que ses membres se voient offrir le même processus de désamorçage et de verbalisation que celui offert par le SCFP dans le cadre d'un plan d'intervention en cas d'incident critique pour ses premiers intervenants (pièce A76).

Le syndicat estime que ses propositions sur la santé mentale des gardes de parc ne sont en contradiction avec aucun des projets de l'employeur en la matière, et que leur intégration dans la convention collective constituerait en fait un engagement concret de la part de l'employeur à promouvoir la santé mentale des employés. Les membres et le syndicat saluent le plan en trois étapes de la DAL. Mais trois facteurs nous amènent à nous demander si ce plan se concrétisera un jour ou combien de temps nos membres devront attendre pour bénéficier de mesures nécessaires comme le debriefing à la suite d'un incident critique après un événement traumatisant : 1) le fait qu'il n'y ait pas de libellé concret dans la convention collective sur lequel nous pourrions compter; 2) le manque d'information précise; et 3) l'absence d'échéanciers. Par ailleurs, hormis les offres habituelles de l'employeur en matière de PAE et de régimes d'avantages sociaux, nous ignorons la portée des autres mesures de soutien en santé mentale qui pourraient être offertes. De toute évidence, il s'agit d'un domaine où il y a encore fort à faire, et il faut agir le plus tôt possible.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

PROPOSITION DE L'AFPC

XX:01 L'employeur reconnaît que les personnes salariées 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 personnes salariées qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour aller à des rendez-vous chez le médecin et participer à des procédures judiciaires et à 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'une personne salariée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est perturbé parce qu'elle subit de la violence familiale.

XX:04 L'employeur approuve toute demande raisonnable provenant d'une personne salariée en situation de violence familiale pour ce qui suit :

- modifications à son horaire ou cycle de travail;
- restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
- transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
- modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
- toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

XX:05 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale est traitée de manière strictement confidentielle, conformément aux lois applicables, et n'est pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de la personne salariée. Aucune information n'est conservée dans le dossier d'une personne salariée sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

XX.06 L'employeur élabore une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale en milieu de travail. La politique est mise à la disposition de tous les employés et fait l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une personne salariée 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 employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.

Soutien et formation en milieu de travail

XX.07 L'employeur offre à l'ensemble de son personnel une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.08 L'employeur désigne une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et à la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annonce à tous les membres du personnel le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR :

ARTICLE 48 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

48.XX Congé pour violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a.** Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b.** Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :

- i. **d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;**
 - ii. **d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;**
 - iii. **d'obtenir du soutien professionnel;**
 - iv. **de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**
 - v. **d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.**
- c. **Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.**
- d. **L'Agence peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.**
- e. **Nonobstant les alinéas 48.XX(b) et 48.XX(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

(Renuméroté en conséquence)

MOTIF

La violence familiale est un enjeu de santé et sécurité au travail : recherche et statistiques
Au Canada, un tiers (33,6 %) des travailleuses et travailleurs sont ou ont été victimes de violence familiale (pièce A77)⁹⁴. Cette violence nuit à la vie, à la santé, à la sécurité d'emploi, aux ressources financières et au milieu de travail des victimes, dont nos membres. Selon l'Enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail de 2014, 6,5 % des travailleuses et travailleurs canadiens sont victimes de violence familiale (pièce A77). Selon ces statistiques, parmi les quelque 5 869 membres, 381

⁹⁴ 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.

vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 1 972 membres 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 (pièce A77). Si l'on considère qu'environ 381 membres de l'AFPC subissent de la violence familiale, il y aurait donc potentiellement 206 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 leur violence au travail (Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces), 71 % des agresseurs interrogés ont dit qu'ils avaient communiqué avec leur partenaire ou ex-partenaire pendant qu'elles étaient au travail continuant ainsi à les surveiller et à les harceler (pièce A78). Un tiers (34 %) des agresseurs ont usé de violence psychologique à l'endroit de leur partenaire ou ex-partenaire ou l'ont épiée pendant les heures de travail. Dans la plupart des cas (92 %), la violence est sous forme de messages téléphoniques, de courriels, de textos et de surveillance des allées et venues de leur partenaire ou ex-partenaire au travail. Plus du quart ont déclaré qu'ils s'étaient même rendus au travail de leur partenaire ou ex-partenaire (27 %), à son domicile ou ailleurs (29 %) dans le but de les surveiller (pièce A78).

La violence familiale est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'il est important, en tout premier lieu, de négocier de solides mesures de protection dans nos conventions collectives pour soutenir nos membres victimes de violence familiale et pour contrer la stigmatisation liée à la violence familiale dont elles font l'objet, ce qui les laisse souvent seules, isolées et sans soutien (pièce A79). Souvent les victimes de violence familiale évitent de demander de l'aide parce qu'elles craignent d'être stigmatisées et que l'on découvre leur secret (pièce A80). Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social

répandu, mais aussi comme un enjeu important en milieu de travail qui doit être abordé avec compassion en appliquant des règles équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

La violence familiale, une question d'équité

Toutes les personnes salariées devraient avoir accès au cours de leur vie aux dispositions suivantes : des congés payés pour les victimes de violence familiale, des protections et des mesures d'adaptation. Il faut toutefois souligner que la violence familiale touche les femmes de façon disproportionnée, particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes de la communauté LGBTQ+. Les résultats de l'enquête pancanadienne révèlent que 38 % des femmes et 65 % des personnes transgenres ont déjà été victimes de violence familiale (pièce A77). 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 sept milliards de dollars par année (pièce A81). 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 dollars⁹⁵. 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 (pièce A82). D'après

⁹⁵ Ce montant est le total des dépenses dans ces trois grandes catégories : les pertes de productivité dues aux retards et aux distractions (68 M\$), les pertes de production dues aux absences des victimes (7,9 M\$) et les coûts administratifs liés aux absences des victimes (1,4 M\$) (pièce XX). Selon le ministère de la Justice du Canada, en cas de démission ou de congédiement de la victime, les employeurs doivent assumer des frais de recrutement et de recyclage. Or, puisqu'il n'existe pas de donnée sur les cas de violence familiale en tant que telle; ces coûts ne sont donc pas inclus dans l'estimation [78 M\$].

la BM, la violence familiale représente une ponction importante dans l'économie. Les pays qui ont fait l'objet de cette étude ont indiqué que la violence familiale représente des pertes de l'ordre de 1,27 % à 1,6 % du PIB. Or, le recours aux congés payés pour cause de violence familiale demeure faible dans les pays qui les ont mis en œuvre. En Australie, par exemple, seulement 0,3 % des hommes et 1,5 % des femmes se prévalent de ces congés (pièce A83). 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 % de l'enveloppe salariale (pièce A82). 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.

Répercussion sur le rendement : XX.01 et XX.04

Les victimes de violence familiale disent que la violence affecte négativement 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 (pièce A77). Cela veut dire que des quelque 381 membres qui sont actuellement victimes de violence familiale, environ 312 membres de l'AFPC 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.04.

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 (ACEP) 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 de la convention collective se lit comme suit :

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

(pièce A84)

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'une personne salariée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale (pièce A85) :

28.17 Congé en cas de violence familiale

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

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

La convention collective du personnel du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest renferme aussi une clause reconnaissant que l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel (pièce A86).

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

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et l'agent négociateur conviennent que la responsabilité de l'employeur à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre les deux situations, peut être atténuée. (pièce A87)

La proposition de l'employeur à 48.XX (a) ne reconnaît pas que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail. Le syndicat tient à ce que cette réalité soit reconnue, ce qui est reflété dans sa proposition à l'alinéa XX.01. Étant donné que les parties conviennent que la violence familiale a une incidence sur l'assiduité au travail, le syndicat soutient qu'il serait juste et raisonnable de reconnaître que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail.

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

Portée du paragraphe 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 » (pièce A88).

Les normes du travail provinciales dans l'ensemble du pays ne limitent pas non plus le congé pour victimes de violence familiale à la violence entre partenaires intimes. 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. Dans sa proposition (paragraphe XX.02), le syndicat stipule clairement que les personnes salariées ont droit à un congé pour « toute autre activité nécessaire ». Une personne survivante peut avoir besoin d'un congé payé pour s'occuper de diverses obligations liées à sa santé et à sa sécurité. Restreindre la définition et le champ d'application pourrait avoir des répercussions imprévues et potentiellement préjudiciables auprès des membres qui ont besoin d'un congé payé pour quitter, fuir ou régler une situation de violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment consenti une disposition sur le congé pour victimes de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise de façon appropriée que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité » (pièce A86). Ces dispositions relatives à la portée sont semblables à d'autres normes d'emploi provinciales sur la violence familiale.

Les normes du travail provinciales qui prévoient un congé pour victimes de violence familiale prévoient des dispositions plus larges et plus réalistes en la matière comparativement à celles proposées et elles sont conformes à celles présentées par le syndicat au paragraphe XX.02. L'aspect « partenaire ou ex-partenaire intime » n'est pas non plus abordé dans les dispositions provinciales sur la violence familiale. Les provinces permettent systématiquement aux personnes salariées de prendre congé pour toute autre obligation (pièce A89).

La proposition de l'employeur à l'alinéa 48.XX b) n'offre pas suffisamment de souplesse aux survivants et survivantes de violence familiale et à leur famille qui pourraient avoir

besoin de congés payés après avoir vécu des situations épuisantes de violence. Les personnes salariées devraient pouvoir se fier à leur convention collective pour utiliser des congés payés sans avoir à se demander si leur situation correspond à une des cinq raisons précisées et énoncées à l'alinéa 48.XX b) dans la proposition de l'employeur. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête pancanadienne de 2014 révèlent que les survivantes et survivants de violence familiale ont divers besoins qui nécessitent un congé et que les dispositions fédérales devraient reconnaître cette réalité.

Durée du congé : XX.03

Les parties sont d'accord.

Mesures d'adaptation : XX.05

La proposition du syndicat au paragraphe XX.05 repose sur deux faits : la violence familiale ne s'arrête pas lorsque les victimes arrivent au travail et accorder un congé n'est qu'une partie de la solution. Plus de la moitié des victimes ont indiqué avoir subi au moins une forme de violence au travail ou à proximité, souvent des appels téléphoniques ou des messages textes menaçants (41 %). La victime se fait parfois suivre ou harceler près de son lieu de travail (21 %) (pièce A77). Offrir des mesures d'adaptation sensées et pratiques aux victimes, comme la modification de leurs coordonnées, de leur horaire, de leurs quarts de travail et de leur lieu de travail, sont autant de façons de mieux les protéger contre leurs partenaires violents 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 étant confrontées 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 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.06

Le syndicat soutient que l'inclusion d'une clause de confidentialité dans la convention collective est raisonnable. On la retrouve d'ailleurs dans d'autres conventions collectives et elle constitue déjà une norme minimale dans certaines administrations provinciales (pièce A89).

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

Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e.
(pièce A86)

NAV CANADA a récemment accepté dans la convention collective avec l'AFPC une disposition stipulant que l'employeur doit respecter la confidentialité et qu'aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel d'une personne salariée sans son accord écrit explicite :

28.17 Congé en cas de violence familiale

(d) L'Employeur :

- (i) doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective; et*
- (ii) doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie*

privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;

- (iii) ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :*
 - 1) l'employé est visé à l'alinéa d) (ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;*
 - 2) lorsque la loi l'exige; ou*
 - 3) lorsque l'employé visé par le congé y consent;*
 - (iv) doit prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque d'incidents de violence familiale au travail;*
 - (v) doit promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif;*
 - (vi) doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise, y compris en ce qui a trait à la sensibilisation et à la confidentialité; et*
 - (vii) doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.*
- (b) Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite. (pièce A85)*

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 (pièce A90). 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 » (pièce A91).

Politique, formation et soutien en milieu de travail : XX.07, XX.08 et XX.09

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 (pièce A92). 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 la situation de violence familiale se poursuit au travail, l'employeur en est responsable. L'employeur et le syndicat ont intérêt à assurer la

création de politiques et de formation appropriées en matière de violence domestique. Le syndicat demande à l'employeur d'offrir une formation, un soutien et des politiques appropriés en la matière.

Postes Canada et le STTP ont conclu une entente en 2018 qui est presque identique à la proposition de l'AFPC au paragraphe XX.07 au sujet d'une politique sur la violence familiale au travail. 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 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 de signalement de situation de violence familiale, l'évaluation des risques et la planification des mesures de sécurité, et ce, pour les victimes et les auteurs de violence familiale. Elle doit aussi indiquer les sources de soutien disponibles et protéger la vie privée des victimes et la confidentialité des renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail (pièce A90).

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé de la convention collective qui se lit comme suit :

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

Ce libellé est conforme aux paragraphes XX.07, XX.08 et XX.09 proposés par l'AFPC portant sur l'élaboration d'une politique et d'une formation.

Le libellé décrit au sous-alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA est également semblable au paragraphe XX.09 proposé par le syndicat, lequel prévoit la désignation d'une personne-ressource à la direction des ressources humaines ayant une formation en matière de violence familiale et de protection des renseignements personnels. Le sous-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.

Proposition précédente de l'employeur 48.XX d)

Nous croyons que le libellé de l'alinéa 48.XX d) proposé par l'employeur n'a pas sa place dans la convention collective :

L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

Si l'employeur oblige les victimes de violence familiale à produire une preuve, nous craignons que celles-ci hésitent à prendre un tel congé ou, pire encore, qu'elles ne s'en prévalent pas, ce qui les laisserait, elles et leurs enfants, en situation précaire voire dangereuse.

Survivre à une situation de violence familiale est une expérience traumatisante et stigmatisante. Selon un rapport du gouvernement du Canada, les cas de violence familiale sont peu déclarés. Seulement 19 % des victimes de violence familiale ont fait un signalement à la police (pièce A93). Près des deux tiers des victimes (63 %) ont déclaré avoir subi de la violence de leur partenaire plus d'une fois avant de communiquer avec la police. Près de trois victimes sur dix (28 %) ont déclaré l'avoir subie plus de dix fois avant de faire appel à la police (pièce A94). Parmi les nombreuses raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas leur situation de violence familiale, mentionnons la stigmatisation, la honte et la peur de ne pas être crues. De plus, si elles en informent leur milieu de travail, elles craignent la réaction de leurs collègues, de perdre leur emploi ou

des possibilités d'avancement. Selon le syndicat, la proposition de l'employeur impose des obstacles et ne tient pas compte de la réalité des victimes de violence familiale ni du contexte dans lequel elles vivent.

Le syndicat est d'avis que la proposition de l'employeur n'est pas claire. Que veut dire « raisonnablement réalisable », en ce qui a trait à la production de preuves pour justifier la demande de congé? Qui prend cette décision? Le syndicat comprend que la proposition de l'employeur découle du *Code canadien du travail*, mais il estime que ce libellé décourage les employés victimes de violence familiale d'avoir accès au congé prévu au présent article. D'autres employeurs fédéraux l'ont d'ailleurs reconnu. En lien avec les changements apportés récemment à la législation fédérale, Postes Canada a informé ses gestionnaires que les membres de son personnel victimes de violence familiale ne sont nullement tenus de fournir des preuves (pièce A91).

Accusations de violence familiale : proposition de l'employeur 48.XX (e)

Le syndicat a de sérieuses réserves concernant l'alinéa 48.XX (e) proposé par l'employeur qui stipule que la personne salariée n'a pas droit au congé si elle est accusée d'une infraction en lien avec un acte de violence familiale.

Nonobstant les alinéas 48.XX b) et c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Les recherches menées par le ministère de la Justice ont confirmé que la double mise en accusation – porter des accusations contre les deux parties même si la violence d'une des parties est de la légitime défense – se produit très souvent en raison de politiques favorisant l'inculpation qui exigent que la police porte de telles doubles accusations (pièce A95). Le ministère de la Justice conclut que ce qui suit :

Les politiques favorisant l'inculpation, établies au Canada pendant les années 1980, ont contribué de façon appréciable au renforcement de la réponse du système de justice pénale à la violence conjugale.[...] Bien que les politiques favorisant l'inculpation aient aussi eu des répercussions défavorables imprévues, la plupart des victimes de violence conjugale les appuient vigoureusement [...] La

politique d'inculpation vise à s'assurer que la police traite la violence conjugale comme une affaire criminelle et qu'elle procède à une mise en accusation dans les cas où il y a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise [...]

Le ministère recommande ce qui suit pour la double-accusation :

*Lorsque les circonstances d'un cas en particulier laissent croire qu'il faut inculper les deux parties, la police doit déterminer qui est « l'agresseur principal » ou demander au procureur de la Couronne d'examiner et d'approuver la proposition de double accusation dans les cas de violence conjugale ou faire l'un et l'autre.
(pièce A95)*

En raison des politiques favorisant l'inculpation qui obligent la police à porter des accusations doubles sans tenir suffisamment compte de la légitime défense, l'AFPC redoute énormément que cette disposition pourrait avoir une conséquence non intentionnelle, soit de refuser un congé à une personne salariée victime de violence familiale.

Il est aussi très problématique d'inclure une disposition stipulant qu'une personne salariée n'a pas droit au congé si, compte tenu des circonstances, on juge qu'elle a commis un acte de violence familiale. Autrement dit, en vertu de cette proposition, une personne salariée qui n'est pas accusée de violence familiale pourrait se voir refuser un congé par l'employeur selon les « circonstances ». Le syndicat soutient qu'un employeur n'a pas à déterminer la probabilité ou la non-probabilité qu'une personne salariée ait commis un acte de violence familiale.

NOUVEL ARTICLE

EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

PROPOSITION DE L'AFPC

- XX.01** L'emploi pour une durée déterminée est une option qui permet de répondre à des besoins opérationnels temporaires, par exemple lorsque des employé-e-s nommés pour une durée 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 pour une durée déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un employé-e nommé pour une durée indéterminée.
- XX.04** L'employé-e nommé pour une durée déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention.
- XX.05** L'employé-e nommé pour une durée déterminée doit être traité de manière équitable et consciencieuse (c'est-à-dire en obtenant 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 durée déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.
- XX.07** Lorsqu'une personne travaille pour l'Agence en tant qu'employé-e nommé pour une durée déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, l'Agence doit nommer l'employé-e pour une durée indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.
- XX.08** L'Agence 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 durée indéterminée.
- XX.09** Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une période limitée (financement temporaire) 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 période 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 période indéterminée. Toutefois, une période d'emploi d'une durée déterminée qui précède ou suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire devrait être incluse dans ce calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

De plus, si une période d'emploi d'une durée déterminée qui suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire est une 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 temporaire sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (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 (pièce A96). 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 Parcs 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 (pièce A97). Le syndicat soutient qu'un modèle a clairement été établi dans la fonction publique concernant la période travail cumulative et que nos membres à Parcs Canada devraient eux aussi en bénéficier. Cette disposition fondamentale veille à ce que les 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 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'Agence Parcs Canada compte actuellement un pourcentage élevé 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 (24,5 %). Dans l'administration publique centrale, ce taux est de 10,6 %⁹⁶. Des conditions d'emploi plus équitables permettraient de réduire l'emploi pour une durée déterminée dont dépend fortement Parcs Canada.

⁹⁶ Gouvernement du Canada, Bureau du Conseil privé, 26^e rapport annuel – Données importantes www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/26-rapport-annuel/donnees-importantes.html

NOUVEL ARTICLE

PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

- XX.01** L'Agence doit avoir recours au personnel existant, ou embaucher et former 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'Agence doit consulter l'Alliance 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** Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s 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'Agence doit consulter l'Alliance :
- i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les 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; avant la publication de toute demande d'intérêt.
- XX.05** L'Agence 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

Contexte général

Le libellé proposé par le syndicat sert à protéger l'intégrité de la fonction publique. Nous avons déposé cette même proposition à nos tables principales. Chaque année, le gouvernement fédéral 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. Voilà pourquoi la fonction publique du Canada s'est classée parmi les meilleures au monde. »
(pièce A 98)

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. » (pièce A99)

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) (pièce A100). 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 l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base. (pièce B1)

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, 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 Trésor⁹⁷

« 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 met l'accent sur les nominations au mérite et fait en sorte que la démographie de la fonction publique reflète celle de la population qu'elle dessert, 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.

Depuis trop longtemps, les gouvernements successifs dépendent de la sous-traitance pour fournir des services offerts par des fonctionnaires. En mars 2011, dans son étude *La fonction publique fantôme* : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral, le CCPA faisait remarquer que :

« Une poignée d'entreprises sous-traitantes sont devenues des services de RH parallèles pour certains ministères fédéraux. Une fois qu'un ministère a choisi son entreprise soustraitante, 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

⁹⁷ [Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale](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). 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>

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 »⁹⁸

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 rassurant⁹⁹. 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.

⁹⁸ <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/shadow-public-service> David Macdonald, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral. Mars 2011. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fant%C3%B4me>.

⁹⁹ <http://syndicatafpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales>

Statistiques de Parcs Canada sur la sous-traitance et le recours aux services d'aide temporaire (SAT)

Le recours accru à la sous-traitance dans la fonction publique fédérale est une tendance générale que suit également Parcs Canada. En fait, les statistiques générales de Parcs Canada sur la sous-traitance révèlent que l'Agence a plus recours à la sous-traitance que le reste de la fonction publique du Canada.

Voici ce dont le gouvernement du Canada fait rapport dans les *Comptes publics* de 2017 - 2018.

- Total des dépenses pour les travailleurs des SAT : 117 005 801 \$¹⁰⁰.
- Total des dépenses pour les services professionnels et spéciaux : 12 950 619 000 \$¹⁰¹.
- Total des dépenses pour le personnel : 45 263 000 000 \$¹⁰².

La sous-traitance à l'échelle du gouvernement représente donc 29 % des dépenses pour le personnel. Même si une partie des services professionnels et spéciaux consistent en des dépenses ponctuelles spécialisées (p. ex. une équipe spécialisée pour atténuer les effets d'un déversement toxique sur une base), le syndicat soutient que la majorité de ces services est confiée à l'externe et que c'est aux fonctionnaires qu'on devrait les confier. Il importe également de noter que les chiffres sur les SAT ne représentent que les données spécifiquement inscrites comme SAT, toutefois de nombreuses données inscrites sous différents postes peuvent à juste titre être des SAT, et sont en fait des dépenses payées à des firmes de recrutement de personnel telles qu'Altis et Excel.

Dans le cas de Parcs Canada, le pourcentage du travail confié en sous-traitance par rapport aux dépenses pour le personnel est beaucoup plus élevé que dans l'administration publique centrale. De plus, le recours à la sous-traitance et aux services

¹⁰⁰Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada* 2017-2018, Volume III, Section 3 Services professionnels et spéciaux, [Somme des dépenses pour les SAT]. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/vol3/ds3/index-fra.html>

¹⁰¹ Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada* 2018 Volume II Détails des charges et des revenus, Tableau 3a, p. 30. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/pdf/2018-vol2-fra.pdf>

¹⁰²Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada*, 2018, Volume I Section 3, Tableau 3.9 <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/vol1/s3/charges-expenses-fra.html>

d'aide temporaire a augmenté considérablement au cours des dernières années. Voici les dépenses de Parcs Canada dans les *Comptes publics* de 2017-2018 :

- Total des dépenses pour les SAT : 802 507 \$¹⁰³
- Total des dépenses pour les services professionnels et spéciaux : 219 951 533 \$¹⁰⁴
- Total des dépenses pour le personnel : 415 111 \$¹⁰⁵

Cela veut dire qu'à Parcs Canada, le travail confié en sous-traitance représente 53 % des dépenses en personnel, soit près du double du taux de travail confié en sous-traitance dans l'administration publique centrale. Pour ce qui est de l'augmentation des taux de sous-traitance et du recours accru aux services d'aide temporaire, les dépenses liées aux services professionnels et spéciaux ont augmenté d'environ 15 000 000 \$¹⁰⁶ depuis 2016-2017 et les dépenses liées aux SAT ont considérablement augmenté depuis 2014-2015. En 2014-2015, Parcs Canada a déclaré, par l'entremise du Feuilleton de la Chambre des communes, que ses dépenses au titre des SAT s'élevaient à 570 491 \$ et que son recours aux SAT avait doublé en 2016-2017, période où ses dépenses en la matière avaient atteint 1 250 048 \$ (pièce B2). Ces augmentations se traduisent sur le milieu du travail par l'embauche de centaines d'employés temporaires supplémentaires. Selon les données fournies par l'employeur, la durée moyenne de ces contrats est de 127 jours, avec un taux horaire moyen de 31,77 \$ versé aux agences de SAT (pièce B2). Dans l'ensemble, on observe une forte tendance au recours à la sous-traitance des services et aux SAT. Le syndicat soutient donc qu'il est de plus en plus essentiel de prévoir dans la convention collective des protections contre la sous-traitance.

¹⁰³ Government du Canada, *Comptes publics du Canada* 2017-2018 - Services professionnels et spéciaux, p.54. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/pdf/2018-vol3-ds3-fra.pdf>

¹⁰⁴ Government du Canada, *Comptes publics du Canada* 2017-2018- Services professionnels et spéciaux, p.58. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/pdf/2018-vol3-ds3-fra.pdf>

¹⁰⁵ Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada* 2018 - Détails des charges et des revenus, p.24. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2018/pdf/2018-vol2-fra.pdf>

¹⁰⁶ Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada* 2016-2017, Services professionnels et spéciaux, Section 3 p.18. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/comptes_publics_can/html/2017/recgen/cpc-pac/2017/pdf/2017-vol3-ds3-fra.pdf

Conclusion

La fonction publique est aussi un pilier de l'économie. Selon une nouvelle étude, 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.¹⁰⁷

C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose que la convention collective soit formulée pour appuyer cette conclusion. Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils 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.

¹⁰⁷ https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf IRIS. La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne. Septembre 2019. https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

NOUVEL ARTICLE

RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

PROPOSITION DE L'AFPC :

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

XX.01 L'employé-e devrait faire tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

MOTIF

Les propositions du syndicat visent à assurer la cohérence avec certaines pratiques dans l'unité de négociation.

Actuellement, le personnel a droit à 3,5 heures de congé payé pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste afin d'obtenir un diagnostic. Toutefois, pour les rendez-vous de suivi les employés sont tenus de prendre un congé de maladie.

Il existe un certain nombre de facteurs spécifiques à l'unité de négociation qui rendent la mise en application de cette politique problématique. Tout d'abord, un grand nombre de membres de l'unité de négociation travaillent dans des régions éloignées et rurales, et doivent donc s'absenter plus de 3,5 heures pour se rendre chez le médecin ou le dentiste. Deuxièmement, il y a la taille et la diversité des milieux opérationnels de Parcs Canada.

On en trouve aux quatre coins du pays, ce qui a donné lieu à une application incohérente de la politique.

Le fait qu'une grande majorité d'employés travaillent par quart complique la prise de rendez-vous médicaux. Enfin, la politique n'aborde pas les rendez-vous de nature récurrente, par exemple ceux qui sont nécessaires pour suivre un traitement ou une thérapie de longue durée.

La proposition du syndicat au paragraphe XX.01 permettrait de régler tous ces problèmes et garantirait l'uniformité dans l'application de la politique. Elle assurerait le respect et la mise à jour de la pratique. Elle ferait en sorte que les employés qui vivent et travaillent dans des régions éloignées ne soient pas désavantagés par rapport à ceux qui travaillent dans des régions plus peuplées où les services sont plus nombreux et à proximité. En outre, cette proposition veillerait à ce que les membres du personnel qui doivent subir un traitement ou une thérapie de longue durée ne soient pas pénalisés. Enfin, le syndicat a voulu faire preuve de bonne foi en proposant un libellé exigeant que ses membres fassent tous les efforts raisonnables pour éviter de prendre un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste durant les heures de travail. Ainsi, les membres du personnel auraient accès à ce congé uniquement s'ils n'avaient pas d'autres solutions.

Au paragraphe XX.02, le syndicat propose qu'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié suffise à remplir les exigences stipulées au paragraphe XX.02. Les professionnels de la santé sont assujettis à des réglementations, des dispositions législatives et des définitions qui varient d'une province à l'autre. C'est pourquoi la définition d'un professionnel de la santé ne doit pas imposer de contraintes excessives aux travailleurs et travailleuses. Ces derniers n'ont pas tous accès au même éventail de professionnels de la santé. De plus, les soins, les diagnostics et les traitements diffèrent selon la situation. Si un professionnel de la santé dûment qualifié fournit une note pertinente et raisonnable liée à la situation d'un travailleur ou d'une travailleuse, l'employeur ne peut pas refuser la demande de congé ou de mesures d'adaptation.

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

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

Le libellé contenu dans la convention collective actuelle accorde une souplesse excessive et injustifiable à l'employeur. En raison du libellé de l'alinéa 33.02a), portant sur l'octroi de congés de maladie payés, certains gestionnaires ont décidé qu'un certificat médical d'un médecin dûment qualifié ne suffisait pas pour prouver que la personne salariée est malade et que celle-ci devait consulter un professionnel de la santé au travail de Santé Canada pour obtenir une deuxième opinion.

Le syndicat propose également que l'employeur rembourse le frais liés à la production du certificat médical. 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 une telle attestation peut varier énormément et parfois s'avérer très élevé. Nous reconnaissons qu'il peut être important de fournir un certificat médical lorsqu'il y a un problème de santé grave nécessitant des mesures d'adaptation au travail. Cependant, la plupart du temps on exige un certificat médical pour des absences médicales mineures. 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 un certificat médical seront alors tentées d'aller travailler même si elles sont

malades ou inaptes au travail, compromettant ainsi leur santé et leur sécurité et 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 CRTFP (485-HC-45), de même que dans celles des employés du Sénat (décision 485-SC-51, arbitrage de différends, CRTESPF) et des membres de l'AFPC à la Bibliothèque du Canada (décision rendue en 2017 par la CRTESPF lors d'un arbitrage de différends) (pièce B3). Enfin, n'oublions pas qu'en 2013, la CIP chargée d'instruire le différend entre l'AFPC et l'ACIA a accepté les arguments du syndicat soutenant que l'employeur devait assumer le coût du certificat médical lorsqu'il en exige un. Voici sa décision :

Étant donné que l'employeur peut, à sa discrétion, demander un certificat médical, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée pour prévoir le remboursement de tout certificat médical exigé par l'employeur jusqu'à concurrence de 35 \$. (Pièce B4)

Le syndicat propose ainsi simplement d'accorder aux travailleuses et travailleurs de l'administration publique fédérale les mêmes normes que celles qui s'appliquent actuellement à d'autres fonctionnaires fédéraux et qui ont été jugées raisonnables par les arbitres.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incluses dans les recommandations de la Commission.

NOUVEL ARTICLE

FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'Agence 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 Fonds 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 serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

MOTIF

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

- Développement international dans le monde du travail;
- Lutte contre la pauvreté au Canada;
- Aide humanitaire au Canada et à l'étranger;
- Échanges entre travailleuses et travailleurs;
- Formation des travailleuses et travailleurs au Canada et à l'étranger.

L'AFPC s'est jointe au Labour International Development Committee (LIDC), qui est composé de syndicats affiliés au CTC et doté de fonds de justice sociale, notamment le Fonds de justice sociale du Syndicat des Travailleurs canadiens de l'automobile, le Fonds humanitaire du Syndicat des métallos, la Caisse d'entraide du Syndicat canadien de la fonction publique, le Fonds humanitaire du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et le Fonds de solidarité internationale du IWA. En devenant membre du LIDC, l'AFPC a accès à des fonds de contrepartie provenant de l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

Au Canada, 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 FJS. 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 extérieure. Il soutient directement les fonds humanitaires, de solidarité et de justice sociale des syndicats grâce au fonds de contrepartie de l'ACDI et, indirectement, par la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

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

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)
CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

PROPOSITION DE L'AFPC :

Le présent protocole a pour objet de rendre exécutoire l'entente conclue entre l'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 (ci-après le « Comité »). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'Agence, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du Comité technique :

- 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 ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;
- c. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;
- d. étudier la documentation, l'information 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; et
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le Comité se réunira dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention afin d'établir son calendrier.

Le Comité présentera ses recommandations à la présidence de l'AFPC et au directeur général de l'Agence d'ici le 1^{er} décembre 2021. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.

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 dans l'administration publique centrale (pièce B5). 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 personnelle. Un rapport final comprenant une série de recommandations a été signé par les deux parties le 22 janvier 2019 (pièce B6). Dans l'ensemble, le Comité mixte a réussi à explorer un éventail de problèmes auxquels font face les membres, notamment : le coût effarant des services de garde au pays, le manque de places surtout pour les nourrissons et l'importance pour les parents de disposer rapidement de renseignements afin de prendre les mesures nécessaires. Le Comité a certes rédigé un rapport conjoint renfermant des recommandations, mais il n'a pas mis l'accent sur certains des obstacles uniques auxquels se heurtent les travailleurs de Parcs Canada.

Aussi le Syndicat veut-il s'assurer que l'excellent travail de collaboration du Comité national mixte sur les services de garde n'a pas été vain. Des organismes comme Parcs Canada peuvent y avoir recours pour relever les défis particuliers auxquels leurs employés font face. La proposition du syndicat poursuivrait les travaux du Comité, mais dans le contexte de Parcs Canada. Le présent protocole d'entente est presque identique à celui que le Conseil du Trésor a accepté lors de la dernière ronde, à l'exception de deux responsabilités techniques qui incombent au Comité. De un, la proposition du syndicat ne vise pas une inspection des services de garde en milieu de travail, vu que Parcs Canada n'en offre pas. De deux, maintenant qu'un rapport conjoint pertinent a été rédigé, il est logique qu'un comité mixte propre à Parcs Canada en examine les

recommandations et les résultats question d'éviter de refaire le travail et pour voir si les solutions proposées cadrent avec la réalité de l'Agence.

La réalité à Parcs Canada

Au cours de la prochaine décennie, le gouvernement fédéral embauchera des milliers de jeunes travailleuses et travailleurs qui seront nombreux à fonder une famille ou qui auront déjà de jeunes enfants. Ces personnes auront les mêmes besoins particuliers en matière de garde d'enfants que de nombreux fonctionnaires actuels, compte tenu de la nature du travail à Parcs Canada et de l'emplacement des lieux de travail. Les membres qui ont besoin de services de garde à Parcs Canada font face à de nombreux défis et obstacles qui se recoupent. Les lieux de travail de Parcs Canada varient littéralement d'un océan à l'autre, et de nombreux employés travaillent dans des régions rurales ou isolées. Malheureusement, au Canada, il existe de nombreux déserts en matière de garde d'enfants, collectivités où les services de garde sont rares, surtout pour les nourrissons de moins de 18 mois. Selon une étude réalisée en 2018 par le Centre canadien de politiques alternatives, « On estime que 776 000 enfants (soit 44 % de tous les enfants d'âge non scolaire) au Canada vivent dans un désert de service de garde, c'est-à-dire dans une collectivité en manque cruel de places en services de garde réglementés. »¹⁰⁸ Fait encore plus important, l'étude révèle que ce taux est plus élevé dans les zones rurales où la pénurie de services de garde d'enfants est plus marquée. Il s'agit là d'un point important, car de nombreux travailleurs de Parcs Canada sont dans des régions rurales qui ne disposent pas d'un accès adéquat aux services de garde agréés. Ainsi, la crise des services de garde qui sévit au pays toucherait de façon disproportionnée les travailleurs de Parcs Canada qui ont besoin de services de garde.

Le caractère saisonnier et les heures de travail atypiques plutôt fréquentes à Parcs Canada ne facilitent aucunement l'accès aux services de garde. L'effectif de Parcs Canada atteint son pic entre mai et octobre en raison du pourcentage élevé de travailleurs saisonniers. De plus, nos membres qui travaillent sur les canaux, dans les parcs

¹⁰⁸ MacDonald, David. Les déserts de services de garde au Canada, Centre canadien de politiques alternatives, juin 2018, p.5 <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2018/06/Child%20Care%20Deserts%20FRENCH.pdf>

nationaux et lieux historiques nationaux sont bien occupés pendant la période estivale. Les enfants étant en vacances pendant l'été, les travailleurs de Parcs Canada doivent donc composer avec un certain nombre de besoins en matière de services de garde. Ils font face à des obstacles qui ne se limitent pas qu'à services de garde de nourrissons et d'enfants d'âge non scolaire. Aussi, de nombreux membres travaillent soit par quarts, ont des horaires atypiques, des horaires comprimés ou sont en disponibilité dans des régions rurales, éloignées et isolées. Les Parties n'ont pas encore de données précises sur la façon dont les membres sont touchés par la crise nationale des services de garde; un comité technique pourrait travailler palier ce manquement.

Une approche collaborative afin de trouver des solutions partielles à la crise des services de garde au Canada réduirait les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et assurerait aux parents une tranquillité d'esprit, sachant leurs enfants entre de bonnes mains et en sécurité. Les recommandations du Comité démontrent clairement que les deux parties au PE sont sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les défis auxquels doit faire face le gouvernement fédéral en matière de services de garde. Selon nous, tous s'entendent pour dire que le débat devrait se poursuivre et que la prochaine étape logique consiste à inviter des organismes comme Parcs Canada à y participer.

Analyse de rentabilité

Prendre le temps de trouver des solutions de services de garde aidera à veiller à ce que les parents, les femmes dans la plupart des cas, demeurent sur le marché du travail. Ces solutions ne favorisent pas seulement le recrutement et la rétention du personnel : elles sont aussi bonnes pour l'économie canadienne. Selon une étude du FMI de 2017 intitulée « Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada » investir dans les services de garde devraient faire partie de la stratégie de croissance du Canada, car une plus grande participation des femmes au marché du travail est essentielle à la croissance du PIB¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Petersson, B. *et al.* Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada. Fonds monétaire international 19 juillet 2017. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/07/19/Women-Are-Key-for-Future-Growth-Evidence-from-Canada-45047>

Étant donné que Parcs Canada se retrouve un peu partout et qu'il est souvent le plus gros employeur dans les petites régions, l'Agence a de bien des occasions d'envisager des partenariats avec les gouvernements fédéral et provinciaux, partager les informations et les solutions novatrices qui auront un impact positif sur le milieu du travail.

Conclusion

Le syndicat soutient que le présent protocole d'entente est un important jalon dans l'amélioration du soutien offert à nos membres qui ont des enfants et qu'il aborde les défis particuliers auxquels font face les employés qui travaillent principalement pendant l'été, dans les régions rurales ou éloignées, et qui ont un horaire atypique ou travaillent par quart, ou encore qui sont souvent en disponibilité. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la Commission.

PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

REVENDEICATION DE L'AFPC

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 Parcs Canada 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 la présidente de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont conclu une entente pour créer le 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 Parcs Canada doit continuer l'excellent travail accompli par le Groupe de travail. En ratifiant ce protocole d'accord, l'employeur s'engagerait à prendre les mesures nécessaires pour poursuivre sur cette lancée à l'instar du reste de la fonction publique

centrale. L'Alliance estime que l'employeur ferait œuvre utile en s'engageant à travailler avec d'autres 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 la stratégie de Parcs Canada 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 (Pièce B7). D'après les résultats d'un sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux en 2018, l'opinion des fonctionnaires à Parcs Canada diverge de celle de l'administration publique centrale en ce qui concerne les efforts déployés en matière de santé mentale en milieu de travail¹¹⁰. À la question « Diriez-vous que votre milieu de travail est sain sur le plan psychologique? », presque le quart des répondants de Parcs Canada (23 %) ont répondu non. Lorsqu'on leur a demandé s'ils estimaient que Parcs Canada fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, un cinquième des répondants (20 %) ont dit non, comparativement à 13 % du côté de l'administration publique centrale. En outre, 29 % des répondants de Parcs Canada ont répondu qu'ils se sentent épuisés émotionnellement après leur journée de travail, et près d'un cinquième (19 %) estiment que leur niveau de stress lié au travail est élevé ou très élevé. Comme on le voit, la situation des employés de Parcs Canada semble pire que 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 partenaires à régler les problèmes de santé mentale au travail, l'Alliance estime que Parcs Canada devrait en faire autant.

À l'instar d'autres fonctionnaires de l'administration publique fédérale, le personnel de Parcs Canada n'est pas à l'abri des dangers psychologiques et physiques au travail. L'Alliance est d'avis que les parties doivent se concerter afin de mettre en place un réseau efficace de gestion de la santé et de la sécurité psychologique au travail. Parmi les membres du personnel de Parcs Canada, on retrouve des gens qui travaillent avec le

¹¹⁰ Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 pour Parcs Canada, tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2018/results-resultats/bq-pq/88/org-fra.aspx

public, des premiers intervenants dépêchés sur des lieux dangereux dans les parcs nationaux, des agents d'application de la loi et d'autres personnes qui assistent les autorités en cas d'incident. Ces travailleuses et ces travailleurs sont exposés à des catastrophes naturelles et peuvent se retrouver dans des situations stressantes et psychologiquement éprouvantes. De toute évidence, la nature du travail à Parcs Canada peut avoir 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'accord, à prendre des mesures afin de protéger la santé mentale de son personnel au travail.

Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la commission.