



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of 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 AU CONSEIL
DU TRÉSOR RELATIVEMENT AU PERSONNEL DE CE DERNIER DANS
LE GROUPE**

Services de l'exploitation (SV)

Lorne Slotnick
Président

Joe Herbert
Représentant les intérêts des employés

Anthony Boettger
Représentant les intérêts de l'employeur

Du 22 au 24 janvier 2020

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 INTRODUCTION	5
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	6
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	10
APERÇU DES NÉGOCIATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	11
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC	15
CADRE LÉGISLATIF.....	16
PARTIE 2 QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES	17
APPENDICE « A ».....	18
TAUX DE RÉMUNÉRATION	18
AJUSTEMENTS SALARIAUX SPÉCIFIQUES & RESTRUCTURATION DE LA GRILLE DE PAYE	48
APPENDICES SPÉCIFIQUES & INDEMNITÉS DU GROUPE SV APPENDICE « A » - GROUPE POMPIERS (FR)	71
APPENDICE « B » - GROUPE GL : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER	76
APPENDICE « C » (GS) SERVICES DIVERS.....	84
APPENDICE « D » – CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES (HP)	86
APPENDICE « F » – GARDIENS DE PHARES (LI).....	89
APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC).....	95
APPENDICE A, B, C, D, D, E et G : MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE NOTIFICATION PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À QUARANTE-HUIT (48) HEURES	107
APPENDICES B, C, D ET E : INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS	111
APPENDICES B, C ET E : PRIME DE SURVEILLANCE	114
APPENDICES B, C ET D : PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS	118
PARTIE 3 QUESTIONS EN LITIGE ENJEUX COMMUNS	121
ARTICLE 10 INFORMATION.....	122
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	125

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	128
ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	132
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	135
ARTICLE 17 DISCIPLINE.....	138
ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL	140
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	144
ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	148
ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	152
ARTICLE 38 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	161
ARTICLE 43 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	164
ARTICLE 45 CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS	179
ARTICLE 60 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	183
ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE	185
ARTICLE 70 DURÉE DE LA CONVENTION.....	193
NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE	194
NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE	210
APPENDICE I RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	215
APPENDICE L PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	234
APPENDICE P PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	240
APPENDICE Q PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE.....	244
APPENDICE R PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS.....	249
APPENDICE XX PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	250

PARTIE 4 QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE SV254

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	257
ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	260
ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	264
ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ.....	266
ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	271
ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	275
DÉFINITION DE LA FAMILLE SOUS: ARTICLE 44 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S’OCCUPER DE LA FAMILLE ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	278
ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	280
ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE.....	285
ARTICLE 68 CONGÉ COMPENSATOIRE.....	288
NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉRETRAITE.....	290
NOUVEL ARTICLE OBLIGATION D’ADAPTATION.....	295
LETTRE D’ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	297

PARTIE 5 PIÈCES (2^e Cartable).....299

PARTIE 1

INTRODUCTION

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Services de l'exploitation (SV), qui comprend huit catégories de personnes salariées, est accrédité par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP). Selon les renseignements que l'employeur a fournis à l'Alliance au début de la présente ronde de négociation, les huit catégories se déclinent comme suit :

- Pompiers (FR) : 492 employés
- Manœuvres et hommes de métier (GL) : 4 182 employés
- Services divers (GS) : 3 033 employés
- Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes (HP) : 405 employés
- Services hospitaliers (HS) : 247 employés
- Gardiens de phare (LI) : 91 employés
- Équipages de navires (SC) : 1 351 employés
- Services d'imprimerie (surveillants) (PR) : 4 employés

Total : 9 805 employés

Le groupe SV s'occupe principalement de la protection des installations et des structures du gouvernement, y compris, mais sans s'y limiter, l'exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités énumérées ci-dessous. Ce groupe se divise en huit sous-groupes :

- les pompiers (FR), qui comprennent les postes liés à la prestation de services de protection contre les incendies et de prévention des incendies et d'activités de sauvetage dans les aéroports;
- le groupe Manœuvres et hommes de métier (GL), qui comprend les postes principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection de machines, d'équipement, de véhicules et d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les navires, les installations fixes ou flottantes, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement. Par exemple, parmi les responsabilités des GL on retrouve la fabrication, la transformation, l'entretien ou la réparation de bâtiments, de structures, de routes ou d'autres installations; l'installation, l'exploitation, l'entretien ou la réparation d'équipement, de systèmes de distribution ou de véhicules; la production de pièces, de prototypes ou d'autres articles; la culture de terrains, de jardins et d'autres terres ou la multiplication de plantes; et le soin et l'alimentation d'animaux;
- le groupe Services divers (GS), qui comprend les postes principalement liés à l'entretien et la protection d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; ainsi que la prestation de services d'alimentation et de services personnels;
- le groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), qui comprend les postes principalement liés à l'entretien, la réparation, l'utilisation d'appareils d'équipement, ainsi que d'installations et de structures du gouvernement, dont les installations fixes. Plus précisément, les responsabilités du groupe HP se rattachent à l'inspection, l'installation, la manœuvre, l'entretien ou la réparation d'instruments, d'équipement et de machines spécialisés ou non

utilisés pour les activités ci-après ou en rapport avec ces activités : production de chaleur, d'électricité, de réfrigération ou de climatisation; épuration et évacuation des eaux usées; approvisionnement en eau et traitement de l'eau; navigation marine; et manutention et entreposage de carburants et de lubrifiants.

- le groupe Services hospitaliers (HS), qui comprend les postes principalement liés à la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé. Plus précisément, les fonctions du groupe se rattachent aux activités suivantes : nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie; patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte; réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures; prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de patients et d'invités; prestation de soins aux patientes et patients et de services d'appui à la santé n'exigeant pas les qualifications d'une infirmière ou d'un infirmier licencié, d'un ou d'une thérapeute de réadaptation ou d'un ou d'une physiothérapeute; et prestation d'une aide usuelle aux pathologistes, aux dentistes, aux infirmières et infirmiers, aux thérapeutes et aux techniciennes et techniciens de laboratoire;
- les gardiens de phare (LI), qui comprennent les postes principalement liés à l'entretien, la réparation, l'utilisation d'équipement, d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles. Leurs fonctions se rattachent plus précisément à la manœuvre et l'entretien de l'équipement d'un phare, ainsi qu'à l'entretien des bâtiments, des débarcadères ou des terrains connexes;
- le groupe Services d'imprimerie surveillantes et surveillants (PR(S)), qui comprend les postes dont les fonctions principales englobent l'exercice de leadership pour des services d'imprimerie liés à la production et à la reliure de textes et

d'illustrations au moyen de diverses techniques utilisées dans l'imprimerie et dans les milieux directement connexes;

- les équipages de navires (SC), qui comprennent les postes dont les fonctions se rattachent à la manœuvre et la maintenance de navires dont l'équipage est composé de civils, y compris d'installations flottantes et d'équipement connexe, et à l'exercice d'activités à l'appui de programmes comme le mouillage de bouées, l'application de la législation sur les pêches et les opérations de secours.

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La présente ronde de négociation collective a débuté par l'échange de propositions le 29 mai 2018. Depuis, les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

- 29-30 mai 2018
- 10-11-12 juillet 2018
- 16-17 octobre 2018
- 27-28-29 novembre 2018
- 12-13-14 février 2019
- 19-20-21 mars 2019
- 30 avril, 1 et 2 mai 2019.

Les parties ont entamé des pourparlers à quatre tables séparées pour les membres du gouvernement fédéral. Or, comme il y a des enjeux communs à tous les groupes, elles ont convenu de former une table des enjeux communs. Le syndicat a délégué un comité composé de deux membres par table. Les négociations pour cette table ont eu lieu aux dates suivantes :

- 20-21 juin 2018
- 10-11 octobre 2018
- 4-5-6 décembre 2018.

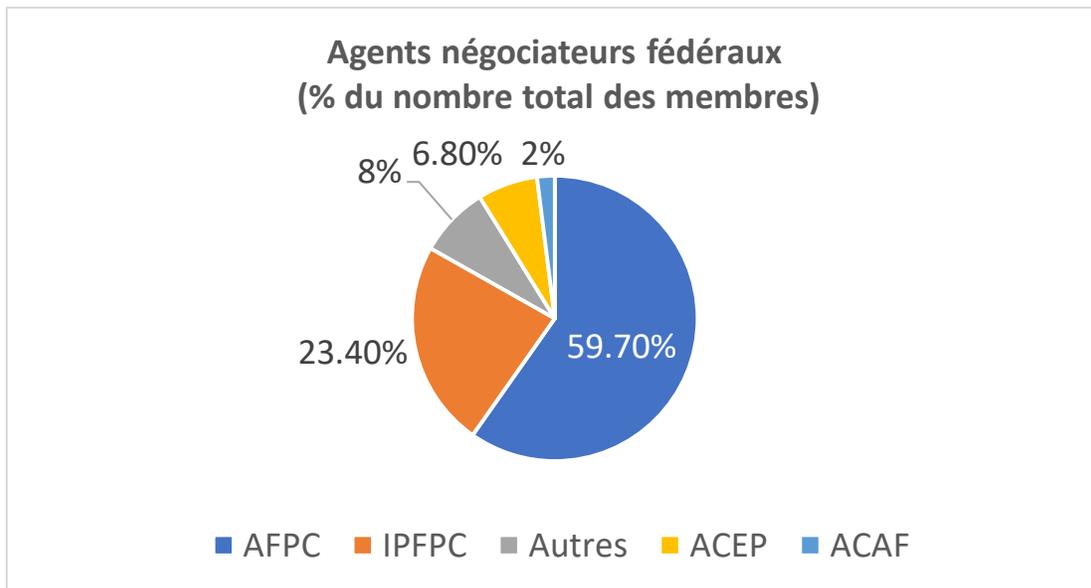
En tout, il y a eu 10 séances de négociation échelonnées sur 26 jours. Malgré toutes ces rencontres, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions, qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 1^{er} mai 2019, l'employeur a déposé une offre globale afin de régler toutes les questions en suspens (Pièce A1). Or, cette offre n'abordait aucun des enjeux importants pour nos membres. Par conséquent, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé, le 7 mai 2019, que des commissions de l'intérêt public soient établies afin d'aider les parties à trouver un terrain d'entente. C'était la deuxième fois au cours de cette ronde que le syndicat formulait une telle demande.

APERÇU DES NÉGOCIATIONS DANS 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 A2). 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).

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

Il y a 15 syndicats à la fonction publique fédérale qui négocient avec le Conseil du Trésor et, 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 l’employeur.

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

- 1) l’employeur 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 de l’employeur de ne pas être en mesure de procéder à leur mise en œuvre.

L’entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix (Pièce A3). En ajoutant une telle clause, les deux autres agents négociateurs et l’employeur admettent sans réserve qu’ils ne s’attendent pas à ce

que l'AFPC suive la tendance qu'ils ont établie et qu'il est fort probable que l'AFPC obtienne davantage.

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

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

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

strictement les ententes conclues par de petits agents négociateurs ne serait pas conforme au principe de reproduction.

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

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

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la Commission de l'intérêt public, 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 la liste des membres de l'équipe SV:

Brent McInnis (HP)

Laurie Ann Wesselby (GS)

Marcelo Lazaro (GL)

Michelle Hambly (GL)

Nestor Galarnyk (GS)

Réal Tessier (GL) — a remplacé Daniel Robitaille (GS)

Serge Desbiens (FR)

Colleen Coffey, VPER, AFPC-Atlantique

Représentants de l'AFPC :

Brenda Shillington, négociatrice, AFPC

Darren Pacione, agent de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

L'article 175 de la section 10 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* énoncent les facteurs à prendre en considération par la Commission de l'intérêt public dans l'établissement de son rapport.

- 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.*

En vertu de ces impératifs législatifs, le Syndicat soutient que ses propositions sont justes et raisonnables et qu'elles respectent la capacité de payer de l'Employeur et le mandat du conseil d'arbitrage.

PARTIE 2

QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES

APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

1) Augmentations économiques concurrentielles

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

- À compter du 5 août 2018 (après les ajustements au marché et la restructuration des grilles) : 3,25 %
- À compter du 5 août 2019 : 3,25 %
- À compter du 5 août 2020 : 3,25 %

2) Rajustement salarial

Afin d'éliminer l'écart salarial entre les emplois du groupe SV et des emplois comparables à l'extérieur de la fonction publique fédérale, le syndicat propose d'ajouter les augmentations suivantes à l'Annexe A de chaque groupe, avant l'application des augmentations économiques négociées :

FR	19,50 %	GL-MDO	9,00 %
GL-COI	9,00 %	GL-MOC	9,00 %
GL-EIM	9,00 %	GL-MST	9,00 %
GL-ELE	9,00 %	GL-PCF	9,00 %
GL-MAM	9,00 %	GL-PRW	9,00 %
GL-PIP	9,00 %	GL-SMW	9,00 %
GL-VHE	9,00 %	HP	39,00 %
GL-WOW	9,00 %	SC-DED	21,00 %
GL-AIM	9,00 %	SC-ERD	21,00 %
GL-AMW	9,00 %	SC-STD	21,00 %
GL-GHW	9,00 %	SC-EQO	21,00 %
GL-INM	9,00 %	SC-SPT	21,00 %
GL-MAN	9,00 %	LI	21,00 %

3) Rajustement et restructuration de la grille

Pour accroître la simplicité, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour les membres du groupe SV, le syndicat propose les modifications suivantes de la grille salariale en date du 5 août 2018, avant l'application des augmentations économiques :

Classification	Proposition
SC – tous les sous-groupes	Tous les niveaux : Ajouter deux échelons de 5 %
FR	Recruitment rate : Éliminer le niveau au complet FR-1 : Ajouter un échelon de 5 % FR-2 : Éliminer le premier échelon et ajouter un échelon de 5 % FR-3 à FR-6 : Augmenter le taux de 10 %.
LI	LI-1 et LI-2 : Éliminer les deux premiers échelons LI-3 à LI-9 : Éliminer le premier échelon
HP	HP-6 à HP-9 : Éliminer les deux premiers échelons
PR(S)	Tous les niveaux : Éliminer les quatre premiers échelons

4) Indemnités

INDEMNITÉ	ARTICLE	REVENDEICATION
Prime d'ancienneté	Appendice « A » - FR 5.01	Le syndicat maintient sa position visant à modifier la prime d'ancienneté selon un pourcentage du salaire annuel.
Indemnité aux techniciens en réfrigération et CVC	Appendice « B » - GL Annexe "N"	Le syndicat maintient sa position concernant les améliorations proposées.
Prime supplémentaire	Appendice « F » - LI Annexe « B »	Le syndicat modifie sa position à la suite de la contre-proposition de l'employeur du 1 ^{er} mai 2019.
Indemnité de travail salissant	Appendice « B » - GL Appendice « D » - HP Appendice « G » - SC	Le syndicat maintient les Divers changements, tels que modifiés et proposés le 1 ^{er} mai 2019.

Indemnité de repas	Appendice « G » - SC 2.05	Le syndicat accepte la contre-proposition de l'employeur du 1 ^{er} mai concernant les repas et le logement prévus aux paragraphes 7.02 et 7.03.
Indemnité de spécialiste en sauvetage	Appendice « G » - SC Annexe « G »	À la suite de la contre-proposition de l'employeur du 1 ^{er} mai, le syndicat modifie sa revendication, qui passe de 275 \$ à 250 \$ par mois (montant correspondant à celui d'une autre indemnité des SC).
Indemnité pour application de la loi sur les pêches	Appendice « G » - SC Annexe « G »	Le syndicat retire sa proposition d'augmenter l'indemnité de 250 \$ par mois à 275 \$ par mois.
Indemnité pour abordage armé	Appendice « G » - SC Annexe « G »	À la suite de la contre-proposition de l'employeur du 1 ^{er} mai, le syndicat modifie sa revendication, qui passe de 275 \$ à 250 \$ par mois (montant correspondant à celui d'une autre indemnité des SC).
Indemnité de Plongée	Appendice « G » - SC Annexe « G »	À la suite de la contre-proposition de l'employeur du 1 ^{er} mai, le syndicat modifie sa revendication, qui passe de 2 000 \$ par année à 1 400 \$ par année.
Indemnité aux membres ayant une formation en espace clos et aux membres de l'équipe de sauvetage en espace clos	NOUVEAU	Le syndicat modifie sa revendication, qui passe de 275 \$ par mois à 250 \$ par mois (montant correspondant à celui d'une autre indemnité des SC).

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur propose les augmentations annuelles économiques suivantes :

- À compter du 5 août 2018: augmentation de 1,50 %
- À compter du 5 août 2019: augmentation de 1,50 %
- À compter du 5 août 2020: augmentation de 1,50 %
- À compter du 5 août 2021: augmentation de 1,50 %

MOTIF :

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 la présente section, le syndicat montrera en quoi sa proposition en matière de taux de rémunération concorde avec les facteurs pris en compte par la Commission de l'intérêt public (CIP) pour formuler sa recommandation. Il montrera aussi que la proposition de l'employeur n'a pratiquement pas tenu compte des facteurs énoncés à l'article 175. Il convient cependant d'examiner d'abord l'un des principaux arguments sur lesquels l'employeur fonde sa proposition.

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

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

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

Le gouvernement fédéral est l'« ultime bailleur de fonds » du Secrétariat du Conseil du Trésor. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor. 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 Commission¹.

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

Dans une autre décision, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent presque aucun poids à l'argument de la « capacité de payer », et précise que l'utilisation de comparateurs, plutôt que des données financières du secteur public, ne témoigne pas d'une attitude désinvolte à l'égard des revendications salariales d'un syndicat. Il établit que le rôle d'un arbitre consiste à déterminer si la rémunération est juste et équitable plutôt qu'à évaluer les processus politiques dont découlent invariablement les budgets :

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

[NOTRE TRADUCTION] Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables².

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

[...] d'un point de vue économique, rien ne justifie d'utiliser la capacité de payer comme critère. À ce sujet, je répéterai simplement les propos que j'ai utilisés dans un autre contexte, c'est-à-dire que les fonctionnaires du secteur public ne devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme³.

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

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

² Kenneth P. Swan, *Kingston General Hospital et OPSEU*, décision non publiée, 12 juin 1979.

³ O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty*, arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990.

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 public⁴.

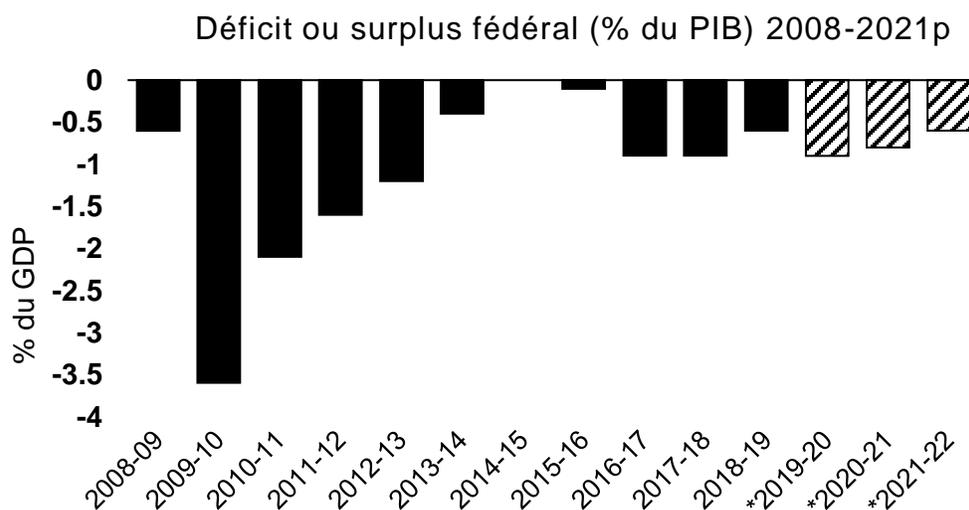
Par conséquent, le Syndicat soutient que l'argument de l'incapacité de payer de l'Employeur ne tient pas, puisque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa capacité de payer en établissant son budget et puisque, dans les décisions antérieures, les arbitres ont invariablement rejeté ce type de prétentions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

⁴ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

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

Le gouvernement a une bonne santé financière

Bien qu'on ait tendance à mettre de l'avant le montant en dollars associé au déficit, la taille de ce dernier par rapport au PIB donne une bien meilleure idée de la situation financière du gouvernement. Ces dix dernières années, le Canada a réussi à surmonter les difficultés économiques. Le gouvernement a désormais pour mandat de faire diminuer le ratio de la dette au PIB pour les années 2018 à 2022, comme le prévoit le budget 2019 (voir le graphique ci-dessous)^{5 6 7}.



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

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

Le ratio du déficit par rapport au PIB se situe actuellement à un niveau inférieur à ceux observés par le passé, et rien dans la situation financière du gouvernement fédéral ne semble faire obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations

⁵ Budget 2019, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>.

⁶ Finance Canada, *Tableaux de référence financiers* Octobre 2018, <https://www.fin.gc.ca/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf>.

⁷ Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, <https://www.fin.gc.ca/afr-rfa/2019/afr-fra19-fra.pdf>.

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 G7⁸, et les Canadiens sont avisés que « *dans un environnement économique mondial difficile, l'économie du Canada reste solide* » et que « *le taux de croissance économique de 3 % affiché par le Canada en 2017 était le plus élevé des pays du G7, et le taux de 2018 se classe au deuxième rang, après les États-Unis.* » Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières.

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

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

⁸ 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 %⁹.

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 pétrole¹⁰. La Banque du Canada et Fitch Ratings¹¹ 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'œuvre¹². Les grandes banques du Canada¹³ 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).

⁹ Affaires mondiales Canada, « Perspectives d'avenir », *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2.1, août 2019, www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra.

¹⁰ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

¹¹ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

¹² Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

¹³ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :

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

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

CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,

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

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

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

RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

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

Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, juin 2019,

<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;

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

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

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

PIB actuel et projeté – Grandes banques canadiennes

Canada – PIB	2018	2019p	2020p
	Variation annuelle moyenne en pourcentage (%)		
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 fédérale¹⁴.

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques¹⁵. 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 rapidement¹⁶ :

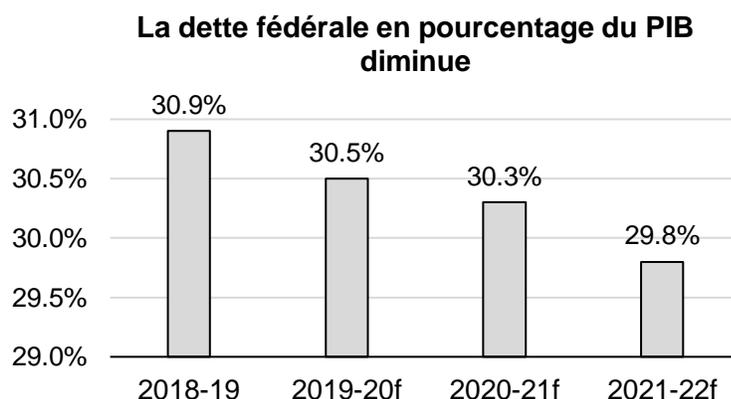
¹⁴ Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? <https://notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/>(consulté le 17 septembre 2019).

¹⁵ Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

¹⁶ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-aperçu-fr.html>

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

Le gouvernement fédéral a une bonne santé financière. Ses charges de programme et sa dette globale, en pourcentage du PIB, devraient diminuer jusqu'en 2022. Le solde budgétaire (en pourcentage du PIB) devrait rester stable de 2019 à 2021, puis diminuer en 2022. Les charges de programme étant à la baisse et les revenus budgétaires restant stables, les finances du gouvernement fédéral sont « dans le vert », et les déficits devraient se situer à l'intérieur des valeurs ajustées en fonction du risque^{17 18}.



La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7¹⁹

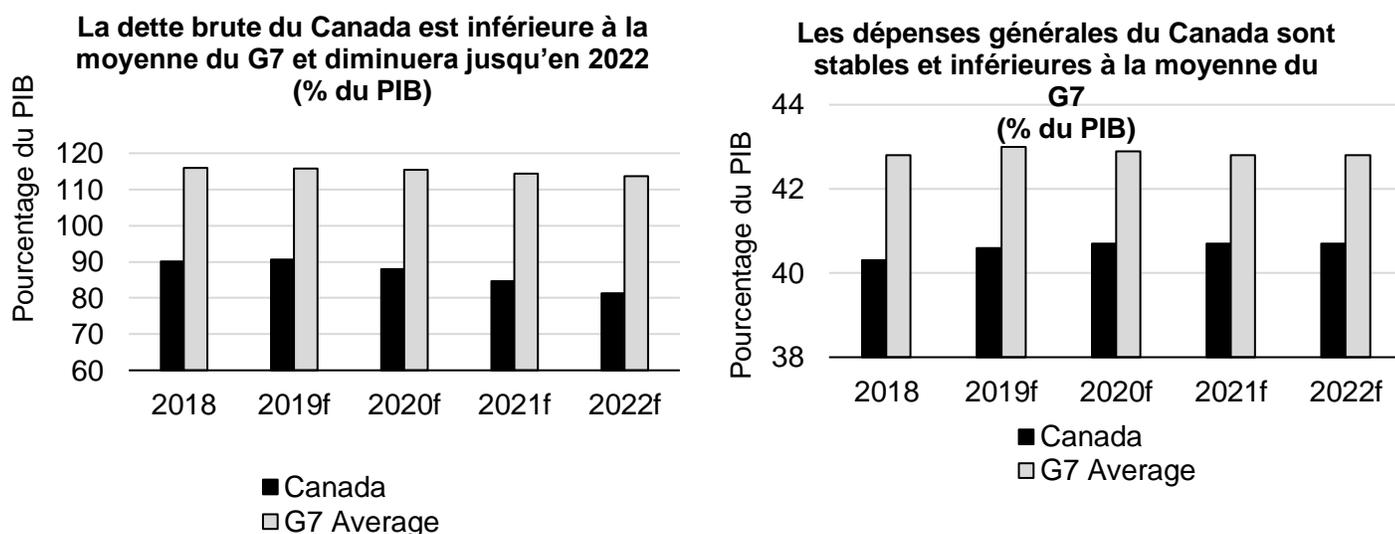
On prévoit que la dette brute du Canada diminue de façon constante jusqu'en 2022, contrairement à celle des autres pays du G7, lesquels ne peuvent s'attendre qu'à des baisses modestes. Les dépenses générales en pourcentage du PIB devraient rester stables et bien en deçà de la moyenne du G7, ce qui signifie que l'économie devrait

¹⁷ CBC, *Budget 2019: Highlights of Bill Morneau's fourth federal budget*, 19 mars 2019, <https://www.cbc.ca/news/politics/bill-morneau-budget-2019-highlights-1.5061661> (consulté le 16 septembre 2019).

¹⁸ Énoncé économique de l'automne 2018, <https://www.budget.gc.ca/fes-eea/2018/docs/statement-enonce/fes-eea-2018-fra.pdf> (consulté 17 septembre, 2019).

¹⁹ Données tirées du Moniteur des finances du Fonds monétaire international, avril 2019, <https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/FM/1> (consulté le 16 septembre 2019). Note : Les indicateurs du FMI combinent les résultats des gouvernements fédéral et provinciaux.

demeurer viable sans que le gouvernement ait à accroître la stimulation économique directe (voir ci-dessous).



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 PIB²⁰* ». 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 fiscaux²¹. 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 commerciales²².

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.

²⁰ Affaires Mondiales Canada, *Le point sur le commerce 2019*, chapitre 2.2 « Performance commerciale du Canada », août 2019, https://www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state_of_trade-commerce_international-2019.aspx?lang=fra#Section2.2.

²¹ Budget 2019

²² 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 mois²³. 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 ans²⁴.

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 voiles²⁵ :

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.

²³ *The Globe and Mail*, « Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », 22 mai 2019.

²⁴

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

²⁵ Budget fédéral 2019

Durant les sept premiers mois de 2019, 224 000 emplois nets ont été créés, puis 81 000 autres en août, alors que les prévisions des économistes se chiffraient à 15 000. Comparativement à août 2018, l'emploi a augmenté de 471 000 en raison de hausses observées à la fois dans le travail à temps plein (306 000) et dans le travail à temps partiel (165 000)^{26 27}.

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

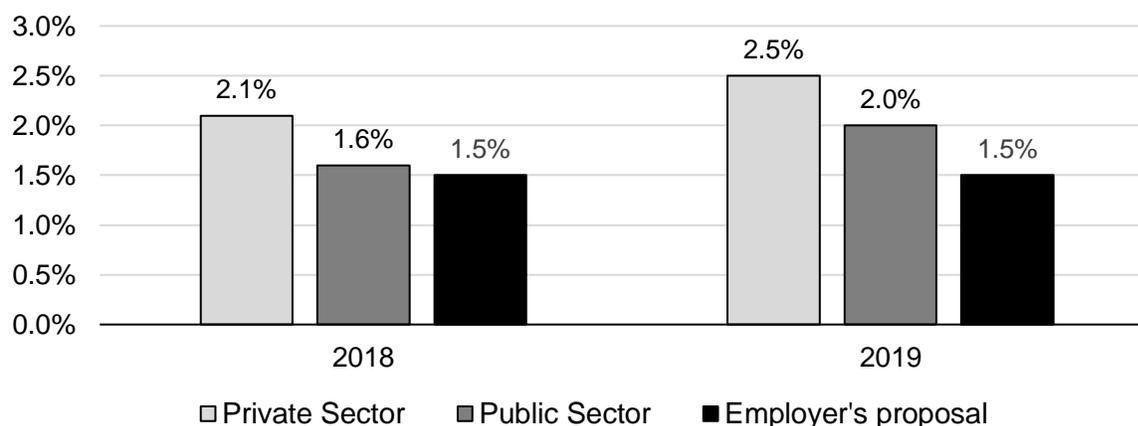
Selon les données publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada), les taux de rémunération proposés par l'employeur se situent bien en deçà de ceux conclus récemment avec l'administration publique fédérale et le secteur privé (unités de négociation représentant plus de 500 personnes salariées) Voir le graphique ci-dessous²⁸.

²⁶ Enquête sur la population active, août 2019 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190906/dq/190906a-fr.pdf>

²⁷ Financial Post, Kelsey Johnson. Canada's economy blows past expectations with gain of 81,1000. 6 septembre 2019. Jobs <https://business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms>

²⁸ Règlements salariaux selon la sphère de compétence (agrégée) et le secteur; date de publication : le 3 septembre 2019; <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-secteur-spheres-competence.html>

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.

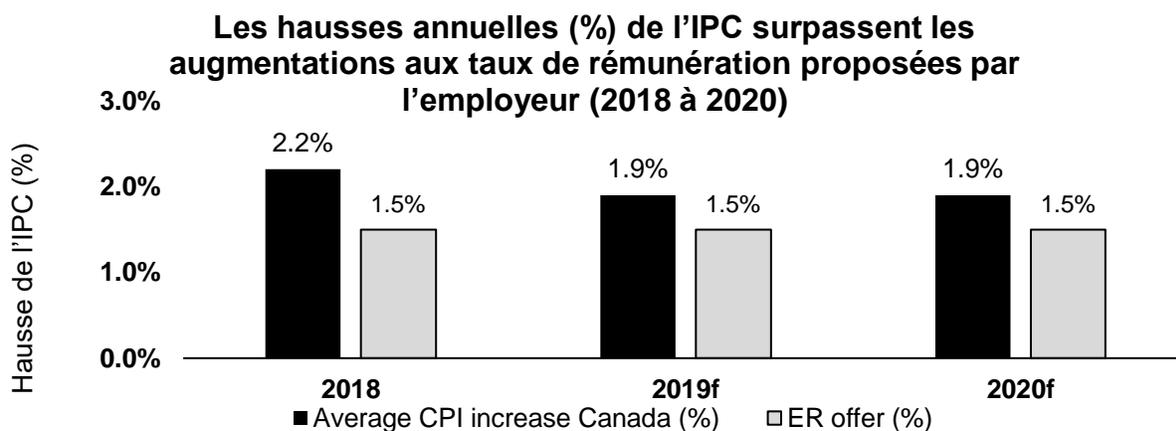
Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018 à 2020)

Secteur	Membres		
Unités nationales (CTC)	Nbre de membres	2018	2019
NAV Canada (Multi-Groupe)	301	4	3
Monnaie royale du Canada	685	2,0	2,0
Société canadienne des postes	1 549	1,75	1,8
Personnel des fonds non publics	Nbre 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.

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.

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

Selon les dernières prévisions de Statistique Canada pour 2019²⁹ et de la Banque du Canada pour 2020³⁰, le syndicat ne gagnerait pas à accepter l'offre de l'employeur³¹.



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

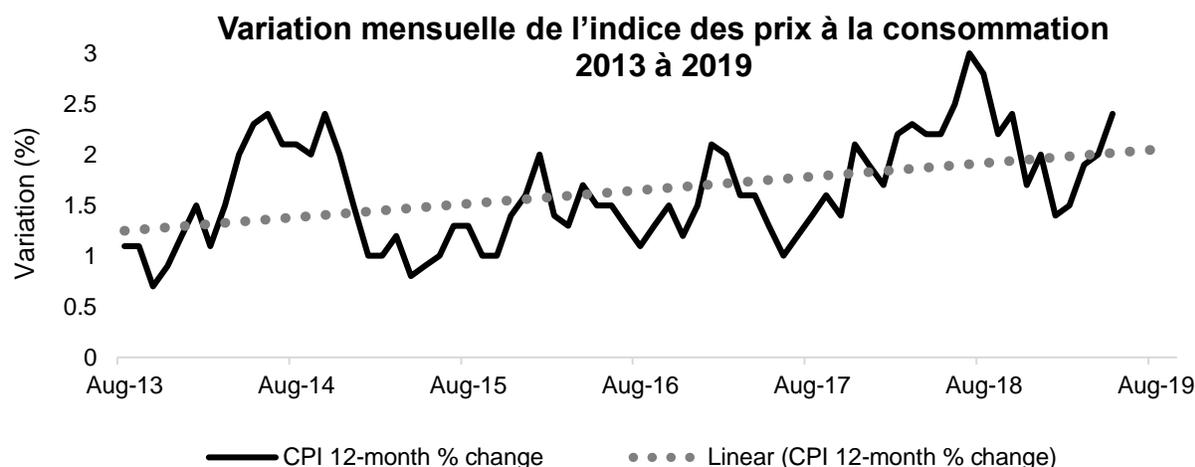
Coût de la vie actuel et projeté

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.

²⁹ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné, tableau 18-10-0004-01.

³⁰ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, janvier 2019, https://www.banqueducanada.ca/2019/01/rpm-2019-01-09/?_ga=2.15953525.276756196.1571340263-1657640971.1571340263.

³¹ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné, tableau 18-10-0004-01.



Source : Statistique Canada, *Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné*, tableau 18-10-0004-01³².

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 financières³³. 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.

³² Statistique Canada, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 16 août 2019).

³³ 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/dfb80b31-59a3-43b2-b280-ecdcacc0006/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.

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.

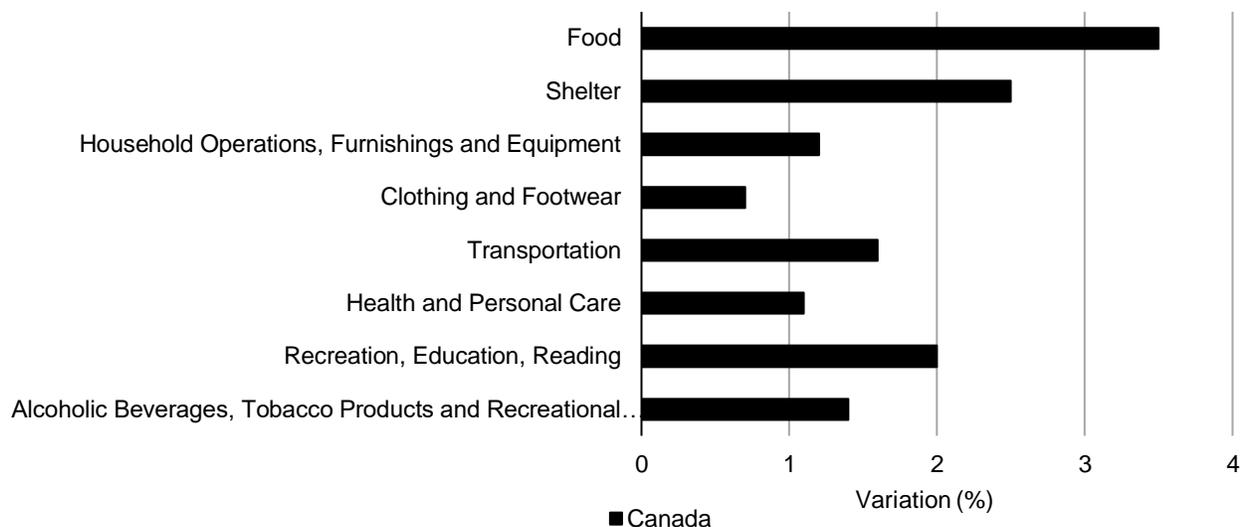
Hausse du coût de la nourriture et du logement

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)³⁴. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)³⁵.

³⁴ Statistique Canada, Dernier aperçu de l'IPC, juin 2019, tableau 18-10-0007-01, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/2018016/cpi-ipc-fra.htm> (consulté le 18 août 2019).

³⁵ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr.

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



Selon le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*³⁶, le prix de presque toutes les catégories d'aliments continuera d'augmenter dans la plupart des provinces en 2019.

³⁶ Le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019* est le fruit d'une collaboration entre les facultés de gestion et d'agriculture de l'Université Dalhousie et l'Institut alimentaire Arrell de l'Université de Guelph.
<https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/management/News/News%20&%20Events/Canada%20Food%20Price%20Report%20FRE%202019.pdf> (consulté le 12 août 2019).

Projections des prix alimentaires en 2019

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

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

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture³⁷. M. Somogyi, l'un des auteurs du Rapport sur les prix alimentaires, prévoit une hausse de la consommation de légumes en raison des récents changements au Guide alimentaire canadien. Publié par le gouvernement du Canada, ce dernier conseille aux Canadiens de manger « des légumes et des fruits en abondance³⁸ ». 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 s'applique particulièrement à nos membres; le Conseil du Trésor doit leur proposer des augmentations économiques générales qui compensent l'envolée du prix des aliments sains, de sorte qu'ils puissent respecter le Guide alimentaire canadien.

³⁷ Université de Guelph, *Pricey Produce Expected to Increase Our Grocery Bills in 2019, Says Canada's Food Price Report* (consulté le 12 août 2019).

³⁸ Guide alimentaire canadien, annexe A, <https://food-guide.canada.ca/static/assets/pdf/CDG-FR-2018.pdf> (consulté le 12 août 2019).

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. Selon le dernier rapport sur le logement du Centre canadien de politiques alternatives³⁹, il faut en moyenne au pays « [NOTRE TRADUCTION] un salaire horaire de 22,40 \$ l'heure pour se payer un quatre et demi et de 20,20 \$ l'heure pour un trois et demi. » Comme dans la région du Grand Toronto, les loyers dans les quartiers de Vancouver comptant plus de 6 000 appartements sont exorbitants. Le salaire horaire requis pour y vivre est de 46 \$ (centre-ville et English Bay) et de 40 \$ (South Granville).

Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble⁴⁰ révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était de 493 500 \$, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics⁴¹ 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'augmenter⁴², 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.

³⁹ David MacDonald, Centre canadien de politiques alternatives, *Unaccommodating, Rental Housing wage in Canada*, 18 juillet 2019, <https://www.policyalternatives.ca/unaccommodating>.

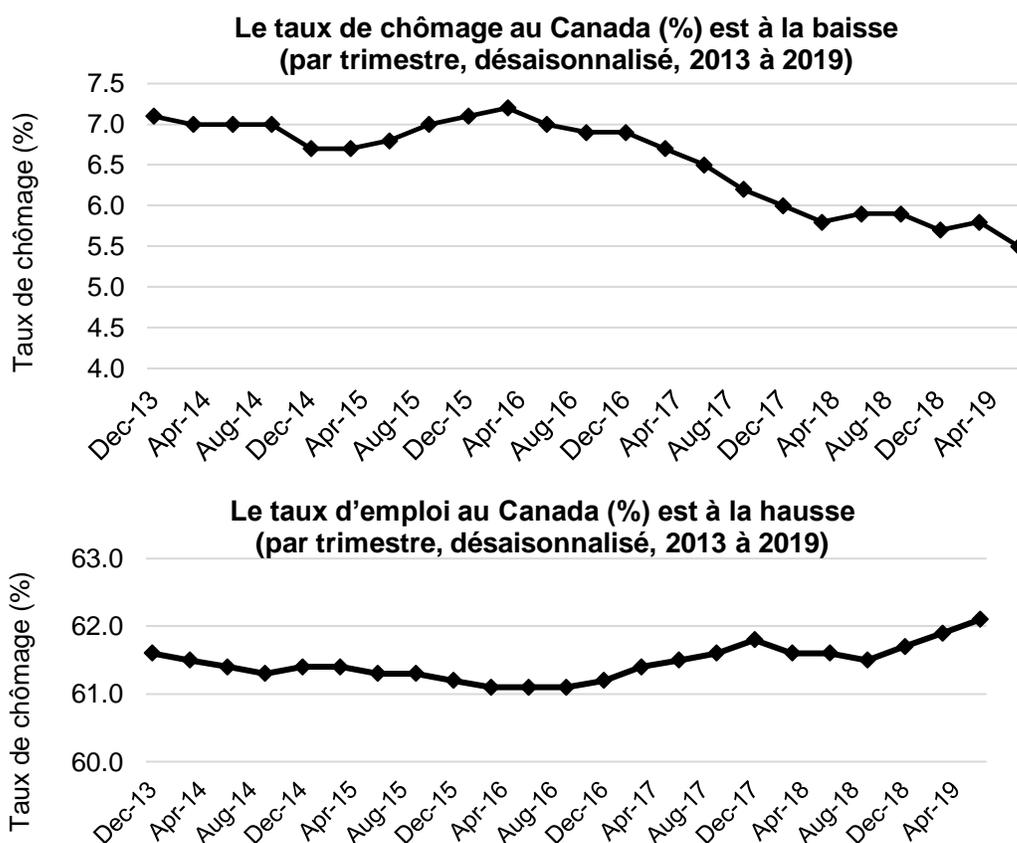
⁴⁰ Association canadienne de l'immeuble, *Statistiques sur le marché du logement*, Statistiques nationales, 16 septembre 2019, <https://creastats.crea.ca/natl/index.html>.

⁴¹ RBC Economics, *Monthly Housing Market Update*, 16 septembre 2019, <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/canadian-housing/housespecial-sep19.pdf>.

⁴² Statistique Canada, *Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé*, tableau 18-10-0004-01, avril 2019, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401&request_locale=fr (consulté le 9 août 2019).

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.



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 mois*⁴³.

⁴³ Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra>.
Statistique Canada, tableau 14-10-0294, <https://doi.org/10.25318/1410029401-fra> (consulté le 17 septembre 2019).

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 sérieux⁴⁴. 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* stressés⁴⁵. C'est particulièrement vrai pour les fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, plus de 40 % ont connu des « problèmes importants » avec leur paie en 2018, et 22 % ont rapporté avoir connu des problèmes avec leur chèque de paie dans une grande ou très grande mesure, selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018⁴⁶.

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 présente⁴⁷. 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

⁴⁴ 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).

⁴⁵ Welcoming wage increases. Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019).

⁴⁶ iPolitics, Marco Vigliotti, 26 février 2019. Phoenix had significant effect on pay for over 40 per cent of public servants: poll. <https://ipolitics.ca/2019/02/26/phoenix-had-significant-effect-on-pay-for-over-40-per-cent-of-public-servants-poll/> (consulté le 17 septembre 2019).

⁴⁷ Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds. CBC Business, 16 décembre 2018 (consulté le 13 août 2019).

dernière décennie^{48 49}. Les projections tirées des projets de recherche du Conference Board of Canada, de Normandin Beaudry, de Morneau Shepell, de Tower Watson, de Mercer et de Korn Ferry montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 2,0 à 2,8 % en 2019, en moyenne^{50 51}.

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

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

Le tableau ci-dessous présente le pourcentage des membres par tranche d'âge. Il a été constitué à partir des données démographiques fournies par l'employeur en date du 31 mars 2018. Selon ces données, un nombre important de membres de cette unité de négociation sont actuellement âgés de plus de 50 ans ou de plus de 60 ans. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite pour les fonctionnaires du secteur public était 61 ans en 2018⁵².

⁴⁸ Statistique Canada, [tableau 14-10-0320-02, Heures habituelles et salaires moyens selon certaines caractéristiques, données mensuelles non désaisonnalisées, 5 derniers mois \(x 1 000\)](https://doi.org/10.25318/1410032001-fra), <https://doi.org/10.25318/1410032001-fra>.

⁴⁹ Canadian wages hit fastest growth pace in 10 years. CTV News/The Canadian Press. Andy Blatchford. August 9, 2019. (accessed August 13, 2019)

⁵⁰ CPQ Salary Forecasts Special Report 2019.

⁵¹ Conference Board of Canada. Slightly higher salary increases expected for Canadian workers in 2019, 31 octobre 2019.

⁵² Statistique Canada, Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles, tableau14-10-0060-01, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001>.

Groupe SV - Services de l'exploitation

(source : Données démographiques du Secrétariat du Conseil du Trésor, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Above 50	Average Age of Each Group
FR	24.6%	6.5%	31.1%	44.03
GL	42.9%	17.4%	60.3%	50.47
GS	42.7%	15.3%	58.0%	50.09
HP	41.7%	24.2%	65.9%	52.06
HS	31.6%	9.3%	40.9%	47.17
LI	34.1%	40.7%	74.7%	56.51
PR(S)	50.0%	0%	50.0%	49.78
SC	12.0%	33.6%	45.5%	45.91

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

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

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

moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail⁵³.

En somme :

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

- i. 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.
- 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.

⁵³ Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, septembre 2019, https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

- 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. Les salaires proposés par l'employeur, s'ils étaient acceptés par l'AFPC, constitueraient la hausse la plus faible de toutes les ententes récemment négociées pour l'administration publique centrale. Le syndicat soutient que ses propositions salariales sont justes et raisonnables compte tenu de ce qui précède. Pour ces raisons, il demande respectueusement que ses demandes soient incluses dans les recommandations de la Commission.

AJUSTEMENTS SALARIAUX SPÉCIFIQUES & RESTRUCTURATION DE LA GRILLE DE PAYE

1) GROUPE FR

- a) Un ajustement au marché de 19,5 % est revendiqué pour le groupe Pompiers (FR);
- b) Une restructuration de la classification qui prévoit l'élimination du taux de recrutement;
- c) FR-1, l'ajout d'un échelon de 5 %;
- d) FR-2, l'élimination du premier échelon et l'ajout d'un échelon de 5 %;
- e) FR-3 à FR-6, augmentation du taux de 10 %;

MOTIF :

Les taux de rémunération proposés par le syndicat pour le groupe FR tiennent compte du principe de relativité externe. Les écarts salariaux sont manifestes, que ce soit à la lumière d'un rajustement des données de l'étude sur la rémunération du HayGroup, d'une analyse des données du recensement filtrées selon les codes de la Classification nationale des professions liés au groupe SV, ou d'un examen des administrations municipales et des unités locales relevant de l'Association internationale des pompiers (IAP). Chacune de ces approches révèle que le taux de base du groupe FR accuse un retard sur les comparateurs externes. Compte tenu des données du marché du travail, un rajustement salarial de 19,5 % et une restructuration de l'échelle salariale semblent justes et raisonnables.

Rajustement salarial

Le Secrétariat du Conseil du Trésor doit offrir aux pompiers une rémunération comparable à celle de leurs pairs des secteurs public et privé (Pièce B1). L'analyse suivante se fonde sur un rajustement des données recueillies en 2014 par le HayGroup (HG) auprès de 47 employeurs sur le salaire de 23 517 travailleurs canadiens, pour des postes correspondant à ceux du groupe SV au gouvernement fédéral. Aux fins du rajustement, la moyenne des règlements salariaux majeurs dans les services publics, la

construction, le transport et l'administration publique a été calculée de 2014 à 2017 (voir tableau 1).

Tableau 1 : Moyenne annuelle des règlements salariaux majeurs (pièce B2)

2014

Services publics	2,4
Construction	2,4
Transport	1,7
Administration publique	1,7
MOYENNE	2,1

2016

Services publics	1,4
Construction	1,8
Transport	1,3
Administration publique	1,5
MOYENNE	1,5

2015

Services publics	1,5
Construction	1,6
Transport	2,4
Administration publique	1,5
MOYENNE	1,8

2017

Services publics	1,7
Construction	1,7
Transport	1,9
Administration publique	1,6
MOYENNE	1,7

Ces moyennes annuelles ont ensuite été appliquées au taux horaire maximum moyen calculé par le HG en 2013. La différence entre ces valeurs et le taux horaire maximal proposé par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en 2017 pour les niveaux FR-1 et FR-2 (ces taux comprennent les augmentations économiques générales et les rajustements salariaux de la dernière ronde) a été calculée. En comparant ces données rajustées pour 2017 et les taux des niveaux FR-1 et FR-2 (niveaux de la majorité de nos membres), le syndicat a établi que les taux de rémunération actuellement proposés par le SCT au groupe FR accusent un retard par rapport aux comparateurs externes de 28,91 % (moyenne pondérée) (tableau 2).

Tableau 2 : Écart entre la rémunération du groupe FR et les taux rajustés de l'étude du HG

Classification	Taux horaire max. selon le CT (2017)	Titre d'emploi	Taux horaire max. moyen selon le Hay Group (rajusté pour 2017)	Écart (\$)	Écart (%)	Membres	Moyenne pondérée (%)
FR-1	35,51 \$	Pompiers	44,87 \$	(9,36)	26,36	318	28,91 %
FR-2	37,40 \$	Lieutenant de pompiers	51,70 \$	(14,30)	38,24	87	

Outre ces données, il convient de poursuivre la comparaison de la rémunération des membres du groupe FR à celle de leurs pairs des secteurs public et privé. S'appuyant sur les données relatives du recensement 2016, le tableau 3 présente les données sur le salaire moyen des codes de la Classification nationale des professions (CNP) liés au groupe FR (Pièce B3).

Tableau 3 : Salaires moyens dans les secteurs public et fédéral selon le recensement de 2016 en fonction des codes CNP

CNP 2016	Secteur	Nombre de travailleurs	Salaire moyen	N2016
4312	Secteur privé	1 415	93 071	4310 Pompiers
4312	Secteur public	22 375	100 072	4311 Pompiers
4312	Gouvernement fédéral	805	70 799	4312 Pompiers
4312	Total du secteur	23 785	99 659	4312 Pompiers

La comparaison du salaire annuel moyen des pompiers du secteur public, calculé d'après les codes CNP, à celui de leurs homologues du gouvernement fédéral met au jour un écart salarial de 41,3 % (tableau 4). Lors de la dernière ronde, le groupe FR a cependant obtenu un rajustement salarial de 15 %. Si cet ajustement, mis à part des augmentations économiques générales, témoignait d'un retard considérable par rapport aux comparateurs du marché, il ne suffisait pas du tout à le rattraper.

Tableau 4 : Salaire moyen des pompiers du secteur public comparativement au gouvernement fédéral

Sous-groupe	Salaire moyen dans le secteur public en 2016	Salaire moyen au gouvernement fédéral en 2016	Écart (%)
FR	100 072	70 799	41,3 %

Il est en somme impératif d'offrir aux pompiers du gouvernement fédéral une rémunération comparable à celle de leurs pairs des secteurs public et privé. Pourtant, le SCT a allégué durant les négociations que les salaires du groupe SV étaient concurrentiels. Pour réfuter davantage cette allégation, comparons les salaires actuels des membres du groupe FR à ceux de leurs homologues du secteur municipal.

Tableau 5 : Salaire en vigueur dans les unités de l'AIP les plus près des lieux du groupe FR

LIEUX DU GROUPE FR	N ^{BRE} DE MEMBRES	UNITÉ DE L'AIP LA PLUS PRÈS	SALAIRE ANNUEL (ANNÉE 2017 ENVIRON)
Borden (ON)	44	Barrie	97 866 \$
Petawawa (ON)	62	Pembroke	94 672 \$
Kingston (ON)	3	Kingston	97 458 \$
Shilo (MB)	38	Brandon	86 548 \$
Dundurn (SK)	26	Saskatoon	96 881 \$
Gagetown (NB)	34	Oromocto	83 949 \$
Halifax (NS)	81	Halifax	91 088 \$
Valcartier (QC)	1	Montréal (seule unité au QC)	76 850 \$
Victoria (BC)	83	Victoria	94 116 \$
Nanosee (BC)	2	Nanaimo	89 544 \$
Wainwright (AB)	33	Edmonton	96 668 \$
Suffield (AB)	33	Medicine Hat	96 936 \$
Population totale	440	MOYENNE	91 881 \$
		MOYENNE PONDÉRÉE	93 102 \$
		GROUPE SV : FR-1 (1^{re} classe)	77 564 \$
		Écart FR par rapport à la moyenne :	18,5 %
		Écart FR par rapport à la moyenne pondérée :	20,0 %

Pour bien faire ressortir l'importance d'une rémunération juste et comparable ainsi que 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, le tableau 5 présente les comparateurs municipaux, soit les salaires en vigueur dans les unités de l'AIP les près des lieux de travail du groupe FR. Selon la moyenne pondérée de ces salaires, la rémunération des membres du groupe FR accuse un retard de 20 % par rapport aux organismes externes de pompiers situés à proximité des lieux de travail du groupe.

Restructuration de l'échelle salariale du groupe FR

D'abord, le syndicat propose d'éliminer le taux de recrutement de l'échelle salariale du groupe FR. Ce taux ne cadre plus avec la réalité des pompiers fédéraux d'aujourd'hui. Jadis, les pompiers qui se joignaient au groupe n'avaient en main qu'un certificat de secourisme. On leur versait le taux de recrutement pendant leur période de formation, alors qu'ils acquéraient les compétences nécessaires en milieu de travail.

De nos jours, les nouvelles recrues sortent de l'école de pompiers, où elles ont acquis un éventail de compétences. Dans un récent avis de concours pour un poste FR-1 (venant à échéance en août 2021), les candidats devaient satisfaire aux qualifications essentielles exigées par l'International Fire Service Accreditation Congress et le ProBoard, notamment répondre aux normes de la National Fire Protection Association (NFPA) 1001 – niveau II et NFPA 472 – Matières dangereuses – Opération (Pièce B4). Ces nouveaux membres sont donc des pompiers qualifiés. De plus, après seulement deux quarts de travail, ils peuvent faire des heures supplémentaires aux côtés des autres membres de niveau FR-1.

Surtout, la restructuration de l'échelle salariale contribuera à réduire les écarts majeurs relevés entre le salaire des membres du groupe FR et celui des pompiers des marchés comparables. Les tableaux suivants montrent en quoi la restructuration proposée par le syndicat comblera les écarts mis au jour par les données rajustées de l'étude de HG.

FR-1 : Avant la restructuration

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Écarts salariaux selon les données rajustées de l'étude de HG
Salaire	65 994	67 688	72 691	75 092	77 564	<u>26,36 %</u>
Écart (%) entre les échelons		2,57 %	7,39 %	3,30 %	3,29 %	

- La restructuration de l'échelle salariale proposée par le syndicat pour le niveau FR-1 prévoit une augmentation de 5 % en vue de combler l'écart salarial.

FR-1 : Après la restructuration

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Écarts salariaux selon les données rajustées de l'étude de HG
Salaire	65 994	67 688	72 691	75 092	77 564	81 442	<u>21,36 %</u>
Écart (%) entre les échelons		2,57 %	7,39 %	3,30 %	3,29 %	5,00 %	

FR-2 : Avant la restructuration

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Écarts salariaux selon les données rajustées de l'étude de HG
Salaire	76 502	79 082	81 676	<u>38,24 %</u>
Écart (%) entre les échelons		3,37 %	3,28 %	

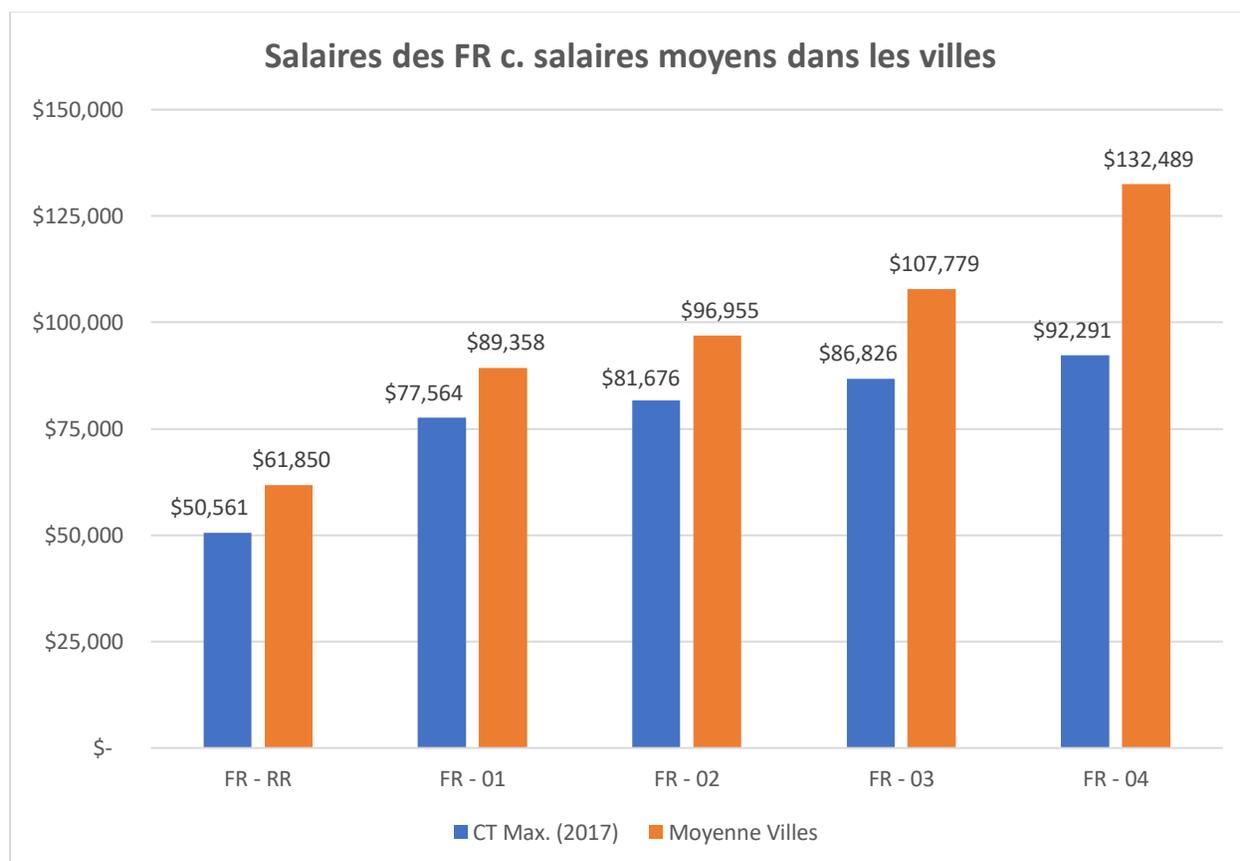
- La restructuration de l'échelle salariale proposée par le syndicat pour le niveau FR-2 prévoit l'élimination du premier échelon et l'ajout d'un échelon de 5 %, en vue de combler l'écart salarial.

FR-2 : Après la restructuration

	Échelon 1	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Écarts salariaux selon les données rajustées de l'étude de HG
Salaire	76 502	79 082	81 676	85 760	<u>33,24 %</u>
Écart (%) entre les échelons			3,28 %	5,00 %	

Enfin, l'augmentation de 10 % proposée par le syndicat pour les niveaux FR-3 à FR-6 comblera en partie les écarts salariaux fondés sur le grade. Pour les niveaux FR-3 et FR-4, ils sont, par exemple, de 19,4 % (FR-3) et d'un peu plus de 30 % (FR-4) (figure 1). Notons par ailleurs que le syndicat a retiré sa proposition d'harmonisation des augmentations d'échelon.

Figure 1 : Salaires du groupe FR c. salaires moyens dans les villes



En somme, les données le prouvent clairement : un rajustement salarial et une restructuration de l'échelle salariale s'imposent. Les écarts salariaux ne feront qu'empirer les problèmes actuels de recrutement et de maintien en poste. L'ajustement consenti à la dernière ronde a à peine atténué la disparité de traitement entre les pompiers fédéraux et leurs homologues des marchés externes comparables. À la lumière des données présentées, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure dans sa décision les mesures de redressement proposées.

2) **Rajustement salarial – GROUPE GL**

- a) Un ajustement au marché de 9 % est revendiqué pour le groupe Manœuvres et hommes de métier (GL).

Les taux de rémunération proposés par le syndicat pour le groupe GL tiennent compte de la nécessité d'attirer au sein du groupe des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir, et d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération comparable à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public. Les écarts salariaux sont manifestes, que ce soit à la lumière d'un rajustement des données de l'étude sur la rémunération du HayGroup, ou d'une analyse des données du recensement filtrées selon les codes de la Classification nationale des professions liés au groupe GL.

Comme mise en contexte, rappelons qu'en juillet 2019, une citation de Statistique Canada était mise en relief dans les nouvelles du monde des affaires de CBC : « les travailleurs sont plus nombreux à quitter le marché du travail qu'à y entrer, ce qui posera particulièrement problème pour les métiers spécialisés⁵⁴. » En outre, Statistique Canada a fait le point sur les inscriptions à un programme d'apprentissage, rapportant qu'elles avaient diminué de 0,6 % en 2017 par rapport à l'année précédente. Quoique légère, cette baisse s'ajoute à celles des deux années précédentes pour marquer un déclin total d'environ 25 % (-14,7 % en 2015 et -9,7 % en 2016).

⁵⁴ Brandie Weikle, « Here's where Canadians are finding well-paying jobs in the trades », CBC News, 23 juillet 2019, www.cbc.ca/news/business/canadian-tradespeople-1.5198394.

En dépit d'un besoin croissant, le nombre de certificats décernés à des personnes ayant franchi les étapes nécessaires pour devenir qualifiées dans un métier spécialisé a diminué au cours des dernières années. De 2016 à 2017, le nombre de certificats délivrés a diminué de 7,4 %, passant de 55 230 à 51 150. Cette diminution concorde avec les baisses enregistrées au cours des années précédentes, le nombre de certificats ayant passé de 59 409 en 2014 à 55 230 en 2016 (-7,0 %) (Pièce B5). Pour attirer et retenir des gens de métier, le SCT doit leur offrir une rémunération comparable à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public.

D'après le principe de relativité externe, le syndicat propose un rajustement salarial de 9 % pour le groupe GL, en s'appuyant sur les données rajustées de l'étude sur la rémunération du HayGroup (HG) et sur les salaires associés aux codes de la Classification nationale des professions (CNP). D'abord, l'analyse suivante se fonde sur un rajustement des données recueillies en 2014 dans le cadre d'une étude menée par le HG auprès de 47 employeurs sur le salaire de 23 517 travailleurs canadiens, pour des postes correspondant à ceux du groupe SV au gouvernement fédéral. Aux fins du rajustement, la moyenne des règlements salariaux majeurs dans les services publics, la construction, le transport et l'administration publique a été calculée de 2014 à 2017 (voir tableau 6). Ces moyennes annuelles ont ensuite été appliquées au taux horaire maximum moyen calculé par le HG en 2013 (tableau 7).

Tableau 6 : Moyenne annuelle des règlements salariaux majeurs (pièce B2)

2014		2015	
Services publics	2,4	Services publics	1,5
Construction	2,4	Construction	1,6
Transport	1,7	Transport	2,4
Administration publique	1,7	Administration publique	1,5
MOYENNE	2,1	MOYENNE	1,8
2016		2017	
Services publics	1,4	Services publics	1,7
Construction	1,8	Construction	1,7
Transport	1,3	Transport	1,9
Administration publique	1,5	Administration publique	1,6
MOYENNE	1,5	MOYENNE	1,7

Tableau 7 : Taux rajustés de l'étude du HayGroup (HG)

Catégorie de l'étude du HG		2014	2015	2016	2017
Titre d'emploi	Taux horaire max. moyen selon le HG (2013)	1 021	1 018	1 015	1 017
	Superviseur, construction et entretien	33,06 \$	33,75 \$	34,36 \$	34,88 \$
Électricien	42,78 \$	43,68 \$	44,46 \$	45,13 \$	45,90 \$
Manœuvre, aide de corps de métier	21,70 \$	22,16 \$	22,55 \$	22,89 \$	23,28 \$
Technicien en réfrigération/CVC	53,20 \$	54,32 \$	55,29 \$	56,12 \$	57,08 \$
Chauffeur de camion lourd	22,18 \$	22,65 \$	23,05 \$	23,40 \$	23,80 \$
Peintre, peintre d'enseignes – construction	28,74 \$	29,34 \$	29,87 \$	30,32 \$	30,84 \$
Plombier, tuyauteur	32,58 \$	33,26 \$	33,86 \$	34,37 \$	34,96 \$
Ferblantier	31,27 \$	31,93 \$	32,50 \$	32,99 \$	33,55 \$
Mécanicien, automobiles et véhicules lourds	41,15 \$	42,01 \$	42,77 \$	43,41 \$	44,15 \$
Menuisier	31,24 \$	31,90 \$	32,47 \$	32,96 \$	33,52 \$

Rajustées pour 2017, les données de l'étude de 2013 du HG permettent de calculer l'écart salarial entre les emplois du groupe GL et les postes comparables des secteurs privé et public (tableau 8). La différence entre ces valeurs et un échantillon des taux horaires maximaux proposés par le SCT en 2017 (ces taux comprennent les augmentations économiques générales et les rajustements salariaux de la dernière ronde) a été calculée. La moyenne reflète l'écart salarial. Le rajustement salarial proposé par le syndicat vise donc à rattraper le retard qu'accusent les taux de rémunération actuels des diverses classifications du groupe GL sur les taux horaires maximaux moyens rajustés de l'étude du HG.

Tableau 8 : Écart entre la rémunération du groupe GL et les taux rajustés de l'étude du HG

Classification SV (groupe et niveau)	Taux horaire max. (2017)	Catégorie de l'étude du HG	Taux horaire max. moyen selon le HG (rajusté pour 2017)	Écart (\$)	Écart (%)
		Titre d'emploi			
GL-COI-11	33,93 \$	Superviseur, construction et entretien	35,47 \$	(1,54 \$)	4,54 %
GL-EIM-11	35,46 \$	Électricien	45,90 \$	(10,44 \$)	29,44 %
GL-ELE-3	22,30 \$	Manœuvre, aide de corps de métier	23,28 \$	(0,98 \$)	4,40 %
GL-MAM-8	29,13 \$*	Technicien en réfrigération/CVC	57,08 \$	(27,95 \$)	95,94 %
GL-MDO-5	24,63 \$	Chauffeur de camion lourd	23,80 \$	0,83 \$	-3,38 %
GL-PCF-7	30,32 \$	Peintre, peintre d'enseignes – construction	30,84 \$	(0,52 \$)	1,70 %
GL-PIP-9	32,27 \$	Plombier, tuyauteur	34,96 \$	(2,69 \$)	8,32 %
GL-SMW-10	35,62 \$	Ferblantier	33,55 \$	2,07 \$	-5,81 %
GL-VHE-10	33,47 \$	Mécanicien, automobiles et véhicules lourds	44,15 \$	(10,68 \$)	31,91 %
GL-WOW-9	30,68 \$	Menuisier	33,52 \$	(2,84 \$)	9,25 %
Moyenne (sauf GL-MAM-8) :					8,93 %

*Même en tenant compte de l'indemnité provisoire annuelle n'ouvrant pas droit à pension de 8 000 \$, l'écart salarial pour les techniciens en réfrigération/CVC, soit 73,16 %, demeure inacceptable.

Par ailleurs, il convient de comparer la rémunération des membres du groupe GL à celle de leurs pairs du secteur public, d'après les données sur le salaire moyen du recensement de 2016. Ces données ont été filtrées en fonction des codes CNP. La CNP permet de classer de façon systématique la gamme complète des activités professionnelles au Canada. Les professions sont décrites et regroupées principalement selon le travail accompli, à la lumière des tâches, des fonctions et des responsabilités qui leur sont associées.

Le tableau 9 présente une comparaison entre le salaire annuel moyen des personnes occupant dans le secteur public un poste similaire à ceux des membres du groupe GL et

le salaire moyen dans l'administration fédérale pour un poste semblable (Pièce B6). Cette comparaison révèle un écart de 13,09 %.

Tableau 9 : Salaires moyens dans le secteur public et l'administration fédérale selon le recensement de 2016 en fonction des codes CNP

Sous-groupe	Salaires moyens dans le secteur public en 2016	Salaires moyens dans l'administration fédérale en 2016	Écart (%)
GL	71 220	62 977	13,09 %

En somme, les taux que propose le SCT au groupe GL accusent un retard considérable sur ceux du marché externe. Le rattrapage salarial de 9 % proposé est raisonnable étant donné les problèmes de recrutement et de maintien en poste des gens de métier. Notons que 60 % des membres du groupe GL ont plus de 50 ans, et 17,4 %, plus de 60 ans. Pour assurer la relève au sein du groupe, l'employeur doit offrir une rémunération concurrentielle. L'employeur a justifié sa proposition en se contentant de déclarer que le traitement du groupe SV était comparable au marché. Le syndicat rejette fermement cette allégation, et demande respectueusement à la commission d'inclure dans sa décision les mesures de redressement proposées.

3) Rajustement salarial – GROUPE HP

- a) Un ajustement au marché de 39 % est revendiqué pour le groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP).
- b) Une restructuration de la classification qui prévoit l'élimination des deux premiers échelons pour les niveaux HP-6 à HP-9.

Les taux de rémunération proposés par le syndicat pour le groupe HP tiennent compte des écarts salariaux que révèlent le rajustement des données de l'étude sur la rémunération du HayGroup, et l'analyse des données du recensement filtrées selon les codes de la Classification nationale des professions liés au groupe HP. Ce rajustement salarial se fonde sur la nécessité d'attirer au sein du groupe des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir, et d'offrir au sein de la fonction publique une

rémunération comparable à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public. La fonction publique doit offrir aux travailleurs et travailleuses du secteur du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes une rémunération comparable à celle de leurs pairs des secteurs public et privé.

L'analyse suivante se fonde sur un rajustement des données recueillies en 2014 par le HayGroup (HG) auprès de 47 employeurs sur le salaire de 23 517 travailleurs canadiens, pour des postes correspondant à ceux du groupe SV au gouvernement fédéral. Aux fins du rajustement, la moyenne des règlements salariaux majeurs dans les services publics, la construction, le transport et l'administration publique a été calculée de 2014 à 2017 (voir tableau 10).

Tableau 10 : Moyenne annuelle des règlements salariaux majeurs (Pièce B2)

2014		2015	
Services publics	2,4	Services publics	1,5
Construction	2,4	Construction	1,6
Transport	1,7	Transport	2,4
Administration publique	1,7	Administration publique	1,5
MOYENNE	2,1	MOYENNE	1,8
2016		2017	
Services publics	1,4	Services publics	1,7
Construction	1,8	Construction	1,7
Transport	1,3	Transport	1,9
Administration publique	1,5	Administration publique	1,6
MOYENNE	1,5	MOYENNE	1,7

Ces moyennes annuelles ont ensuite été appliquées au taux horaire maximum moyen calculé par le HG en 2013. Rajustées pour 2017, les données de l'étude du HG permettent de calculer l'écart salarial entre les emplois du groupe HP et les postes comparables des secteurs privé et public évalués dans le cadre de l'étude (tableau 11). En se fondant sur le niveau HP-4, la comparaison révèle que le taux horaire des membres du groupe HP accuse un manque à gagner de 25,87 \$, soit un écart salarial de 73,51 % par rapport aux personnes salariées occupant un poste similaire sur le marché du travail.

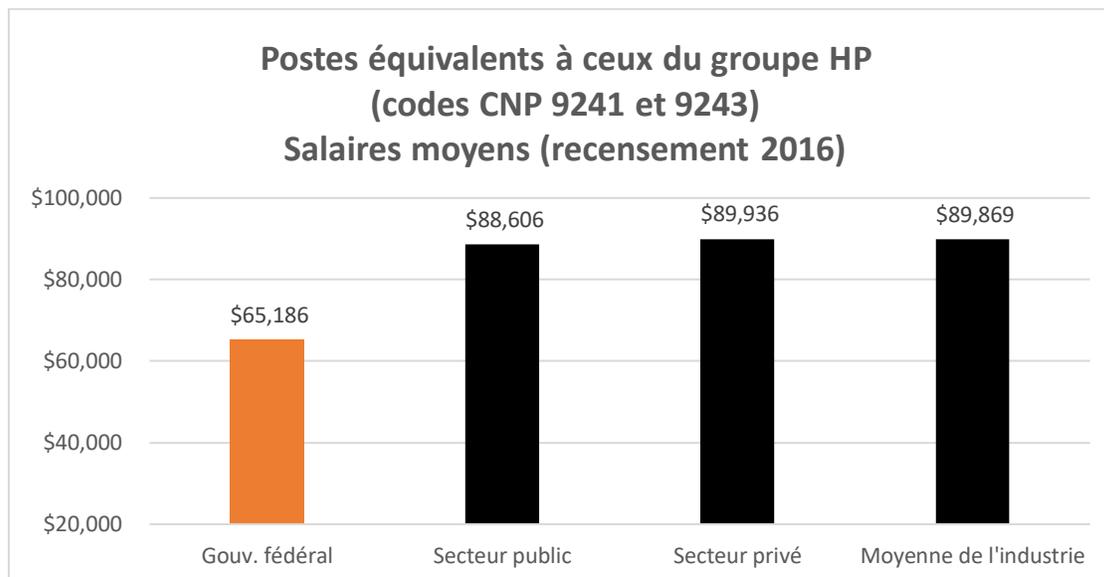
Le rajustement salarial de 15 % consenti lors de la dernière ronde n’a pas suffi à rattraper ce retard.

Tableau 11 : Écart entre la rémunération du groupe GL et les taux rajustés de l’étude du HG

Classification SV (groupe et niveau)	Taux horaire max. (2017)	Catégorie de l’étude du HG – Taux horaire max. moyen		Écart (\$)	Écart (%)
		Titre	Taux rajusté pour 2017		
HP-4	35,19 \$	Mécanicien de machines fixes (classe 2)	61,06 \$	(25,87 \$)	73,51 %

La rémunération du groupe HP accuse un retard non seulement sur la moyenne de l’industrie, mais aussi sur les salaires des personnes occupant un poste similaire dans les secteurs public et privé (Pièce B7) (figure 2).

Figure 2 : Salaires moyens des personnes travaillant dans le secteur du chauffage, de la force motrice et de l’opération de machines fixes



Le Guide salarial 2019 de Hays Canada, fruit d'une enquête menée auprès de plus de 4 000 professionnels et employeurs au Canada, comporte des données sur les salaires des mécaniciens de machines fixes et des mécaniciens d'exploitation en chef/mécaniciens du bâtiment œuvrant dans le secteur privé. Les premiers reçoivent généralement entre 32 \$ et 40 \$ l'heure et jusqu'à 44 \$ l'heure, et les derniers, de 105 000 \$ à 135 000 \$ par année. Si ces chiffres reflètent l'éventail des salaires sur le marché du travail, une moyenne calculée d'après le haut et le bas de la fourchette salariale donne 38 \$, soit un écart de 8 % par rapport à la rémunération des postes de niveau HP-4. Si l'on tient compte seulement du haut de la fourchette, cet écart s'établit à 25 % pour HP-04. Pour un mécanicien d'exploitation en chef, le taux normal maximal au niveau HP-7 est de 43,68 \$ (salaire annuel de 91 162 \$), ce qui est inférieur de 15 % au bas de la fourchette salariale figurant dans le Guide (Pièce B8).

Par ailleurs, il convient de comparer la rémunération des membres du groupe HP à celle de leurs pairs du secteur public, d'après les données sur le salaire moyen du recensement de 2016. Ces données ont été filtrées en fonction des codes CNP. La CNP permet de classer de façon systématique la gamme complète des activités professionnelles au Canada. Les professions sont décrites et regroupées principalement selon le travail accompli, à la lumière des tâches, des fonctions et des responsabilités qui leur sont associées.

Pour le groupe HP, les codes pour les mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques (9241) et les opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets (9243) ont servi de référence. En filtrant les données sur les salaires moyens du recensement de 2016 en fonction de ces codes CNP, nous avons établi une comparaison entre le salaire annuel moyen des personnes occupant dans le secteur public un poste similaire à ceux des membres du groupe HP et le salaire moyen dans l'administration fédérale pour un poste semblable. Cette comparaison révèle un écart de 35,9 % (tableau 12).

Tableau 12 : Salaires moyens dans le secteur public et l'administration fédérale selon le recensement de 2016 en fonction des codes CNP

Sous-groupe	Salaires moyens dans le secteur public en 2016 selon les codes CNP	Salaires moyens dans l'administration fédérale en 2016	Écart (%)
HP	88 606 \$	65 186 \$	35,92 %
	Salaires moyens dans le secteur privé en 2016 selon les codes CNP		
HP	89 936 \$	65 186 \$	37,97 %

Enfin, en proposant d'éliminer les deux premiers échelons des niveaux HP-6 à HP-9, le syndicat cherche à améliorer la cohérence et l'équité de l'échelle salariale du groupe HP. Il faut pour les niveaux HP-1 à HP-5 franchir trois échelons pour toucher le taux normal maximal, alors que les niveaux HP-6 à HP-9 comportent cinq échelons. La proposition syndicale vise à corriger cette incohérence.

L'employeur a justifié sa proposition en se contentant de déclarer que le traitement du groupe SV était comparable au marché. Le syndicat rejette fermement cette allégation, et demande respectueusement à la commission d'inclure dans sa décision les mesures de redressement proposées.

4) Rajustement salarial – GROUPE SC

- a) Un ajustement au marché de 21 % est revendiqué pour le groupe Équipages de navires (SC).
- b) Tous les niveaux : Ajout de deux échelons de 5 %.

La priorité du groupe SC : une rémunération juste et équitable. S'appuyant sur l'alinéa 175 b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, qui fait ressortir « la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre

géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes », la proposition du syndicat se fonde directement sur l'étude comparative sur la rémunération du groupe SC : salaire de base (Pièce B9). Rappelons que les parties à l'entente conclue en 2017 avaient convenu de charger un comité mixte de se pencher sur la rémunération de ce groupe. Le SCT a confié au cabinet Mercer la tâche de réaliser cette étude, qu'il a achevée en mars 2019. Le cabinet a été retenu par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour mesurer et évaluer le salaire de base offert par des employeurs externes pour des emplois comparables à des emplois précis du groupe SC (équipages de navires). Ces données serviront durant le processus de négociation. L'étude a révélé un écart considérable entre la rémunération du groupe SC et celle associée à des postes comparables à l'extérieur de la fonction publique fédérale, les taux offerts par le SCT étant inférieurs pour les quatre postes.

Le rajustement salarial de 21 % que propose le syndicat pour le groupe SC vise à enfin combler cet écart par rapport au marché. Notons que l'étude Mercer comporte des données salariales à jour (en date du 1^{er} novembre 2018), qui ont été fournies par huit employeurs représentant 199 travailleurs ayant des emplois comparables aux quatre postes du gouvernement fédéral. L'étude a cependant lancé un débat sur la manière de calculer l'écart salarial et sur le caractère concurrentiel de la rémunération des postes du groupe SC. Les données présentées dans le rapport sont pondérées en fonction des employeurs et représentent une moyenne de la médiane pour chaque poste. Le syndicat juge que cette méthode ne reflète pas nécessairement la réalité du marché, surtout en raison du peu de répondants à l'étude. Grosso modo, la répartition des données entre les employeurs de différentes tailles a une importance (les organisations de plus grande taille reflètent mieux la réalité, ce qui doit être pris en compte).

Ils sont partis de l'hypothèse que, dans le secteur privé, peu importe le niveau, le 50^e percentile d'un marché précis représente généralement le salaire auquel on s'attendrait pour un rendement « pleinement compétent ». C'est ainsi que les consultants ont conclu que les salaires payés par le Conseil du Trésor pour les quatre postes sont concurrentiels (c.-à-d. +/-10 % de P50). Or, le syndicat réfute l'allégation selon laquelle la rémunération

d'un poste est concurrentielle si elle se situe dans une fourchette de +/- 10 % de celle d'un poste du marché cible. Une telle approche, surtout si la rémunération est inférieure aux comparateurs du marché, nie « 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 » dont doit tenir compte la présidence. Ni Mercer, ni le SCT ne peuvent imposer des limites aussi arbitraires à la rémunération juste et équitable.

Qui plus est, le gouvernement fédéral devrait être un chef de file dans ce secteur. Puisque P50 n'a rien d'une rémunération concurrentielle, le syndicat se fonde sur les taux au 75^e percentile ou P75 (données de cinq employeurs pour chaque poste à des fins d'exactitude et de fiabilité). Par conséquent, il juge sa proposition d'un rajustement salarial de 21 % raisonnable au vu de l'écart salarial par rapport à P75, qui s'établit à un peu plus de 29 % (tableau 13).

Plutôt que de se fonder sur une médiane, l'AFPC estime qu'il est plus naturel de comparer le salaire de base maximal d'un poste du groupe SC et la moyenne des salaires les plus élevés qu'il est possible de gagner pour un poste équivalent à l'extérieur de la fonction publique fédérale. C'est à notre avis la comparaison la plus juste pour les équipages de navires chevronnés. Dans le même ordre d'idées, une décision arbitrale a accordé à la Guilde de la marine marchande du Canada (officiers de navire) un ajustement au marché de 12 %. Si le syndicat ne considère pas le groupe des officiers de navire comme un comparateur, les employeurs et les travailleurs tenant lieu de comparateurs pour le groupe SC étant précisées dans le rapport sur le salaire de base, la présidence devrait tenir compte de la décision de l'arbitre Baxter, selon laquelle les comparateurs les plus pertinents sont ceux qui se fondent sur un personnel similaire travaillant pour des organisations similaires dans des communautés similaires (Pièce B10). Dans son dossier déposé en marge de la décision arbitrale du 2 octobre 2018, la Guilde s'appuyait sur les moyennes et les écarts – et non sur les médianes – pour calculer les augmentations économiques annuelles chez les employeurs similaires du secteur maritime privé (Pièce B11). Le syndicat compare donc, pour chaque classification, la moyenne des

salaires les plus élevés du marché au salaire de base du groupe SC (tableau 13). L'écart par rapport au marché s'élève alors à 8,78 %.

Tableau 13 : Écarts entre les salaires de base

TITRE DU POSTE	NIVEAU	MAX. SCT	EMP.	TRAV.	P50 (\$)	P75 (\$)	MERCER (moyenne)	% de la moyenne	% de P75
Homme de pont, matelot	SC-02	54 072 \$	8	139	54 140	77 057	61 544	13,82	42,51
Maître d'équipage	SC-05	59 496 \$	5	10	56 420	70 263	61 455	3,29	18,1
Aide-mécanicien	SC-03	55 824 \$	7	12	55 965	77 292	63 103	13,04	38,46
Service des vivres	STD-01	52 896 \$	6	38	50 450	62 428	55 532	4,98	18,02
Écart avec le marché								8,78 %	29,27 %

Compte tenu de la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir, soulignons également que le groupe SC représentait une part importante des départs à la retraite dans la Garde côtière canadienne de 2011 à 2016 (pièce B12). Sans une rémunération équitable et concurrentielle, le recrutement de nouveaux équipages s'avérera ardu.⁵⁵ Des inquiétudes concernant le groupe SC et le personnel navigant ont d'ailleurs été soulevées lors des délibérations du Comité sénatorial permanent des pêches et océans à la suite de l'exclusion des postes du groupe SC de l'étude sur la rémunération du groupe SV. Le 7 février 2017, en réponse au sénateur Tobias Enverga, qui reconnaissait la pénurie de main-d'œuvre et l'effet aggravant qu'aura le départ à la retraite prochain de 25 % du personnel navigant, la présidente nationale de l'Union canadienne des employés des transports, Christine Collins, demande qu'on prenne sérieusement acte du retard salarial du groupe SC. La Garde côtière canadienne a de la difficulté à « recruter les membres d'équipage : les matelots de pont, les maîtres d'équipage et même les cuisiniers, déplore-t-elle. Cette pénurie est particulièrement notable dans la région de l'Atlantique et surtout à Terre-Neuve, en raison des autres possibilités d'emploi en mer et ailleurs. » En guise

⁵⁵ <https://www.citynews1130.com/2018/10/07/canadian-seafarer-shortage-prompts-actions-from-union/>

de contexte, selon les données démographiques du SCT, la moyenne d'âge du groupe SC est de 45,91 ans, et 45,5 % de ses membres ont plus de 50 ans.

En plus de faire état des problèmes de recrutement et de maintien en poste, M^{me} Collins a présenté des preuves sur le terrain du fossé entre la rémunération dans les secteurs public et privé. « Certains de nos membres sont fidèles à la Garde côtière et à leur travail et ne cherchent pas à partir, explique-t-elle. En revanche, certains de nos employés plus jeunes n'ont pas la même vision. Lorsqu'ils découvrent qu'ils peuvent obtenir un emploi de matelot breveté à St. John's, Terre-Neuve, pour un salaire de 70 000 à 75 000 \$ par an, alors qu'ils sont payés entre 49 000 et 50 500 \$ actuellement, on comprend facilement quel choix ils vont faire. Le personnel vieillit — c'est le cas des officiers et des équipages et je pense que la Garde côtière s'en rend compte et qu'elle a peut-être abordé ce sujet devant votre comité — les jeunes s'engagent pour une courte période de temps, acquièrent la formation et se trouvent ensuite un emploi dans le secteur privé. Une offre d'emploi de cuisinier subalterne sur un bâtiment privé proposait un salaire de plus de 60 000 \$ par an. Les cuisiniers en poste sur un navire de la Garde côtière gagnent 40 000 \$. On voit donc que la différence au niveau des offres d'emploi pour les jeunes est assez criante. » (Pièce B13)

Pour remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des SC, le syndicat propose également d'ajouter deux échelons de 5 % à chaque niveau de classification.

L'employeur a justifié sa proposition en se contentant de déclarer que le traitement du groupe SV était comparable au marché. Le syndicat rejette fermement cette allégation, et demande respectueusement à la commission d'inclure dans sa décision les mesures de redressement proposées.

5) Rajustement salarial – Groupe LI

- a) Le syndicat propose un ajustement au marché de 21 % pour les membres du groupe Gardiens de phares (LI).
- b) La restructuration de la grille salariale proposée éliminerait les deux premiers échelons des niveaux LI-1 et LI-2 ainsi que le premier échelon des niveaux LI-3 à LI-9.

MOTIF :

Le salaire des gardiens de phare n'est pas proportionnel aux problèmes liés à l'isolement, la santé mentale et aux difficultés du travail dans les conditions d'aujourd'hui. L'ajustement au marché de 1,5 % consenti à la dernière ronde de négociation n'a pratiquement rien fait pour régler les problèmes financiers et les problèmes de recrutement et de maintien en poste. La proposition du syndicat se fonde sur 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. La faiblesse des salaires nuit à l'embauche et au maintien en poste de gardiens de phares.

Les phares sont répartis comme suit : 27 en Colombie-Britannique, 23 à Terre-Neuve et 1 au Nouveau-Brunswick. En 2018, LeadingCulture a mené une étude sur l'évaluation du recrutement dans les phares, qui portait sur les stratégies de dotation en personnel des 27 phares de la côte ouest. Cette étude a relevé plusieurs obstacles au recrutement : les ratés de Phénix, le salaire des gardiens de phare et les dépenses personnelles, qui comptaient parmi les principaux facteurs (voir la proposition à l'annexe F) (Pièce B14).

Cette année, de nombreux médias (dont la CBC [Pièce B15] et le *Financial Post* [Pièce B16]) ont souligné la pénurie de gardiens de phare. La Garde côtière canadienne confirme qu'il y a manque d'effectif dans les phares de la Colombie-Britannique. Dans un communiqué, elle explique qu'il n'y a pas de phare vacant pour le moment, mais que la pénurie de main-d'œuvre est récurrente dans un site et temporaire dans un autre. Elle n'a pas mentionné de quels phares il s'agissait pour des motifs de sécurité (Pièce B15). Les problèmes de la Garde côtière canadienne s'expliquent en partie par le salaire des

gardiens, qui frise le salaire minimum (Pièce B17). Au niveau le plus bas actuellement occupé (LI-3), la rémunération annuelle maximale d'un gardien de phare à temps plein est de 42 793 \$. C'est la compensation pour une année vécue loin de ses proches, où les réapprovisionnements n'arrivent souvent qu'une fois par mois.

En termes de salaire horaire, en se basant sur une semaine de 56 heures, les membres du niveau LI-3 sont payés 14,65 \$/h. Si on le compare au salaire horaire de la Colombie-Britannique (qui compte 27 phares), soit 13,85 \$ au 1^{er} juin 2019, ce salaire représente une maigre bonification de 0,80 \$. Le gardien de phare, qui travaille 56 heures par semaine pendant l'été en Colombie-Britannique, perçoit donc à peine 5,4 % de plus que le strict minimum requis pour répondre aux besoins des Canadiens. Le niveau LI-2 (qui ne compte actuellement aucun titulaire), à l'échelon maximal, est payé à 14,00 \$/h, soit à peine 0,15 \$ de plus que le salaire minimum de la Colombie-Britannique. Le niveau LI-1 (aucun titulaire) n'atteint même pas le salaire minimum de la Colombie-Britannique, qui, par ailleurs, passera à 14,60 \$ (une augmentation de 5,4 %) au 1^{er} juin 2020.

Enfin, la proposition du syndicat d'éliminer les deux premiers échelons des niveaux LI-1 et LI-2 (lesquels n'ont aucun titulaire) et le premier échelon des niveaux LI-3 à LI-9, se base sur la cohérence et l'équité. La restructuration de la grille salariale proposée réalignerait les neuf niveaux à un total de trois échelons pour l'atteinte du taux normal maximal.

L'employeur a justifié sa proposition en se contentant de déclarer que le traitement du groupe SV était comparable au marché. Le syndicat rejette fermement cette allégation, et demande respectueusement à la commission d'inclure dans sa décision les mesures de redressement proposées.

6) Restructuration de la grille – Service d'imprimerie (surveillants) – PR(S)

- a) Tous les niveaux : Éliminer les quatre premiers échelons.

MOTIF :

Actuellement, les membres du groupe PR(S) doivent gravir sept échelons (sept années) pour toucher le taux normal maximal. Cette proposition se fonde sur la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers niveaux au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique. Le syndicat estime ici que le nombre d'échelons devrait être le même pour les postes de supervision et les autres postes du service d'imprimerie.

À titre de comparateur interne, les rôles sans supervision du service d'imprimerie PR(NS) touchent le taux normal maximal après deux ou trois échelons, et ce, pour tous ses sous-groupes. La suppression des quatre premiers échelons de tous les niveaux d'opérateurs d'imprimerie (supervision) permettrait d'éliminer cette incohérence.

APPENDICES SPÉCIFIQUES & INDEMNITÉS DU GROUPE SV

APPENDICE « A » - GROUPE POMPIERS (FR)

PROPOSITION DE L'AFPC

Prime d'ancienneté

5.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a le droit de recevoir, en un montant versé en une seule fois, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle	Pourcentage du salaire annuel des employés
5 à 9 ans	740 \$	1 %
10 à 14 ans	850 \$	2 %
15 à 19 ans	980 \$	3 %
20 à 24 ans	1110 \$	4 %
25 à 29 ans	1240 \$	5 %
30 ans ou plus	1370 \$	6 %

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Indemnité de rentrée au travail

4.01

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre et se rend au travail un jour de repos, il ou elle a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.01a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu de l'alinéa 65.05.

4.02 Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre et se rend au travail après qu'il ou elle a terminé sa journée de travail et a quitté son lieu de travail, il ou elle a droit à une rémunération minimale de deux (2) heures calculée au taux de sa rémunération horaire.

(Nouveau)

4.03 Lorsqu'un employé est admissible au remboursement de frais de transport conformément à l'article 35, l'employé sera remboursé pour les frais raisonnables encourus à partir de son domicile jusqu'à une distance maximale de soixante-quinze (75) kilomètres.

Annexe « B » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les pompiers et les lois provinciales sur les accidents de travail

Supprimer l'Annexe « B »

MOTIF :

Les motifs de l'appendice A - Groupe des pompiers portent sur la proposition du syndicat en ce qui concerne la prime d'ancienneté, la réfutation de la proposition de l'employeur sur l'indemnité de rentrée au travail et les commentaires sur le protocole d'entente concernant les pompiers et les lois provinciales sur les accidents de travail.

Prime d'ancienneté

Présentement, la prime d'ancienneté varie entre 740 \$ et 1 370 \$. La prime d'ancienneté du groupe FR compense les pompiers pour les demandes accrues de travail par poste et l'impact de ces demandes sur leur temps personnel et leur santé au fil des ans. Au paragraphe 5.01 de sa proposition, le syndicat demande que la prime d'ancienneté du groupe FR soit calculée en pourcentage, non seulement parce que l'inflation érode la valeur d'une prime forfaitaire d'ancienneté ou parce que les FR ne reçoivent pas de primes de poste, mais aussi parce que l'écart salarial entre le groupe FR et leurs homologues est plus marqué.

Comme de nombreux membres du groupe FR demeurent à l'échelon 1 pendant la majeure partie de leur carrière, la prime d'ancienneté reconnaît les années de service,

améliore la compétitivité de la rémunération et constitue un incitatif pour attirer et maintenir en poste des pompiers qui, sans cette prime, iraient travailler dans des municipalités voisines où ils seraient mieux payés. Par exemple, un FR-1 comptant 15 années d'expérience toucherait une prime d'ancienneté de 980 \$ en plus de son taux normal maximal, soit un total de 78 544 \$. Si l'on compare ce salaire à celui de l'unité de l'Association internationale des pompiers (AIP) la plus proche de celle des FR (voir la proposition sur les revendications salariales) dont le salaire annuel moyen est de 91 881 \$, on constate que l'écart est de près de 17 %. La revendication de l'AFPC concernant la bonification de la prime d'ancienneté vise à harmoniser la structure de la prime avec les conventions comparables de l'AIP et à combler cet écart de salaire. Le tableau 1 illustre la prime d'ancienneté du groupe FR-1 en vigueur (au taux normal maximal) en pourcentage ainsi que la demande de l'AFPC et sa valeur monétaire.

Bien que l'employeur n'ait manifesté aucun intérêt à exprimer la prime d'ancienneté par un pourcentage du taux salarial de base, la valeur de la prime actuelle (de 0,95 % à 1,77 % du salaire de base) est très inférieure à celle des marchés comparables situés à proximité des lieux de travail du groupe FR. De plus, à la cinquième colonne de sa proposition du 1^{er} mai 2019 présentée sous toutes réserves, l'employeur offre des augmentations minimales évaluées entre 44 \$ et 82 \$ (ou entre 1,01 % et 1,87 %). La revendication de l'AFPC correspond au montant de la prime d'ancienneté versée aux groupes comparables de pompiers municipaux (aussi appelée prime de reconnaissance dans certaines administrations).

Tableau 1 : Coût, en dollars, du taux de l'AFPC selon le salaire annuel des FR

FR1 (5 ^e échelon)	Ancienneté	Prime actuelle	Valeur en % (FR1)	Employeur 1 ^{er} mai	Valeur en % (FR1)	Revendication de l'AFPC	% calculé en dollars
77564 \$	5 à 9	740 \$	0,95 %	784 \$	1,01 %	1 %	775,64 \$
77564 \$	10 à 14	850 \$	1,10 %	901 \$	1,16 %	2 %	1551,28 \$
77564 \$	15 à 19	980 \$	1,26 %	1039 \$	1,34 %	3 %	2326,92 \$
77564 \$	20 à 24	1110 \$	1,43 %	1177 \$	1,52 %	4 %	3102,56 \$
77564 \$	25 à 29	1240 \$	1,60 %	1314 \$	1,69 %	5 %	3878,20 \$
77564 \$	30+	1370 \$	1,77 %	1452 \$	1,87 %	6 %	4653,84 \$

Par exemple, à Barrie (AIP), près de Borden en Ontario, la prime d'ancienneté des pompiers est calculée comme suit : augmentation de 3 % du salaire de base à 9 ans de service, de 6% à 18 ans, et de 9% à 24 ans. Du côté de Pembroke, à proximité de Petawawa en Ontario, les taux sont les suivants : 3 %, à 8 ans, 6 % à 17 ans et 9 % à 23 ans de service. Par ailleurs, la convention collective de bon nombre de pompiers municipaux de l'Ontario comprend une clause sur la « prime de reconnaissance » (aussi appelée 3-6-9) qui prévoit, en fonction du salaire des pompiers de première classe, une majoration de 3, 6 et 9 %. À Brandon au Manitoba, (pas loin de Shilo, lieu de travail des FR), la prime d'ancienneté est de 3 %, 4 %, 5 % et 6 % pour 8, 12, 16 et 20 ans de service, respectivement. À Saskatoon en Saskatchewan, (à proximité de Dundurn, SK) la prime d'ancienneté est de 2 % du salaire de base après la 7^e, 10^e, 15^e et la 20^e année de service. Les pompiers d'Oromocto au Nouveau-Brunswick, (près de Gagetown), reçoivent une prime d'ancienneté de 1,5 %, 2,5 %, 3 % et 3,5 % après 10, 15, 20 et 25 ans, respectivement. (Exhibit B18)

Réfutation des propositions de l'Employeur

En ce qui concerne la nouvelle proposition du SCT au paragraphe 4.03, le syndicat rejette la concession que lui demande l'employeur parce qu'elle limite la distance maximale de remboursement du kilométrage aux pompiers qui sont rappelés au travail. Il s'agit d'une question d'équité. Ainsi le syndicat rejette la proposition de l'employeur de limiter la compensation versée aux pompiers qui sont tenus de se rendre à nouveau au travail.

C'est l'employeur qui détermine le nombre de personnes qui composent une équipe de travail et les horaires. Lorsqu'il omet de prévoir un effectif complet à chaque horaire, l'employeur transfère un fardeau injuste aux travailleurs qui sont tenus de retourner au lieu de travail alors qu'ils avaient déjà été placés en position hors-service (les dispositions sur la disponibilité ne s'appliquent pas aux FR). L'Employeur peut régler ce problème en veillant à ce que des mesures soient prises pour affecter du personnel à la gestion des interventions d'urgence et limiter le recours aux rappels ainsi que l'impact des coûts connexes.

Enfin, en ce qui concerne la proposition de l'employeur de supprimer l'annexe « B », l'agent négociateur ne s'oppose pas à la suppression du protocole d'entente, mais le syndicat est disposé à discuter davantage avec le SCT de toute autre mesure visant à garantir la pleine protection des pompiers fédéraux par toutes les commissions des accidents de travail provinciales.

APPENDICE « B » - GROUPE GL : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

PROPOSITION DE L'AFPC

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions du groupe Manœuvres et hommes de métier.

Indemnité de travail salissant

6.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements **d'eaux d'égoût et d'eaux grises, de résidus chimiques, de matières polluantes de n'importe quelle quantité** ou de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début des travaux.

Prime de hauteur

7.01 L'employé-e touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, **une prime de hauteur équivalant à la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail** ~~passé à travailler vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler :~~

- a. dans des tours d'antenne de radio sur terre lorsqu'ils ou elles peuvent être tenus de travailler à plus de trente (30) pieds de hauteur;
- b. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à trente (30) pieds du sol où la méthode de soutien consiste en une plateforme mobile (~~sauf un monte-personne~~);

pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure à trente (30) pieds au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage.

MOTIF :

En ce qui concerne la proposition du syndicat au paragraphe 6.01, la norme de classification du groupe GL n'a pas été revue depuis 1988. Ainsi, l'ajout de « eaux d'égout et eaux grises, résidus chimiques et matières polluantes de n'importe quelle quantité » à la définition de travail salissant pour le groupe GL reflète les conditions de travail régulières. Cette terminologie ne figure généralement pas dans la norme de classification. L'exposition aux eaux grises (ou eaux usées domestiques, à l'exclusion des eaux d'égout), aux eaux d'égout (eaux à forte charge organique aussi appelées eaux noires), aux résidus chimiques et aux matières polluantes fait de plus en plus partie des conditions de travail des GL et les primes payées pour tout ce travail doivent refléter cette réalité.

Au paragraphe 7.01, le groupe GL cherche à faire bonifier le montant de la prime de hauteur. Cette prime n'a jamais augmenté depuis son instauration en 2001. La formule de calcul proposée pour la prime de hauteur correspond à celle utilisée pour calculer la prime de travail salissant pour le groupe GL. Le terme « monte personne » a été supprimé de l'alinéa 7.01b) afin que les GL qui effectuent ce travail spécialisé, qui ne figure ni dans la norme de classification périmée des GL ni dans leur description de travail générique, touchent cette prime. En vigueur depuis le 18 avril 2006 et modifié pour la dernière fois le 26 mars 2015, le document d'Interprétation, politiques et guides (IPG) - 932-1-IPG-065 sur la Protection contre les chutes de plates-formes de travail mobiles élevées précise que les camions nacelles, les tables élévatrices à ciseaux et les girafes sont des véhicules conçus pour être déplacés et utilisés pendant que la personne à bord se trouve en hauteur. Ces véhicules sont exploités « à l'horizontale » pendant qu'on conduit le véhicule et « à la verticale » lorsqu'il est question de soulever la plate-forme élévatrice. Le risque de chute d'une plate-forme élévatrice en hauteur est principalement attribuable à ce mouvement à l'horizontale ou à la verticale de l'équipement pendant qu'on s'en sert. Il est parfois difficile de maintenir à niveau ces plates-formes à cause du mouvement, et

celles-ci bondissent et oscillent. Les effets sont bien plus marqués quand il s'agit d'une plate-forme élévatrice étendue au-delà de la base de l'appareil, notamment comme dans le cas d'un camion-nacelle ou d'une girafe. Sur ces appareils, les garde-fous ne sont pas suffisamment pour réduire des protections maintenant le risque de chute à un niveau sécuritaire pendant que l'équipement est en marche. Par conséquent, il faut fournir un équipement individuel de protection contre les chutes à toute personne qui travaille en hauteur, à plus de 2,4 mètres sur une plate-forme élévatrice d'un camion-nacelle ou d'une girafe, même si la plate-forme est protégée. (Pièce B19).

En conclusion, les camions-nacelle, les girafes et les tables élévatoires à ciseaux sont tous considérés comme des véhicules. Les personnes travaillant à plus de 2,4 mètres des camions-nacelle et des girafes, que la plate-forme élévatrice soit protégée ou non, doivent porter un dispositif individuel de protection contre les chutes. D'autre part, les tables élévatoires à ciseaux, toutefois, sont exemptées si elles ne sont pas utilisées comme véhicule, c'est-à-dire qu'on ne les déplace pas à l'horizontale. Tout manquement à cette exigence constitue une contravention de l'alinéa 125.(1)l) du *Code canadien du travail* Partie II (Code),⁵⁶ et de l'alinéa 12.10(1)a) du RCSST.⁵⁷

Tout comme pour les travaux liés à la hauteur décrits aux alinéas 7.01a) et b) qui sont admissibles à la prime, l'utilisation des monte personnes par les membres GL nécessite une formation supplémentaire sur la protection contre les chutes et l'approbation de l'employeur pour exécuter ce travail. Le terme général monte personne, qui exclut de nombreux véhicules de la définition de cette prime, ne tient pas compte des distinctions relatives aux appareils de levage susmentionnés. Enfin, un coût supplémentaire lié à l'exploitation des monte-personnes et assumé par l'employeur amènera ce dernier à repenser le risque que pose ce travail pour la santé et la sécurité des travailleurs et à prendre des mesures dans ce sens.

⁵⁶ *Code canadien du travail* 125.(1)l) Obligations des employeurs, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-23.html>

⁵⁷ *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (DORS/86-304). Alinéa. 12.10(1)a). Dispositifs de protection contre les chutes. laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/page-34.html

Annexe E – Conditions spéciales s’appliquant aux ~~opérateurs~~ d’écluses, de ponts et de canaux ~~éclusiers, maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux~~

Les conditions spéciales suivantes s’appliquent aux employé-e-s engagés comme **opérateurs** d’écluses, de ponts et de canaux ~~éclusiers, maîtres-pontiers et employé-e-s de canaux~~ préposés au fonctionnement du canal Canso.

2. Rémunération et étalement des gains

2.2

- a) En vue d’étaler les gains sur l’année, l’employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu’il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l’année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l’employé-e.

NOUVEAU

- b) **Aux fins de l’alinéa a) ci-dessus, pendant la saison de navigation, toutes les heures effectuées en sus du plus élevé soit des heures normales de navigation prévues à l’horaire ou de huit (8) heures par jour sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2); toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures au tarif et demi sont créditées au tarif double (2).**
- c) **Aux fins de l’alinéa a) ci-dessus, durant la période de fermeture des canaux, toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures par jour ou lors du premier jour de repos d’un employé-e sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2); toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures par jour ou lors du deuxième jour de repos d’un employé-e sont créditées au tarif double (2).**

4. Disponibilité et rappel au travail

- 4.4 La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncée en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus se fait en espèces. **À la demande de l’employé-e, la rémunération peut être convertie en congé compensatoire.**

NOUVEAU

Les opérateurs touchent une rémunération additionnelle de trente (30) minutes par poste de travail pour les communications durant les changements de poste qui sera créditée à leur banque de congés compensatoires.

MOTIF :

Pour ce qui est des nouvelles propositions aux alinéas 2.02b) et c) de l'annexe E, le groupe GL souhaite obtenir les conditions qui s'appliquent depuis longtemps aux employé-e-s engagés comme opérateurs de canaux et qui figurent à l'appendice E de la convention collective (Pièce B20) de l'Agence Parcs Canada (APC).

En ce qui concerne la proposition du syndicat concernant les périodes de disponibilité et de rappel au travail au paragraphe 4.4, la demande vise à améliorer la possibilité pour les travailleurs d'accumuler du temps compensatoire qu'ils peuvent utiliser pour assurer la transition des membres pendant la période hors navigation. Encore une fois, ce libellé existe déjà dans la convention collective des personnes qui occupent des postes similaires à l'APC.

Pour terminer, l'ajout d'un nouveau libellé sur le changement de poste chez les opérateurs consacrerait une pratique vieille de plusieurs décennies. Une rémunération additionnelle de trente (30) minutes par poste, qui serait créditée à leurs banques de congés compensatoires, améliorerait la communication entre les postes, faciliterait la tenue du journal de bord, reconnaîtrait une pratique de longue date et permettrait de prévenir les incidents potentiellement dangereux liés aux opérations.

Appendice « M »

Le syndicat souhaite discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement pour le Programme d'apprentissage qui s'adresse particulièrement aux membres des Premières Nations.

MOTIF :

Les jeunes Autochtones sont ceux qui connaissent la croissance démographique la plus rapide au Canada. Plus de 400 000 d'entre eux entreront sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie. Voici à quoi correspondaient les taux d'emploi en 2016 : 36,3 % pour les Premières nations (dans les réserves), 52,0 % pour les Premières nations (hors réserve) et 60,5 % pour les non autochtones (Pièce B21). Le budget de 2016 proposait un investissement de 15 millions de dollars sur deux ans pour améliorer la formation qui correspond aux besoins de la collectivité (phase 1 développement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones). Le ministère de la Défense nationale (MDN), appuie déjà 23 programmes commerciaux, dont bon nombre répondent aux besoins des collectivités (p. ex. techniciens en eau, en combustible et en environnement, charpentiers, électriciens, soudeurs, plombiers, techniciens en chauffage, ventilation et climatisation, etc.). Le MDN offre des programmes d'apprentissage partout au pays, souvent près des collectivités autochtones. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre les recommandations de la Commission de vérité et réconciliation qui visent à combler les écarts en matière d'éducation et de prospérité. Les lettres de mandat destinées aux ministres mettent l'accent sur l'amélioration de l'accès à une formation professionnelle de bonne qualité, le renouvellement et le perfectionnement de la Stratégie pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones et la promotion du développement économique et de la création d'emplois chez les peuples autochtones. L'apprentissage permet d'acquérir des compétences qui favorisent l'emploi et la prospérité économique. L'AFPC soutient que la proposition du syndicat d'élaborer et de mettre en œuvre conjointement une telle initiative a le potentiel de répondre efficacement au problème de sous-représentation des jeunes des Premières nations, Métis et Inuit au sein de la population active.

Appendice « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, et techniciens en mécanique du bâtiment, GL-MAM

1. L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC **et des techniciens en mécanique du bâtiment ou l'équivalent**, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV).

L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de ~~huit mille dollars (8 000 \$)~~ **dix mille cinq cents dollars (10 500 \$) aux employé-e-s de la classification GL qui ont les compétences et les connaissances acquises au terme d'un certificat provincial comme technicien en réfrigération et climatisation ou comme technicien mécanique du bâtiment ou l'équivalent et qui exécutent les fonctions liées à la réfrigération et CVC.** ~~aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.~~

2. Les parties conviennent que ~~les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM~~ **employé-e-s mentionnés ci-dessus** sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
 - i. 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.
 - ii. 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 collective.
 - iii. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
 - iv. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

MOTIF :

La proposition du syndicat aux paragraphes 1, 2 et au sous-paragraphe 2.i de l'appendice N élargit le champ d'application de l'indemnité provisoire annuelle et en majore le montant. Le fait de limiter l'admissibilité à l'indemnité provisoire annuelle à la

classification GL-MAM ne reflète pas la réalité du travail des membres du groupe GL qui sont qualifiés, bien informés, titulaires d'un permis et responsables des fonctions CVC. En bref, un GL qui détient le certificat ou le permis requis reçoit l'indemnité provisoire annuelle. Loin de se baser sur le titre du poste et la classification comme méthode d'inclusion ou d'exclusion (car le titre du poste peut être facilement modifié), le syndicat soutient que les critères déterminants de l'admissibilité aux indemnités sont le permis, les responsabilités et les fonctions professionnelles. Pour le moment (d'après un instantané fourni par le SCT en date du 5 septembre 2018), 65 des 313 titulaires des postes GL-MAM-09, GL-MAM-10 et GL-MAM-11 reçoivent l'indemnité provisoire annuelle (ou 20,7 %) (Pièce B22).

Ensuite, en ce qui concerne le montant, la proposition prévoit une augmentation de 8 000 \$ à 10 500 \$ pour régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en CVC et combler l'écart des salaires des GL-MAM (techniciens en réfrigération et CVC). Si l'on prend l'exemple des GL-MAM-08 (technicien en réfrigération et CVC), il ressort de l'étude Hay que l'écart salarial est de 95,94 %. L'augmentation proposée de 2 500 \$ aux indemnités provisoires des GL-MAM permettra simplement de combler cet écart salarial.

APPENDICE « C » (GS) SERVICES DIVERS

Annexe F

Le syndicat souhaite discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement pour le Programme d'apprentissage qui s'adresse particulièrement aux membres des Premières Nations.

MOTIF :

Les jeunes Autochtones sont ceux qui connaissent la croissance démographique la plus rapide au Canada. Plus de 400 000 d'entre eux qui entreront sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie. Voici à quoi correspondaient les taux d'emploi en 2016 : 36,3 % pour les Premières nations (dans les réserves), 52,0 % pour les Premières nations (hors réserve) et 60,5 % pour les non autochtones (Pièce B21). Le budget de 2016 proposait un investissement de 15 millions de dollars sur deux ans pour améliorer la formation qui correspond aux besoins de la collectivité (phase 1 développement de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones). Le ministère de la Défense nationale (MDN), appuie déjà 23 programmes commerciaux, dont bon nombre répondent aux besoins des collectivités (p. ex. techniciens en eau, en combustible et en environnement, charpentiers, électriciens, soudeurs, plombiers, techniciens en chauffage, ventilation et climatisation, etc.) Le MDN offre des programmes d'apprentissage partout au pays, souvent près des collectivités autochtones. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre les recommandations de la Commission de vérité et de réconciliation qui visent à combler les écarts en matière d'éducation et de prospérité. Les lettres de mandat destinées aux ministres mettent l'accent sur l'amélioration de l'accès à une formation professionnelle de bonne qualité, le renouvellement et le perfectionnement de la Stratégie pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones et la promotion du développement économique et de la création d'emplois chez les peuples autochtones. L'apprentissage permet d'acquérir des compétences qui favorisent l'emploi et la prospérité économique. L'AFPC soutient que la proposition du syndicat d'élaborer et de mettre en œuvre conjointement une telle initiative

a le potentiel de répondre efficacement au problème de sous-représentation des jeunes des Premières nations, Métis et Inuit au sein de la population active.

APPENDICE « D » – CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES (HP)

Prime de poste

- 5.01** L'employé-e qui travaille par postes de ~~douze (12) heures~~ de **plus de huit (8) heures** recevra une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

NOUVEAU

Indemnité de travail salissant

- 6.01** Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, ou d'eaux usées et d'eaux grises, de résidus chimiques ou d'autres matières polluantes de n'importe quelle quantité, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

MOTIF :

En ce qui concerne la proposition du syndicat au paragraphe 5.01 de l'annexe D, il arrive souvent que les heures de travail des membres du groupe HP ne correspondent pas à une journée de travail normale (de 8 h à 16 h), car les responsabilités professionnelles exigent un travail par postes sur une période de sept jours par semaine. La revendication du syndicat révisé la définition de travail par poste et répond à un besoin manifeste de reconnaître les travailleurs qui ont des heures atypiques de début ou de fin de poste, et qui travaillent plus de huit heures sans pour autant en faire douze pour un poste. De plus, il a été signalé que l'employeur a, dans certains cas, empêché les travailleurs d'avoir droit à la prime de poste en réduisant les postes de travail de 12 heures à 10 heures. Le syndicat soutient qu'un quart de travail de dix heures, qui d'ailleurs est tout aussi

perturbateur, devrait être admissible à la prime de poste. Prenons l'exemple d'un employé-e qui travaille par poste de dix heures et qui commence à 7 h du matin. Il devrait toucher une prime de 2 \$ pour la période de 7 h à 8 h et une autre de 2 \$ pour la période de 16 h à 17 h.

Le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24, cependant les répercussions sur la santé et le bien-être des employé-e-s ne sont pas négligeables. La révision de la définition de travail par postes pour les membres du groupe HP va également permettre de se pencher sur l'impact de leurs horaires atypiques. Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleurs par postes se plaignent le plus souvent. Plusieurs maladies ont aussi été associées au travail par postes, notamment : les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux. Les personnes qui travaillent par postes disent aussi subir des niveaux plus élevés de stress au travail, ce qui a été lié à l'anxiété, à la dépression, aux migraines et à l'hypertension artérielle. Des recherches ont également démontré que le manque de sommeil découlant du travail par postes est lié à la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le travail par postes perturbe le rythme de sommeil des travailleurs et ces perturbations peuvent entraîner de la fatigue aiguë au travail, fausser le jugement et ralentir les réactions. Il est tout aussi important de souligner que le travail par postes limite la participation des employé-e-s aux loisirs et aux activités familiales. Vu qu'ils sont tenus de travailler pendant des heures atypiques, ces derniers font face à des défis incroyables pour s'acquitter de leurs obligations communautaires, familiales et relationnelles. Par conséquent, ils vivent très souvent des problèmes d'isolation. Les taux de rémunération actuellement en vigueur pour le travail par postes ne compensent pas adéquatement les membres qui sacrifient leur temps et leur santé.

Ensuite, l'ajout d'une nouvelle indemnité pour travail salissant au paragraphe 6.01 de l'appendice D porte sur les conditions de travail habituelles des membres du groupe HP. Ces derniers sont exposés à des produits chimiques, au travail à chaud ou à des installations inondées (les tunnels souterrains présentent un risque potentiel de crue, de

fuite de combustible ou de défaillance mécanique). La norme de classification de la catégorie chauffage, force motrice et opération de machine fixe, qui n'a pas été mise à jour depuis 1986, ne porte que sur les conditions de travail comme être exposé fréquemment à la chaleur, à la poussière et aux gaz de combustion lorsqu'on charge et fait fonctionner les chaudières; se tenir parfois dans des espaces exigus, très chauds et malpropres lorsqu'on travaille aux boîtes de chauffe des chaudières mises hors d'activité. L'indemnité de travail salissant proposée tient compte des conditions de travail qui ne figurent pas dans la norme de classification, notamment l'exposition aux polluants rejetés en cas de panne mécanique ou de sinistre (pire en cas de travail sous terre). Dans le contexte même de l'usine de traitement des eaux usées, la norme de classification ne porte que sur les odeurs, les émissions de fumée et la poussière nocives. Le contact physique avec les eaux usées, les eaux grises, les résidus chimiques ou d'autres matières polluantes n'y est pas mentionné.

APPENDICE « F » – GARDIENS DE PHARES (LI)

PROPOSITION DE L'AFPC

Congés annuels

Acquisition des congés annuels

- 1.01** L'employé-e qui a droit à au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert des crédits de congé annuel au rythme suivant à condition qu'il ou elle n'en ait pas accumulé, pour le même mois civil, lorsqu'il ou elle faisait partie d'une autre unité de négociation :
- a. **quatre (4) semaines** ~~trois (3) semaines~~ par année de congé annuel jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
 - b. quatre (4) semaines et **deux virgule huit (2,8) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
 - c. quatre (4) semaines et ~~deux virgule huit (2,8) jours~~ **quatre virgule deux (4,2) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
 - d. **cinq (5) semaines** ~~quatre (4) semaines et quatre virgule deux (4,2) jours~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
 - e. cinq (5) semaines **et deux virgule huit (2,8) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
 - f. **six (6) semaines** ~~cinq (5) semaines et deux virgule huit (2,8) jours~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
 - g. **sept (7) semaines** ~~six (6) semaines~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.
- 1.02** Les congés annuels prévus au paragraphe 1.01, qui excèdent trois (3) ou quatre (4) semaines par année de congé annuel respectivement, doivent être accordés

proportionnellement au cours de la période de congé annuel durant laquelle l'employé-e complète le nombre requis d'années d'emploi continu.

- 1.03** L'employé-e qui n'a pas reçu au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux approprié indiqué au paragraphe 1.01, pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a reçu au moins deux (2) semaines de rémunération.
- 1.04** Lorsqu'un employé-e est assujéti à la présente convention, les crédits de congé de cet employé-e sont calculés de nouveau et d'une façon conforme à la formule des crédits de congé applicable à son horaire de travail modifié.

NOUVEAU

- 1.05** Chaque employé-e qui prend un congé annuel d'un minimum de 2 semaines a droit, une fois par exercice financier, à deux jours payés de plus pour ses déplacements aller-retour du phare, soit un jour pour se rendre à sa destination et un jour pour retourner au phare.

NOUVEAU

- 1.06** L'employeur donne une réponse à la demande de congé annuel de l'employé-e par écrit dans un délai maximal de trente (30) jours. S'il refuse la demande de l'employé-e, il doit lui en faire part par écrit et en préciser les raisons. L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de toute modification ou annulation aux congés annuels approuvés. Un tel avis doit être donné par écrit et en préciser les raisons.

Annexe « B » Rajustement des taux de rémunération

Prime supplémentaire

La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

Phares non saisonniers

Phares de 1 et 2 ~~hommes~~ **personnes** ~~2-237~~ **2 800 \$**

Phares à 4 ~~hommes~~ **personnes** ~~1-917~~ **2 400 \$**

Phares saisonniers

Durée de fonctionnement du phare en jours

335 - 365	100 % de la prime de phare non saisonnier applicable
305 - 334	95 % de la prime de phare non saisonnier applicable
274 - 304	90 % de la prime de phare non saisonnier applicable
244 - 273	85 % de la prime de phare non saisonnier applicable
182 - 243	80 % de la prime de phare non saisonnier applicable

Lorsqu'un gardien affecté à un phare saisonnier bénéficie d'un congé annuel ou de jours de remplacement après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare lorsqu'on calcule la prime supplémentaire applicable à ce gardien de phare.

Annexe « C » Logement et services

L'Employeur désire confirmer son intention de continuer à suivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans en ce qui concerne le logement et les services, qui sont maintenant fournis aux gardiens de phare.

Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement

Les gardiens de phare ont droit à une indemnité de deux cents dollars (200 \$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

MOTIF :

Les propositions du syndicat à l'annexe F portent sur les problèmes de recrutement et de maintien en poste des membres du groupe LI. En 2018, LeadingCulture a procédé à une évaluation du recrutement des gardiens de phare, ce qui a permis d'étudier et d'évaluer les stratégies de recrutement actuelles pour doter les 27 phares de la côte Pacifique. L'étude, qui a cerné les obstacles au recrutement, a notamment mis en évidence le système de paye Phénix, la rémunération des gardiens de phare et les dépenses personnelles (Pièce B14). Premièrement, au paragraphe 1.01, la proposition du syndicat vise à augmenter le nombre de jours de congé annuel acquis après un nombre déterminé d'années de service. La formule d'acquisition des congés annuels n'a pas changé depuis 1991. Il est très clair que le recrutement et le maintien en poste constituent un grave problème pour le groupe LI. Le recrutement des gardiens de phare était en effet un thème

central de l'étude susmentionnée. De plus, le 5 mai 2019, CBC News a publié un article complet sur les besoins de recrutement de la Garde côtière canadienne.⁵⁸

Deuxièmement, en ce qui concerne le nouvel article proposé au paragraphe 1.05, le syndicat demande deux (2) jours de déplacement rémunérés - un (1) jour pour se rendre au phare aller et l'autre pour en retourner - pour compenser le fait que le temps de déplacement empiète sur les congés annuels. L'accès par avion ou par bateau aux phares de la côte Est et de la côte Ouest limite les déplacements et pose problème, particulièrement en ce qui a trait aux congés annuels et aux congés médicaux. En octobre 2011, le Comité sénatorial permanent des pêches et des océans dans son rapport intitulé Pleins feux sur les phares gardés de la Colombie-Britannique et de Terre-Neuve-et-Labrador : Un rapport du Comité, a fait état de l'emplacement des phares du Canada et de l'accès à leurs sites. Des 27 phares gardés de la région du Pacifique, trois (Cape Mudge, Chatham Point et Pulteney Point) sont accessibles par voie terrestre, mais pas pendant toute l'année. Le déplacement du personnel et le ravitaillement de 24 phares se font par voie aérienne ou maritime. Six (Cape Scott, Nootka, Estevan Point, Cape Beale, Pachena Point et Carmanah Point) de ces 24 phares sont accessibles à pied par des sentiers de randonnée pédestre. Sur la côte Est, 18 des 23 stations de la région sont accessibles par voie terrestre (mais pas toujours pendant toute l'année). Cinq sont situés dans des endroits éloignés : Île Puffin, île Green (baie Trinity), île Green (baie Fortune), île Pass et cap Race (Pièce B23). Les congés annuels ou les congés de maladie créent des goulots d'étranglement dans 46 % des phares gardés, que ce soit pour les déplacements par avion ou à la voile ou par bateau. La proposition du syndicat concernant le temps de déplacement rémunéré n'est pas sans précédent. Dans le hameau de Gjoa Haven, au Nunavut, par exemple, tous les employés ont droit à du temps de déplacement payé pour la durée du voyage retour entre Gjoa Haven et leur destination. Leur déplacement aller-retour du phare doit être de deux (2) jours, soit un jour pour se rendre à sa destination et un jour pour retourner au phare (Pièce B24).

⁵⁸ <https://newsinteractives.cbc.ca/longform/lighthouse-keeper-bc-cape-beale>

Troisièmement, l'évaluation de LeadingCulture sur le recrutement dans les phares a fait ressortir une question soulevée dans les revendications contractuelles des membres, à savoir les problèmes liés à l'approbation des congés. L'étude a révélé que les gardiens de phare avaient de la difficulté à faire approuver les demandes de congé. Ces refus de demandes de congé sapent le moral des gardiens de phare et font partie de la problématique plus générale des problèmes de recrutement. L'absence de justification du rejet des demandes font que les relations avec l'employeur sont qualifiées de « Culture peu fiable et toxique ». Ces préoccupations sont loin d'être anormales surtout quand on sait qu'il y a à peine une centaine de gardiens de phare. Le libellé proposé au nouveau paragraphe 1.06 exige que l'employeur réponde à la demande de congé dans un délai de 30 jours (soit assez de temps pour trouver un gardien de phare de relève, au besoin) et qu'il précise ses raisons par écrit. Enfin, le fait de donner aux gardiens de phare un préavis aussi long que possible en cas de modification ou d'annulation des congés annuels joue un rôle sur le moral du personnel et son maintien en poste. Lorsqu'il modifie ou annule arbitrairement un tel congé, l'employeur compromet totalement son importance.

Quatrièmement, en ce qui concerne l'annexe B, la proposition du syndicat d'augmenter la prime supplémentaire versée à chaque gardien de phare non saisonniers répond aux besoins essentiels du groupe LI, qui sont d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences recherchées afin de répondre aux besoins de la population canadienne. Les gardiens de phare touchent des primes visant à reconnaître les défis que présentent leur rôle et les lieux de travail isolés. Lors de la dernière ronde de négociations, la prime supplémentaire des gardiens affectés à un phare saisonnier a été bonifiée comme suit : augmentation de 137 \$ pour les stations d'une et deux personnes et de 117 \$ pour les phares de quatre personnes. Pour ce qui est des phares saisonniers, le taux est calculé au prorata en fonction des jours opérationnels. Encore une fois, cette augmentation de 6,5 %, la première enregistrée en deux rondes de négociations, n'est pas assez élevée pour compenser les difficultés financières du groupe LI. Les propositions du syndicat visant à fixer la prime à 2 800 \$ pour les phares de 1 et 2 personnes et à 2 400 \$ pour les phares de 4 personnes sont

justes et raisonnables. Tout comme le rajustement des taux de rémunération proposé et l'augmentation des taux d'acquisition des congés annuels, les primes supplémentaires ont pour objectifs le recrutement et le maintien en poste. En date du 1^{er} mai 2019, la réponse sous toutes réserves du SCT était une augmentation de 134 \$ pour les phares de 1 et 2 personnes et une augmentation de 115 \$ pour les phares de 4 personnes, ce qui, en termes de pourcentage, est bien inférieure à l'offre présentée lors de la dernière ronde. De plus, le syndicat propose que les alinéas a (1) et (2) de l'annexe B soit révisée afin de remplacer homme par « personne » pour que le texte soit plus neutre.

Enfin, la proposition du syndicat à l'annexe C – 1 sur l'indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement vise à rendre le libellé plus neutre.

APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC)

PROPOSITION DE L'AFPC

Repas et logement

7.02 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 7.01 ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. lorsque le navire est à son port d'attache, ~~à dix dollars cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars cinquante (11,50 \$)~~ **vingt (20,00 \$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal ~~de douze (12) heures ou plus.~~

7.03 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire est amarré pendant une (1) ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. ~~à dix dollars cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars cinquante (11,50 \$)~~ **vingt (20,00 \$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal ~~de douze (12) heures ou plus.~~

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Annexe « L »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe équipages de navires (SC)

Supprimer l'annexe « L » de l'appendice G car l'étude conjointe est terminée.

MOTIF :

En ce qui concerne la proposition du syndicat concernant les repas et le logement aux paragraphes 7.02 et 7.03, dans les cas où les repas normalement fournis ne sont pas disponibles, l'Employeur a accepté de verser une indemnité de repas à son équipage. Le syndicat exhorte la présidence à tenir compte de 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. Dans ce cas, les membres d'équipage des navires désignent la Guilde de la marine marchande du Canada (GMCM). L'équipage d'un navire qui travaille avec des officiers de la Guilde sur le même chantier doit recevoir une indemnité comparable. Citons comme exemple la décision arbitrale de la GMCM du 2 octobre 2018 dans laquelle l'arbitre Baxter a accordé à la Guilde ce qui suit :

- 25.02 Lorsqu'un officier ou une officière travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 25.01 ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :
- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
**
 - b. lorsque le navire est à son port d'attache, à treize dollars cinquante (13 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.
(Décision arbitrale rendue le 2 octobre 2018)
- 25.03 Lorsque l'officier ou l'officière travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :
- a. lorsque le navire est à son port d'attache, à treize dollars cinquante (13 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.
(Décision arbitrale rendue le 2 octobre 2018)

- b. lorsque le navire est amarré pendant une ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement (Pièce B25).

Par exemple, lorsque cette situation se présente, le syndicat soutient qu'il est difficile, voire impossible, de trouver des aliments santé dans des restaurants où le prix d'un repas ne dépasse pas 10,50 \$ à 11,50 \$. Restaurants Canada a indiqué dans son rapport de 2019 intitulé Faits sur les services alimentaires que les prix des menus des restaurants au Canada ont augmenté de 4,2 % au cours de la dernière année seulement, ce qui représente la hausse la plus élevée depuis l'introduction de la TPS en 1991 (Pièce B26).

Réfutation de la proposition de l'employeur

Quant à la proposition du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) de supprimer le protocole d'entente concernant l'étude conjointe sur la rémunération du groupe SC à l'annexe L de l'appendice G, l'agent négociateur ne s'y oppose pas. Cependant, il faudrait d'abord que le SCT accepte la lettre d'entente visant à effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pour toutes les classifications du groupe SV que propose le syndicat.

Annexe « G » Indemnités spéciales

Les équipages de navires qui ont une formation spécialisée et des qualifications spéciales ont droit aux indemnités suivantes s'ils se conforment aux critères qui y sont rattachés.

Indemnité de spécialiste en sauvetage

L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de **deux cent cinquante dollars (250 \$)** ~~cent trente-six dollars cent trente-six dollars (136 \$)~~ chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

Indemnité pour application de la loi sur les pêches

Le syndicat retire sa proposition d'augmenter l'indemnité de 250 \$ par mois à 275 \$ par mois.

Indemnité pour abordage armé

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de **deux cent cinquante (250 \$) dollars** ~~cent cinquante-huit (158 \$)~~ chaque mois au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.

Indemnité de Plongée

L'employé-e qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de **mille quatre cents dollars (1 400 \$)** ~~huit cents vingt et un dollars (821 \$)~~. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

NOUVEAU – Indemnité de travail en espace clos

1. **L'employé-e qui a suivi la formation exigée et conserve sa certification liée à l'entrée et au travail en espace clos a droit à une indemnité de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque mois où elle ou il reste qualifié à ce titre.**
2. **De plus, l'employé-e qui a suivi la formation exigée sur le sauvetage en espace clos a droit à une indemnité additionnelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle fait partie de l'équipe de sauvetage en espace clos et est tenu par l'employeur d'exécuter de telles tâches.**

MOTIF :

Indemnité de spécialiste en sauvetage

Cette fonction est réservée aux employé-e-s des équipages de navire qui doivent intervenir en cas d'urgence maritime et participer à des opérations de sauvetage. Il s'agit souvent de situations de vie ou de mort dans lesquelles les employé-e-s de SC sont les intervenants de première ligne. Ces interventions se passent généralement dans des endroits isolés et éloignés sur les voies navigables côtières, loin des hôpitaux et des autres services d'urgence. Le personnel SC qui détient la certification de spécialiste en sauvetage évacue les personnes des navires en détresse et dispense des soins médicaux immédiats aux victimes de choc, d'hypothermie, de noyade, de crise cardiaque ainsi que d'autres blessures et maladies. Les soins médicaux ne se limitent pas aux premiers soins de base. Entre autres activités médicales, nos membres sont formés pour administrer la RCR, utiliser les défibrillateurs, prendre les signes vitaux et faire les injections. Des membres ont signalé que l'augmentation du nombre d'appels médicaux et de la complexité des cas imposait des exigences supplémentaires aux spécialistes en sauvetage. Ces derniers courent de grands risques au quotidien, car les navires ne peuvent appareiller sans ces premiers intervenants. Le spécialiste en sauvetage doit avoir suivi une formation qui comprend des modules sur les soins médicaux d'urgence, les interventions en cas d'accident à bord d'un navire, les techniques de lutte contre les incendies, l'extraction des victimes qui se trouvent dans des espaces clos ou confinés et le pilotage des embarcations à coque rigide qui comprend des responsabilités qui ne figurent pas dans la norme de classification SC (équipage du navire). La proposition du syndicat de 250 \$ reflète un besoin manifeste d'amélioration et harmonise le montant de l'indemnité avec d'autres indemnités spéciales pour en faciliter l'administration.

Indemnité pour abordage armé

L'indemnité pour abordage armé n'ayant pas connu d'augmentation pendant vingt ans, celle-ci a été majorée de 8 \$ lors de la dernière ronde de négociations, ce qui est insuffisant. La proposition du syndicat de 250 \$ par mois reflète un besoin manifeste d'amélioration et harmonise le montant de l'indemnité avec d'autres indemnités spéciales pour en faciliter l'administration. Outre les tâches régulières de l'équipage de navire, nos membres assument des tâches additionnelles qui permettent à l'employeur d'économiser de l'argent qui autrement aurait été consacré à l'embauche d'un équipage affecté aux fonctions d'arraisonnement armé. L'arraisonnement armé peut être extrêmement dangereux et présente un risque pour la santé physique et mentale de l'équipage du navire. De plus, cette tâche ne figure dans la norme de classification de l'équipage des navires, qui date de 1987.

Indemnité de plongée

Le coût élevé de l'entretien de l'équipement de plongée et la reconnaissance de la nature dangereuse des tâches de plongée exigent une indemnité qui reflète le travail. L'indemnité est passée de 700 \$ à 821 \$ lors de l'avant dernière ronde de négociations. Ce n'est malheureusement pas assez. À titre d'exemple, entre 2014 et 2017, les Forces armées canadiennes ont augmenté l'indemnité mensuelle de plongée du personnel militaire pour la faire passer de 137 \$ à 248 \$ par mois (2013) à 145 \$ à 260 \$ par mois (2017). Sur une base annuelle, en 2017, l'indemnité de plongée des Forces armées canadiennes se situait entre 1 740 \$ et 3 120 \$ (Pièce B27). La proposition du syndicat de 1 400 \$ est raisonnable et reflète un besoin manifeste d'amélioration.

NOUVEAU – Indemnité de travail en espace clos

Le *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail* (RCSST) précise en détail les exigences particulières visant à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire.

Le paragraphe 11.4(1) du RCSST, qui porte sur l'entrée dans un espace clos, stipule que :

Entrée dans un espace clos

11.4 (1) *Lorsqu'une personne est sur le point d'entrer dans un espace clos, l'employeur nomme une personne qualifiée en vue d'effectuer les vérifications suivantes : a) s'assurer au moyen d'essais, que les exigences suivantes peuvent être respectées pendant que la personne se trouve dans l'espace clos : (Pièce B28)*

L'AFPC a présenté cette demande d'indemnité de travail dans un espace clos afin d'indemniser les membres qui ont suivi une formation et qui conservent leurs qualifications et certifications et travaillent dans des espaces clos dangereux (gaz dangereux, travail à chaud, etc.). Cette proposition visant à créer un espace clos n'est pas sans précédent. Quatre exemples sont fournis (le libellé de la convention collective est inclus dans la pièce jointe). Premièrement, la convention collective de Marine Workers' & Boilermakers' Industrial Union, section locale n° 1 (expirée le 28 février 2018) prévoit une prime de temps et un quart pour chaque heure travaillée dans un espace clos. Deuxièmement, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 707, a négocié une prime de 3 \$ l'heure pour les travaux en espace clos. Troisièmement, la convention collective de Construction and Specialized Workers Union, section locale 1611, prévoit une « entente sur la sécurité des manœuvres en espace clos » dont le taux de remplacement horaire en espace clos ou trou est de 20 \$. Quatrièmement, l'entente entre l'AFPC et le port de Johnstown prévoit une prime de 2 \$ si la personne doit descendre dans un espace clos alors qu'elle est suspendue dans une chaise de gabier, ou de 1 \$ si la descente s'effectue sans cette chaise (Pièce B29).

Pour terminer, lorsque les circonstances exigent l'accès à un espace clos, les membres du groupe équipage de navire exécutent le travail dangereux en plus de leurs fonctions quotidiennes. De plus, le syndicat réclame une indemnité pour les membres qui conservent leurs qualifications et leur certification en sauvetage en espace clos. À l'heure actuelle, en plus de leurs fonctions habituelles, les membres d'une équipe de sauvetage en espace clos travaillent bénévolement, et ce, après avoir suivi une formation

spécialisée et coûteuse et fait l'acquisition d'un équipement spécial. La proposition du syndicat de 250 \$ reflète un besoin démontré, car les fonctions et les responsabilités des poste des membres SC ne sont pas bien cotées dans le système de classification du Conseil du Trésor; elle harmonise aussi le montant de l'indemnité avec d'autres indemnités spéciales pour en faciliter l'administration.

Généralités

1. Les membres du groupe équipages de navires doivent demeurer qualifiés en permanence.
2. Ces indemnités sont comprises dans la rémunération ~~aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.~~

MOTIF :

La suppression de « aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi » que propose le syndicat traite de la question des employé-e-s qui sont pénalisés parce que l'employeur n'a rien fait en termes de réforme de la classification. La proposition, qui vise à intégrer les indemnités à la rémunération – plutôt que de les accorder simplement aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi, fait que ces indemnités ouvrent droit à pension. Une autre solution consisterait à ajouter les indemnités au salaire.

Annexe « F » Indemnité de travail salissant

1. Tout employé-e tenu :
 - a. de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes;
ou
 - b. de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression, de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air;
ou
 - c. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il ou elle participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant;
ou
 - d. de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant;
 - e. de retirer des matières organiques sur un navire, un quai ou une balise de navigation;**
2. touche, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.
3. L'exécution de toutes les tâches susmentionnées doit être autorisée au préalable par le capitaine.

MOTIF :

La proposition du syndicat dont l'objectif est d'étendre le champ d'application de l'indemnité de travail salissant pour les équipages de navire porte sur les efforts continus visant à éliminer la matière organique et la prolifération d'organismes marins. Par

exemple, les moules zébrées et les moules bleues qui sont capables d'envahir massivement des surfaces dures comme molles, y compris les quais, les bateaux, les brise-lames et les plages. Lorsqu'on les gratte, des éclats tranchants de coquille peuvent nous lacérer la peau. Il est donc indispensable de porter un équipement de protection individuelle. Entre autres exemples d'organismes marins ou de matières organiques à retirer, mentionnons les excréments d'oiseaux et le varech provenant des bouées de navigation en mer.

NOUVEAU – Stationnement

L'employeur rembourse aux employé-e-s les frais de stationnement qu'ils ont engagés pendant l'exercice de leurs fonctions en mer.

MOTIF :

Dans certaines bases, les membres des équipages des navires doivent payer le stationnement pendant leur séjour de 4 à 6 semaines en mer. La plupart de ces membres vivent loin de la base et ne peuvent pas emprunter le transport en commun, qui d'ailleurs n'est pas toujours une solution. De même, certains membres ne sont pas toujours en mesure de stationner leur véhicule sur le lieu de travail. Or ces membres doivent monter à bord du navire avec tous les vêtements de travail et les articles personnels dont ils ont besoin pour la durée du séjour. Les coûts élevés du stationnement de longue durée occasionnent un fardeau financier excessif. Cependant, ces coûts élevés ne sont pas la seule cause de cette contrainte excessive : il faut aussi des espaces de stationnement à proximité des lieux d'embarquement des navires et c'est au SCT d'en fournir.

NOUVEAU - Accès à Internet

Le syndicat souhaite discuter de la possibilité d'avoir accès à une connexion Internet sur les navires pendant les séjours en mer.

MOTIF :

Lors de la présente ronde de négociations, le groupe SC a déposé une proposition visant à discuter de la possibilité d'avoir accès à une connexion Internet sur les navires pendant les séjours en mer. Non seulement les membres d'équipage sont à bord d'un navire pendant leurs heures de travail, mais ils le sont 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, souvent pendant plusieurs semaines. Il y a un certain accès à Internet à bord des bâtiments d'État, mais la connexion peut parfois être décrite comme étant, au mieux, « irrégulière ». En outre, l'accès à Internet est strictement limité, réglementé et programmé. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a dit à la table que des discussions sur la possibilité d'accéder à Internet étaient déjà en cours au ministère. Aucun autre détail n'a été fourni. L'accès au

réseau Internet et à la téléphonie cellulaire est un problème bien réel à bord des navires. Les représentants des Éléments de l'Union des employé-e-s des Transports du Canada (UCET) de l'AFPC ont fait valoir que l'une des raisons pour lesquelles l'accès demeure problématique est que l'employeur, soucieux d'économiser de l'argent, ne veut pas augmenter ou élargir sa bande passante. Pourtant, un accès réel à Internet n'est pas impossible à bord de ces navires. Par exemple, à bord d'un navire de la Garde côtière canadienne, l'Amundsen, il y a un groupe de recherche scientifique appelé ArcticNet Science qui utilise une plus grande bande passante que celle du personnel maritime de la fonction publique fédérale.

APPENDICE A, B, C, D, D, E et G : MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE NOTIFICATION PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À QUARANTE-HUIT (48) HEURES

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

Appendice « A » Pompiers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Généralités

2.05

- a. L'Employeur affiche une liste des tours de service dans chaque caserne de pompiers huit (8) jours d'avance. Si, par suite d'une modification de la liste des tours de service, un employé-e est muté dans un autre groupe avec un préavis de moins de ~~quatre-vingt-seize (96)~~ **quarante-huit (48) heures** de l'heure de commencement du premier (1er) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) poste assumé selon l'horaire de son nouveau groupe. L'exécution des postes subséquents de l'horaire de son nouveau groupe est rémunérée au taux de rémunération horaire.

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Durée du travail et heures supplémentaires

1.04 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** :

- a. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
- b. conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré conformément au paragraphe 2.07.

Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Généralités

2.03 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** :

- a. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) poste complet effectué selon le nouvel horaire.
 - i. pour le premier (1er) poste complet exécuté selon le nouvel horaire, si la nouvelle heure de début du poste de l'employé-e précède ou suit par au moins quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste;
 - ii. pour les heures effectuées durant le premier (1er) poste du nouvel horaire qui se situent en dehors des heures de son ancien poste prévu à l'horaire, si la nouvelle heure de début du poste prévu à l'horaire de l'employé-e précède ou suit par moins de quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste.

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération

Généralités

3.04

- b. lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de ~~sept (7) jours civils~~ **quarante-huit (48) heures** avant le début du poste modifié, il ou elle est rémunéré pour le premier (1er) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention.

Appendice « E » Services hospitaliers : disposition particulière au groupe et taux de rémunération

Durée du travail

1.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de sept ~~(7)~~ jours **quarante-huit (48) heures** à l'avance d'une modification de son poste dans l'horaire, il ou elle touche un taux majoré calculé à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

Appendice « G » Équipages de navires : dispositions particulières et taux de rémunération

Annexe « E » Régime d'accumulation des jours de relâche

1. Généralités

- c. L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant ~~de quatorze (14) jours~~ **quarante-huit (48) heures**.

Réfutation des propositions de l'Employeur

En ce qui concerne l'alinéa 2.05a) de l'annexe « A » pour le groupe FR, l'employeur propose de réduire la période applicable pour le paiement d'une prime en cas de court préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par postes. C'est une réduction importante pour le groupe FR : on passe de quatre-vingt-seize jours à 48 heures. Cette disposition fait partie de la convention collective depuis 1975 (Pièce B30) et rien ne justifie une telle concession à l'égard du groupe FR.

De même, pour les groupes GL, l'appendice « B » paragraphe 1.04; GS, appendice « C » paragraphe 2.03; HP, l'appendice « D » paragraphe 3.04 et HS, l'appendice « E » paragraphe 1.07, les concessions proposées sont importantes, notamment une réduction de sept jours à 48 heures. Ces dispositions font partie des conventions collectives depuis 1974 pour le groupe GL (Pièce B31), 1975 pour le groupe GS (Pièce B32); 1974 pour le

groupe HP (Pièce B33) et depuis 1980 pour le groupe HS (Pièce B34). Là encore, rien ne justifie de telles concessions à l'égard des groupes GL, GS, HP et HS.

L'annexe E.1 de l'appendice « G » pour le groupe SC prévoit, contrairement aux autres groupes SV, que les membres de l'équipage sont informés de l'horaire de travail de l'année et sont avisés le plus tôt possible de tout changement à cet horaire de travail. Normalement, on leur donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours. La concession générale de l'Employeur sur la « période de notification permettant de changer les postes prévus à l'horaire » ne tenait pas compte du processus unique d'établissement de l'horaire pour le groupe SC.

Enfin, pour les annexes A, B, C, D, E et G, une prime est versée pour compenser la difficulté de réorganiser sa vie après un court préavis. Les changements d'horaire peuvent entraîner des coûts supplémentaires pour l'employé : garde d'enfants, soins d'une personne âgée ou annulation de projets. Une telle proposition viendrait perturber la conciliation travail-vie personnelle des employés, car l'employeur pourrait modifier l'horaire des travailleurs par poste selon un court préavis, ce qui les pénaliserait. Les gestionnaires pourraient ainsi bouleverser la vie des membres en modifiant leurs heures de travail.

Selon le syndicat, l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'une telle proposition. L'employeur fait vaguement référence au besoin de souplesse, sans donner de détails.

APPENDICES B, C, D ET E : INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Interprétation et définitions

Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

- a. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- c. « **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A »; ~~et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance et/ou la prime de formation des détenus;~~
- d. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).

Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Interprétation et définitions

1.01 Aux fins du présent appendice :

- a. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée du travail quotidienne;

- c. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).

(Nouveau)

- d. « **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'annexe « A-1 »;

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération

Interprétation et définitions

1.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- b. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5);
- c. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).

(Nouveau)

- d. « **rémunération** » désigne le **taux de rémunération de base** indiqué à l'annexe « A »;

Appendice « E » Services hospitaliers : disposition particulière au groupe et taux de rémunération

(Nouveau)

Interprétation et définitions

1.0 Aux fins de l'application de la présente convention :

- a. « **rémunération** » désigne le **taux de rémunération de base** indiqué à l'annexe « A »;

Réfutation de la proposition de l'Employeur

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur relative aux interprétations et définitions parce que l'employeur n'a pas démontré la nécessité des ajouts et des suppressions proposés relativement à la définition de « taux de rémunération annuel » ou de « rémunération ». Le Secrétariat du Conseil du Trésor n'a pas justifié clairement sa position tout au long des négociations. Le syndicat estime que les ajouts et les suppressions proposés augmentent les risques de mauvaise interprétation, ce qui pourrait entraîner des griefs de principe sur cette question.

APPENDICES B, C ET E : PRIME DE SURVEILLANCE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Annexe « B »

Prime de surveillance

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,5
3	B3, C2	11,0
4	B4, C3, D2	15,0
5	B5, C4, D3, E2	19,0
6	B6, C5, D4, E3	22,5
7	B7, C6, D5, E4	26,0
8	C7, D6, E5	29,5
9	D7, E6	33,0
10	E7	36,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent être~~ **calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A »** : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~
- ~~3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 08 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2014 **2017**, un taux de rémunération de base de ~~vingt-six dollars et douze cents (26,12 \$)~~ **vingt-neuf dollars**

et treize cents (29,13 \$) tel qu'indiqué dans l'Annexe « A ». La prime de surveillant d'un dollar et **quatre-vingt-neuf cents (1,89 \$)** (~~1,70 \$~~) est obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base ~~taux de rémunération (sans surveillance)~~. ~~Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e-s qui exerce de la surveillance serait de vingt-sept dollars et quatre-vingt-deux cents (27,82 \$).~~

Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

(Nouveau)

Prime de surveillance

7.01 Une prime de surveillance, établie à l'annexe « B », est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Annexe « B »

Prime de surveillance

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent être~~ **calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A-1 »** : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~

3. ~~déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, l'employé-e au maximum du niveau 05 et aux coordonnées de surveillance B6 recevrait, à compter du 5 août 2014 ~~2017~~, un taux de rémunération de base de ~~vingt-cinq dollars et trente-quatre (25,34 \$)~~ **vingt-sept dollars et soixante-dix-sept (27,77 \$)** tel qu'indiqué dans l'Annexe « A ». La prime de surveillant de ~~quatre dollars et quarante-trois cents (4,43 \$)~~ **quatre dollars et quatre-vingt-six cents (4,86 \$)** est obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (B6) par le taux de rémunération de base ~~taux de rémunération (sans surveillance)~~. Par conséquent, le ~~taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de vingt-neuf dollars et soixante-dix-sept cents (29,77 \$)~~.

Appendice « E » Services hospitaliers : disposition particulière au groupe et taux de rémunération

(Nouveau)

Prime de surveillance

- 4.01 Une prime de surveillance, établie à l'annexe « B », est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.**

Annexe « B » Prime de surveillant

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent être~~ **calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A »** : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~
- ~~3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, l'employé-e au maximum du niveau 05 (HDO) et aux coordonnées de surveillance C3 recevrait, à compter du 5 août 2014 **2017**, un taux de rémunération de base de ~~vingt-huit dollars et soixante (28,60 \$)~~ **trente et un dollars et trente-cinq cents (31,35 \$)** tel qu'indiqué dans l'Annexe « A ». La prime de surveillant de ~~trois dollars et vingt-neuf (3,29 \$)~~ **trois dollars et soixante un cents (3,61 \$)** est obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de onze virgule cinq pour cent (11,5 %) (C3) par le taux de rémunération de base ~~taux de rémunération (sans surveillance)~~. Par conséquent, ~~le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de trente et un dollars et quatre-vingt-neuf cents (31,89 \$).~~

Réponse à la proposition de l'employeur concernant la prime de surveillance

L'agent négociateur ne s'oppose pas aux ajouts que l'employeur propose d'apporter à l'appendice « C », paragraphe 7.01, et à l'appendice « E », paragraphe 4.01.

Réfutation de la proposition de l'employeur concernant la prime de surveillance

Toutefois, le Syndicat rejette la proposition de l'employeur concernant la prime de surveillance (à l'exception des ajouts à l'appendice « C » au paragraphe 7.01 et à l'appendice « E » au paragraphe 4.01), car rien ne justifie l'élimination des trois étapes pour déterminer le taux de rémunération des surveillants. Le Secrétariat du Conseil du Trésor n'a justifié clairement sa position tout au long des négociations. Le Syndicat est d'avis que la concession proposée ne constitue pas un guide cohérent à suivre pour effectuer les calculs de la prime de surveillance. La suppression de ce guide uniformisé des annexes B, C et E augmente le risque d'erreurs d'interprétation, ce qui pourraient donner lieu à des griefs de principe sur le sujet.

APPENDICES B, C ET D : PRIME DE FORMATION DES DÉTENU·S

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose les modifications suivantes à trois appendices de la convention collective :

- Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération
 - Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération
 - Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération
- 1) « Rémunération » s'entend du **taux de rémunération de base établi à l'annexe A** des appendices B, C et D, conformément au protocole d'accord signé par les parties le 10 avril 2018.
 - 2) Modification des annexes sur la **prime de formation des détenus (PFD)** des appendices des groupes GL, GS et HP, qui décriront maintenant le montant et la méthode de calcul de la prime.
 - 3) Reconnaissance du fait que la **PFD** sera versée au personnel de l'unité de négociation (GL, GS et HP) de Service correctionnel Canada qui remplit des fonctions liées à la formation des détenus.
 - 4) Introduction d'un taux unique de **7 %** pour la **PFD**.
 - 5) Avec l'entrée en vigueur de ces dispositions suivant la signature de la convention collective, les employé·e·s dont les fonctions liées à la formation des détenus sont attestées par leur certificat de nomination et qui reçoivent une prime supérieure à **7 %** continueront à toucher leur prime actuelle jusqu'à ce qu'ils ne remplissent plus l'essentiel de ces fonctions.
 - 6) Reconnaissance du fait qu'il ne peut y avoir de cumul de la PFD, c'est-à-dire que l'employé·e n'a pas droit à plus d'un versement de la prime pour une même période.

Le libellé définitif de la convention collective, dont les modifications consécutives aux changements susmentionnés, est sujet à une entente entre les parties.

Réfutation de la proposition de l'employeur:

La prime de formation des détenus est versée à tous les instructeurs de formation professionnelle. Les statistiques fournies par le SCT durant la séance de négociation du 1er mai 2019 révèlent que cette proposition est désavantageuse pour 33,8 % des employé-e-s qui reçoivent la prime, soit 609 membres du groupe SV. L'établissement d'une prime unique de 7 % constituera une amélioration pour 7,7 % (139) des instructeurs, tandis que rien n'aura changé pour 58,4 % d'entre eux (1 052 membres). Comme l'indique le tableau 1, des 609 membres du groupe SV qui subiraient les effets négatifs de la proposition, ceux dont la prime est supérieure à 7 % verraient son montant réduit de 0,58 \$ à 2,91 \$, en se basant sur les exemples des taux du GL-MAM-08. À un taux fixe de 7 %, le changement de la valeur moyenne de la prime est de (-1,54) \$. C'est en se fondant sur cette analyse que le syndicat rejette la proposition.

Tableau 1 : Analyse de la modification proposée à la PFD

PFD Coordonnées	PFD comme % du taux de base	Statistiques du CT : nbre d'instructeurs	Comme % de l'ensemble des instructeurs		
				Différence	
A1	4 %	1,17 \$	99	5,5%	0,87 \$
A2	6 %	1,75 \$	40	2,2 %	0,29 \$
B1	7 %	2,04 \$	1052	58,4 %	- \$
B2	9 %	2,62 \$	190	10,6 %	(0,58 \$)
B3	11 %	3,20 \$	1	0,1 %	(1,17 \$)
C1	10 %	2,91 \$	110	6,1 %	(0,87 \$)
C2	12 %	3,50 \$	281	15,6 %	(1,46 \$)
C3	14 %	4,08 \$	0	0,0 %	(2,04 \$)
D1	13 %	3,79 \$	0	0,0 %	(1,75 \$)
D2	15 %	4,37 \$	0	0,0 %	(2,33 \$)
D3	17 %	4,95 \$	27	1,5 %	(2,91 \$)
E1	16 %	4,66 \$	0	0,0 %	(2,62 \$)
E2	18 %	5,24 \$	0	0,0 %	(3,20 \$)
E3	20 %	5,83 \$	0	0,0 %	(3,79 \$)
	Total		1800	Moyenne	(1,54 \$)

À l'heure actuelle, les coordonnées et le taux de la PFD des membres qui occupent des fonctions intérimaires sont modifiés à la hausse pour refléter une part plus importante de

responsabilités et l'augmentation du nombre de détenus supervisés. L'adoption d'un taux unique de 7 % retirerait cette reconnaissance aux instructeurs dont le poste intérimaire est assorti d'une PFD supérieure à ce pourcentage.

En plus de causer un préjudice aux instructeurs acceptant un poste intérimaire supérieur, l'adoption d'un taux unique risque de se solder par l'augmentation progressive du nombre de détenus supervisés par chaque instructeur, sans égard à l'augmentation des coûts ni aux risques pour les employés. Pour l'instructeur, une charge accrue se traduit par plus de stress, de problèmes de sécurité et de responsabilité. Quand le montant de la prime ne reflète pas l'ampleur des tâches et des responsabilités, il peut être difficile de maintenir les employés en poste. En effet, sur le plan de la dotation, la PFD joue un rôle certain, comme en témoigne le fait qu'elle figure sur les affiches des concours pertinents.

Enfin, la gradation de la prime est le reflet des responsabilités et des compétences additionnelles associées à la formation des détenus. Le taux unique abolit la reconnaissance de ces différences; il s'agit là d'une concession.

PARTIE 3

QUESTIONS EN LITIGE

ENJEUX COMMUNS

ARTICLE 10 INFORMATION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e l'accès à un exemplaire de la présente convention ~~et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, les employés peuvent avoir accès à la présente convention en mode électronique. Lorsqu'un accès en mode électronique n'est pas disponible, l'employé-e doit recevoir 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 de 2016 avec l'ARC.

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

Voici quelques exemples de ces violations : (1) À Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, un directeur a annoncé que Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) cessait d'imprimer les conventions et que cette responsabilité incombait dorénavant à chaque ministère. (2) À Service Canada/EDSC, dans le cadre de l'écologisation des opérations gouvernementales, on a laissé à l'employé la responsabilité de demander un exemplaire imprimé de la convention. (3) Au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, un directeur des ressources humaines a annoncé que les employés ne recevraient plus d'exemplaires de la convention et qu'ils pouvaient y accéder par intranet.

Dans le cas du groupe SV, le problème d'accessibilité est particulièrement grave et mérite d'être souligné. Le président de l'Union canadienne des employés des transports (UCET), un Élément de l'AFPC, a reçu plusieurs appels de membres d'équipage de la Garde côtière canadienne qui n'avaient pas accès à des exemplaires imprimés. Certains membres n'ont simplement pas de connexion Internet sur les navires et ne peuvent donc pas consulter leur convention lorsqu'ils ont des questions ou des préoccupations. D'autres n'ont pas d'imprimante à la maison ou à bord des navires. D'autres encore trouvent qu'il est difficile de naviguer sur les sites du CT et des syndicats pour trouver un article précis.

En dehors des membres d'équipage de navire, parmi les quelque 100 000 fonctionnaires membres de l'AFPC figure un nombre incalculable de personnes qui ne travaillent pas dans des bureaux et qui n'ont pas toujours accès à un ordinateur ou à Internet. Au ministère de la Défense nationale, par exemple, un grand nombre d'employés travaillent en permanence ou occasionnellement dans des zones protégées, non seulement où l'Internet est inaccessible, mais où l'utilisation du téléphone et de l'ordinateur portable est également interdite.

Les membres qui travaillent dans bon nombre de ces milieux n'ont toujours pas reçu d'exemplaires de la convention collective actuelle, qui a expiré le 20 juin 2018. Devant le refus de l'employeur de fournir des exemplaires aux membres qui n'ont pas accès à Internet malgré l'obligation prévue dans la convention collective, l'AFPC doute fort que l'employeur respecte cette obligation en l'absence d'une disposition à cet effet.

Le 26 janvier 2018, la directrice principale de la Gestion de la rémunération et de la négociation collective a publié un avis intitulé « Responsabilité pour l'impression des conventions collectives et leur distribution aux employés » à l'intention des directeurs des ressources humaines et des directeurs/chefs des relations de travail et de la rémunération. L'avis visait à les informer de l'obligation de l'employeur d'imprimer les conventions collectives et de les distribuer aux employés, en vertu du paragraphe 10.02 (Pièce A4). Malheureusement, ni le grief de principe qui a été accueilli ni les directives du

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (qui découlait du grief au dernier palier) n'ont pu régler le problème. Une audience devant la CRTFP est donc prévue le 15 novembre 2019 concernant l'affaire.

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 ou en mer), 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 entre les parties, ce qui n'est dans l'intérêt de personne. Quant à nos unités de négociation dont l'effectif est particulièrement nombreux, divers et complexe, le syndicat est d'avis que cette proposition est prématurée. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa décision.

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom. **L'Alliance remettra sa grille de classification à l'employeur afin qu'il puisse calculer le montant des cotisations à retenir.**

~~11.07 L'employeur convient de continuer sa pratique d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.~~

11.087 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

MOTIF :

Le syndicat juge que la proposition de l'employeur n'est fondée sur aucune raison pratique. Le système de précompte actuel est en place depuis plus de 30 ans, alors pourquoi l'employeur veut-il tout à coup le modifier? À l'heure actuelle, c'est le syndicat qui est responsable d'informer l'employeur du montant de la cotisation mensuelle autorisée qui doit être retenue pour chaque employé.

Le système de paye Phénix est utilisé par plusieurs employeurs. Par conséquent, toute modification au processus de précompte des cotisations aurait une incidence non seulement sur l'employeur, mais aussi sur l'ARC, le Bureau du vérificateur général, la Bibliothèque du Parlement, le CST, le Sénat, Parcs Canada, le CRSH, l'ACIA, le BSIF, le SCRS, la Chambre des communes, les OES, le CCHST et les Champs de bataille nationaux.

Le syndicat est aussi très préoccupé par le fait que l'employeur veut lui-même calculer le montant des cotisations à prélever et tient à souligner que ce travail relève exclusivement de la compétence du syndicat.

Même si les parties se partageaient la compétence en matière de précompte, l'employeur aurait besoin d'importantes ressources additionnelles pour calculer les cotisations. Le montant des cotisations versées par les membres est fonction de plusieurs facteurs. Il n'est pas rare, au cours d'un mois donné, que des milliers de membres changent de classification, de ministère ou d'horaire de travail. N'importe lequel de ces changements exige un nouveau précompte pour chaque employé dont la situation d'emploi est ainsi modifiée. Comme les cotisations sont calculées en fonction du salaire réel, il faudra refaire le calcul pour tous les employés dont le poste est reclassifié. Il sera peut-être nécessaire de faire de même pour les employés qui changent de ministère, s'ils changent par le fait même d'Élément ou de section locale, puisque chaque Élément et section locale établit son propre taux de cotisation. Étant donné que l'employeur n'est pas en mesure de déterminer quelle entité représente chaque employé, des erreurs se glisseront inévitablement dans son précompte s'il le fait seul.

Lorsqu'une ou l'autre des composantes du syndicat modifie son taux de cotisation, un nouveau calcul est effectué pour chaque membre, en tenant compte à la fois du taux fixe et du pourcentage qui varient en fonction de la classification. Plus de 1 000 pourcentages et taux fixes sont actuellement en vigueur pour plus de 2 000 classifications différentes. Dans certains cas précis, la part de cotisation de membres d'un Élément est calculée en fonction du salaire réel. L'AFPC reçoit l'information sur les salaires réels en vertu d'une décision de la CRTEFP (*AFPC c. Conseil du Trésor*, 2010, CRTFP 6) et utilise la formule pertinente pour calculer les cotisations de ses membres. Une fois le travail terminé, le syndicat transmet les nouveaux montants et les ajustements à l'employeur au moyen du fichier des changements.

Par conséquent, le libellé du paragraphe 11.06 proposé par l'employeur exigerait de ce dernier qu'il calcule les cotisations dues par chaque membre de chaque classification (y

compris les employés à temps partiel, les cotisations desquels sont proportionnelles), en appliquant tous les taux possibles en vigueur au moment du calcul, tout en calculant selon une autre méthode une partie précise des cotisations des Éléments, le cas échéant. En d'autres mots, l'employeur devrait recalculer manuellement les cotisations de 150 000 membres. Compte tenu de la responsabilité du syndicat prévue au paragraphe 11.08 et du processus complexe que représente le calcul exact des cotisations en temps opportun, nous nous opposons fermement à la clause.

Enfin, le syndicat demande à l'employeur de justifier la suppression du paragraphe 11.07, ce qu'il n'a pas fait à la table de négociation. Le syndicat a besoin de certains documents afin de faire des ajustements. Ainsi, lorsque l'employeur retient les primes d'assurance sur la paye, le syndicat envoie cette information à l'assureur pour les ajustements et renvoie les corrections dans le fichier des changements. La transmission de cette information est une obligation contractuelle du syndicat. Par conséquent, la documentation sur les retenues destinées à d'autres fins est essentielle à la tenue des dossiers du syndicat et permet d'assurer l'exactitude du calcul de la paye et des retenues des employés.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur ne soient pas prises en compte dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE L'AFPC

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par 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.

MOTIF :

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

- l'employeur s'est déjà servi du libellé actuel pour brimer les droits conférés à l'Alliance en vertu de la *LRTSPF*, en refusant aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail pour qu'ils s'adressent aux membres.
- l'Alliance veut obtenir 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. (LCRTE SPF 561-02-739) (Pièce A5)

La Commission a rendu une décision semblable en mai 2013, dans un cas où un représentant syndical s'est vu refuser l'accès aux locaux de l'ASFC par l'employeur. La Commission a jugé que le Conseil du Trésor avait ainsi enfreint la Loi en refusant ce droit aux membres de l'ASFC :

Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a) de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (LCRTE SPF 561-02-498) (Pièce A6)

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 ».
(LCRTE SPF 561-02-498) (Pièce A6)

Compte tenu du libellé actuel du paragraphe 12.03 de la convention collective et des décisions rendues par la Commission et citées plus haut, l'Alliance soutient que le libellé actuel ne respecte pas les droits conférés par la *LRTSPF* aux représentants syndicaux.

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 A7). La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour le groupe PA. La convention collective des CX, à laquelle est assujéti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, n'exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l'employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers, ce qui n'a pas empêché l'employeur d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de rencontrer les membres. Les CX sont chargés de l'exécution de la loi. Ils ont le même employeur et relèvent du même ministère que les membres de l'Alliance. Dans l'ensemble, les trois conventions collectives mentionnées plus haut permettent aux représentants syndicaux d'accéder au lieu de travail pour rencontrer les membres du syndicat, ce qui est conforme avec ce que propose l'Alliance pour ses unités de négociation.

Compte tenu des exemples cités plus haut, l'Alliance estime qu'il n'y a aucune raison de refuser au groupe PA, SV, TC et EB des droits que l'employeur 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 par le passé. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés.

Étant donné que la Commission a clairement indiqué que la *Loi* confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 12.03, que la proposition de l'Alliance est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres effectifs d'application de la *Loi* à son service, et que l'Alliance a le

droit, en vertu de la *Loi*, de communiquer avec ses membres, l'Alliance demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

Enfin, l'employeur a déjà manifesté par écrit sa volonté d'accepter les modifications proposées lors de l'échange de propositions le 1^{er} mai 2019, et il n'a aucune raison de se rétracter.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

PROPOSITION DE L'AFPC

13.04

- a. Le représentant ~~obtient l'autorisation de~~ **avise** son surveillant 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 surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

MOTIF :

La proposition du syndicat concernant le paragraphe 13.04 vise à régler les situations où l'employeur porte atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la LCRTEFP. Il est arrivé par le passé que le libellé soit interprété et appliqué de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les autorisations demandées par les délégués syndicaux pour enquêter sur les plaintes ou résoudre les problèmes en milieu de travail. Le libellé actuel pose particulièrement problème aux délégués syndicaux qui représentent des membres dans plusieurs lieux de travail, car de nombreux superviseurs hésitent à leur accorder un congé, ou refusent un tel congé, pour qu'ils puissent rencontrer des employés dans un lieu de travail autre que le leur.

Le syndicat soutient que, dans la mesure où le Conseil du Trésor se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation énoncé ci-dessus ou à restreindre la participation des membres du personnel à des activités syndicales légitimes, il n'a d'autre choix que de revendiquer un libellé à caractère déclaratoire. 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 la proposition du syndicat réaffirme-t-elle l'important principe de libre participation à des activités syndicales légitimes, mais elle envoie un signal éloquent et concret à l'ensemble du personnel de l'unité de négociation selon lequel l'Employeur respectera le principe de libre participation. Le but du syndicat est le suivant : insérer ce libellé dans la convention collective de sorte que toutes les parties comprennent bien les protections légales dont il bénéficie en matière de communications avec son effectif.

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 A8).

Le paragraphe 18.07 reconnaît l'utilité des discussions informelles pour résoudre les problèmes (sans avoir à recourir à un grief officiel) et les encourage. Il est couramment admis que la procédure de grief ne constitue pas seulement un recours pour les membres du personnel, mais aussi un mécanisme par lequel il est possible de résoudre des problèmes par le dialogue. L'article 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. On relève des cas où les membres de l'unité de négociation ont dû prendre un congé payé, voire un congé non payé, pour s'acquitter des tâches découlant du paragraphe 18.07 et se préparer aux réunions. Le syndicat soutient que cette façon de procéder ne respecte pas les engagements pris par les parties dans les paragraphes 1.02 et 18.07. Encore une fois, 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.

ARTICLE 14

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

PROPOSITION DE L'AFPC

Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance

- 14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.
- 14.15 **L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.**
- 14.1516 ~~À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de l'article 14.14 ici haut, es paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

MOTIF :

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

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

syndicat attestant l'activité, des congés pour affaires syndicales dont l'Alliance remboursera les frais à l'Employeur.

Finalement, les modifications à l'article 14.16 visent simplement à reconnaître qu'un système unique s'applique à toutes les formes de congé pour affaires syndicales (à l'exception du paragraphe 14.14) qui sont payés et dont l'Employeur facturera les frais à l'Alliance.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

14.-1415 À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pour une période totale cumulative maximale de trois (3) mois par année financière**; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

MOTIF :

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

Le protocole d'entente signé le 30 octobre 2017 prévoit un mécanisme de recouvrement des coûts concernant les activités de l'Alliance. Selon le protocole, le congé accordé à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 de la convention collective est un congé payé; le salaire et les avantages sont ensuite remboursés à l'employeur par le syndicat. Le protocole décrit la procédure et le délai de remboursement du salaire brut et des avantages sociaux (Pièce A9). Aucun problème n'a été soulevé par l'employeur depuis la signature de l'entente lors de la dernière ronde.

Comme il existe un mécanisme de recouvrement des coûts convenu par les parties, le congé n'entraîne aucun coût. L'employeur ne peut donc pas invoquer les coûts pour limiter le nombre de jours cumulatifs qu'un employé peut prendre congé en vertu de cette disposition. De plus, compte tenu des problèmes bien connus du système de paye Phénix, toute modification à la procédure actuelle, plutôt que de simplifier l'administration de la paye, entraînera d'autres complications susceptibles d'avoir une incidence négative sur la rémunération des membres qui demandent un tel congé. D'ailleurs, le présent modèle de recouvrement de coûts a été instauré lors de la dernière ronde dans le but de prévenir tout problème de paye que pourrait occasionner Phénix. L'employeur a même indiqué que l'un de ses principaux objectifs pour cette ronde était de réduire le fardeau de l'administration de la paye (Pièce A10).

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

ARTICLE 17 DISCIPLINE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.**

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 proposition visant à exclure les périodes de congé non payé (CNP) de plus de six mois préoccupe également 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.

La durée de ces congés non payés est souvent de plus de six mois et les employé-es qui s'en prévaudront verront leur dossier disciplinaire conservé dans leur dossier personnel beaucoup plus longtemps que les autres employé-e-s. Par contre, les employé-e-s bénéficiant d'un congé payé prolongé (comme un congé de maladie payé) ne seront pas traités de la même manière. Étant donné que les raisons justifiant la prise de certains congés non payés prolongé peuvent être fondées sur des motifs protégés contre la discrimination en vertu de 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 disposition de l'employeur soit en fait discriminatoire. L'AFPC estime que cette proposition est indûment sévère, inutile et va à l'encontre des droits de la personne.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le titre par : **HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

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

20.02 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.**

20.02 20.03

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

20.03 20.04

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

20.04 20.05

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

20.06

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

MOTIF :

La conception du harcèlement comme d'un abus purement sexuel est démodée depuis bien des années. Le projet de loi C-65, soit la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, ayant été adopté, il est temps 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, dont le Conseil du Trésor, exigeant notamment qu'ils prennent des mesures réglementaires pour prévenir et réprimer, non seulement la violence dans le lieu de travail, mais aussi le harcèlement. Les employeurs sont également désormais tenus de donner suite aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'offrir du soutien aux employés touchés (alinéa 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 (nouvel 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 (nouvel 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 (nouvel alinéa 125(1) z.163)).

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

Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure dans sa recommandation les modifications proposées à l'article.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

- 24.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.
- 24.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :
- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, de **systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- et
- b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, **système ou logiciel**.
- 24.03** ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.
- 24.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingt (180)~~ **trois cent soixante (360)** jours de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s;
- f. **l'analyse de rentabilisation et toute autre documentation qui illustrent la nécessité des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en considération.**

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

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

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 été droit au but : « la création et le déploiement de Phénix ont constitué un échec incompréhensible de gestion et de surveillance de projet » (Pièce A11). La revendication de l'Alliance, en particulier l'ajout de l'alinéa 24.05 (f)., exige que l'Employeur fournisse toute la documentation relative à l'analyse de rentabilisation des changements technologiques, y compris l'évaluation des risques (et des mesures d'atténuation) pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant. La présentation de ces renseignements trois cent soixante (360) jours avant la mise en place ou le déploiement des changements technologiques (voir la modification au paragraphe 24.04) 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 I 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 24.02 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 24.04 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.

Par ailleurs, l'Alliance propose de supprimer la première phrase du paragraphe 24.03, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB. (Pièce A12).

Enfin, l'ajout de l'alinéa 24.05 (f) a pour but de permettre à l'Alliance de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Les employé-e-s ont le droit d'être informés de l'analyse des changements technologiques proposés par l'Employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés, étant donné que ceux-ci auront une incidence sur leur futur environnement de travail, les formations éventuelles et leur sécurité d'emploi. L'Alliance 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. Il n'était pas non plus question de la possibilité de ne pas être payé.

ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. **la 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 grâces;
- i. ~~h.~~ le jour du Souvenir;
- j. ~~i.~~ le jour de Noël;
- k. ~~j.~~ l'après-Noël;
- l. ~~k.~~ **deux (2)** ~~un~~ autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, ~~de un~~ tels jours additionnels ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième lundi du mois de février et le premier (1^{er})** lundi d'août;
- m. ~~l.~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

32.08

- 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 de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou

- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :

d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;

et

d'une rémunération calculée à raison **du double (2) du** ~~d'une fois et demie (1-1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~

et

~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

MOTIF :

L'Alliance propose d'apporter deux modifications au paragraphe 32.01 : 1) ajouter deux autres jours fériés payés (le jour de la Famille et la Journée nationale des peuples autochtones); 2) augmenter le tarif auquel sont rémunérés les jours fériés. Cette proposition a pour but d'harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres conventions collectives, et, tout comme la revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires (article 29), 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 congés 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 des unités de négociation visés, ce nouveau congé les oblige à se débrouiller pour faire garder leurs enfants ou à prendre un jour de congé puisque les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés ce jour-là. C'est pourquoi l'Alliance propose de donner aux membres des unités de négociation du Conseil du Trésor (PA, SV, TC et EB) 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.

Le 21 juin coïncide avec le solstice d'été, un événement à caractère culturel important. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux peuples et collectivités autochtones ont choisi cette date pour célébrer leur patrimoine. De plus, le fait de reconnaître une journée nationale des peuples autochtones donnerait suite à la recommandation no 80 du rapport d'appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation :

80. Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation. (Pièce A13)

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 A14)

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

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

Actuellement, la personne qui travaille un jour férié est rémunérée une fois et demi son taux de rémunération de base pour les 7,5 premières heures et au tarif double par la suite. La proposition de l'Alliance permet de simplifier le calcul de la paye durant les jours fériés en adoptant un taux unique, une mesure qui cadre avec l'objectif énoncé par l'employeur durant la ronde de négociation de simplifier l'administration de la paye.
(Pièce A10)

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

ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Acquisition des crédits de congé annuel

37.02.01 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- ~~c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d) fourteen decimal four (14.4) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs;~~
- c)** quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième~~ **dixième** (108^e) anniversaire de service;
- ~~e) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d)** dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième~~ **troisième** (238^e) anniversaire de service;

37.11 Report et épuisement des congés annuels

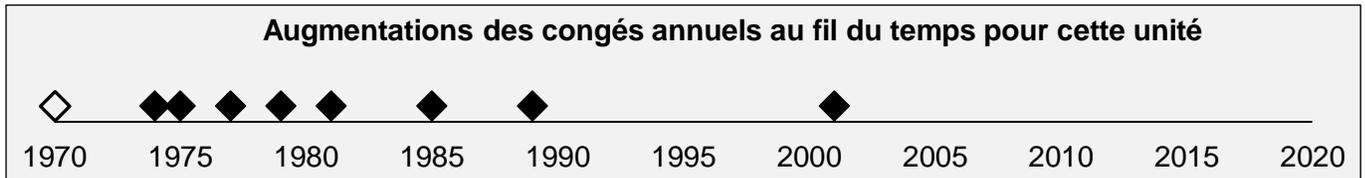
- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, sera reportée à l'année de congé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

MOTIF :

En ce qui concerne l'article 37, le syndicat propose :

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

Mise à jour des congés annuels



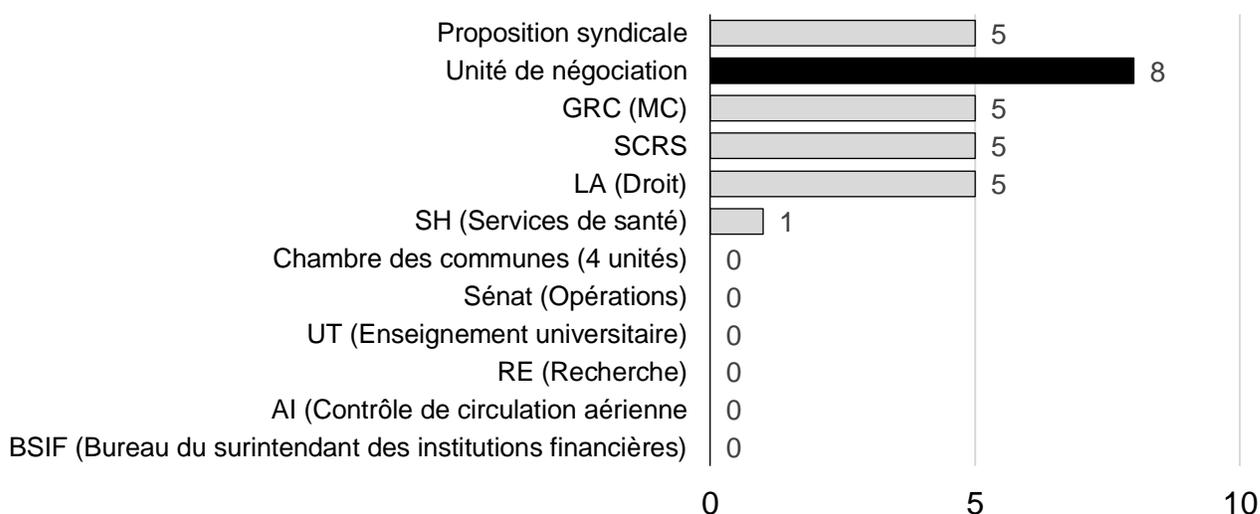
Les crédits de congés annuels pour cette unité n'ont pas été revus depuis 20 ans et accusent un retard par rapport à beaucoup d'autres unités du secteur fédéral.

On estime que, sur une période de 30 ans, les membres des principales unités du Conseil du Trésor 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 %
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).

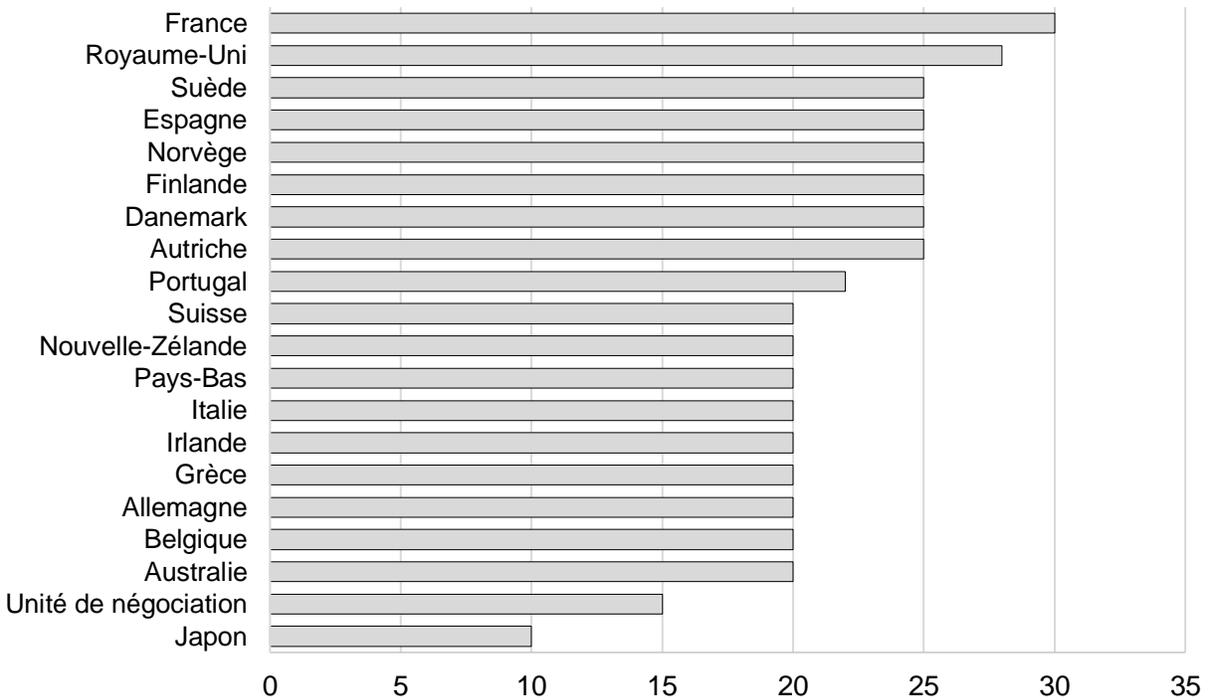
Acquisition de 20 jours de congés annuels - Autres groupes par rapport à cette unité



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 plus⁵⁹ (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc très raisonnable.

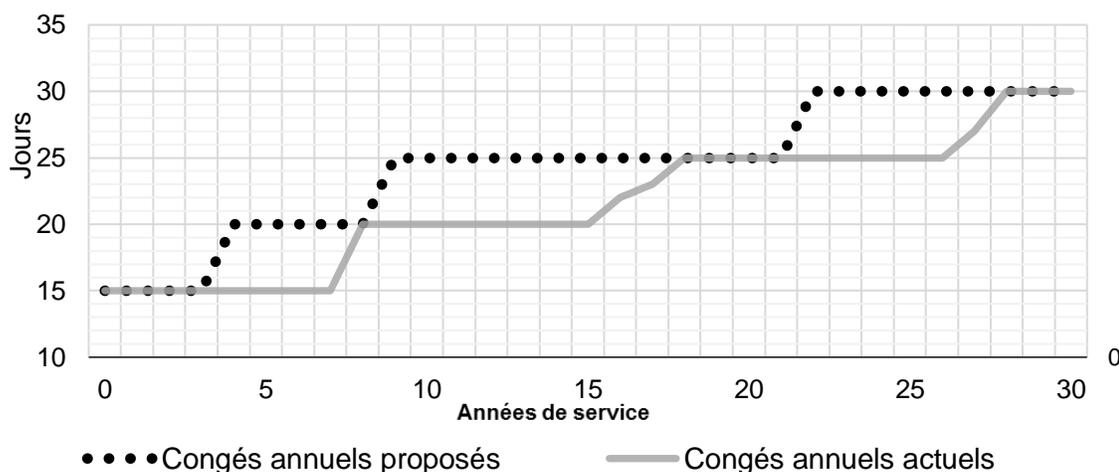
⁵⁹ *Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus.* No-Vacation Nation, Revised; Center for Economic and Policy Research; Adewale Maye, mai 2019 (consulté le 25 août 2019) cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf.

**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 %) ⁶⁰. 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 A15). 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 A16). Les recherches montrent également que la

⁶⁰ Aperçu 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-demographique-fonction-publique-federale-2018.html

productivité s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management (SHRM) de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas⁶¹. 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 employeurs⁶².

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 de l'article 37.11 : report des congés (en anglais seulement)

Le syndicat propose de modifier l'article 37.11 afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés :

37.11 Report et épuisement des congés annuels

Lorsqu'au 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) heures, sera reportée à l'année de congé annuel suivante.

Aux termes de cet article, les membres reportent à l'année suivante la portion inutilisée de leurs crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de 262,5 heures. La modification du libellé vient préciser que les crédits de congés reportés concernent la portion *inutilisée*

⁶¹Vacation's impact on the workplace www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-USTravel-Vacation-Benefits-Workplace-Impact.pptx.

⁶²Three Science-Based Reasons Vacations Boost Productivity www.psychologytoday.com/ca/blog/feeling-it/201708/three-science-based-reasons-vacations-boost-productivity.

des heures accordées. La direction a souvent mal interprété cette clause et refusé le report de jours de congés, même lorsque cela respecte la limite acceptable de 262,5 heures, possiblement pour limiter le report d'un trop grand nombre de congés. Des membres ont affirmé que, dans certains ministères, la direction accepte uniquement de reporter les congés qui ont été refusés.

Plusieurs syndicats ont soulevé des préoccupations à ce sujet lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale de la Défense nationale l'été dernier (Pièce A17). Après cette rencontre, l'employeur a informé la direction que, suivant l'esprit et l'intention des dispositions, les membres de l'unité de négociation pourront reporter à l'année suivante les crédits inutilisés s'ils n'ont pu les prendre pendant l'année en cours. Il est inacceptable de pénaliser nos membres en permettant à la direction de fixer les dates de congés annuels ou d'obliger nos membres à renoncer à leurs crédits de congés inutilisés. Cette proposition veillera à ce que la direction de chaque ministère permette aux membres de l'unité de négociation de reporter les jours de vacances auxquels ils ont droit. À la lumière de ces facteurs, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Droit au congé annuel payé

37.04 L'employé-e a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'~~emploi~~ **de service** continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.

L'employeur n'a pas démontré la nécessité de remplacer *emploi* continu par *service* continu dans le contexte des droits aux congés annuels durant les six premiers mois d'emploi. Le syndicat rejette cette concession.

Il n'y a pas de disposition semblable ailleurs dans les conventions collectives du Conseil du Trésor. Ce que propose l'employeur, en fait, c'est d'affaiblir les conventions collectives de la fonction publique fédérale, en y ajoutant des concessions.

L'article a justement pour but de ne pas limiter les droits aux congés annuels ou compliquer davantage l'acquisition de ces congés. Dans sa forme actuelle, il veille à ce que les employés puissent, après six mois d'emploi, bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année en cours.

Dans le cas des congés annuels, l'employeur veut remplacer emploi continu par service continu, ce qui aurait des conséquences négatives pour nos membres. Le *service continu* sert à établir le taux de rémunération et les dates d'augmentation d'échelon en fonction des services rendus. « Dans le cadre de la détermination du taux de rémunération au moment de la nomination, [le service continu] désigne une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique. Une période de service continu est interrompue lorsqu'il y a cessation d'emploi pendant au moins une journée de rémunération entre deux périodes d'emploi à la fonction publique (Directive sur les conditions d'emploi)⁶³. « Emploi continu » désigne une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, selon la définition de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*, comportant des interruptions permises uniquement dans la mesure où elles sont prévues dans les conditions d'emploi qui s'appliquent à la personne (Directive sur les conditions d'emploi). » Dans la convention collective actuelle, le service continu et discontinu entre en ligne de compte dans l'*acquisition des crédits de congé annuel*; par conséquent, les interruptions de service sont permises. For example for the SV Group :

SV 37.03

- a. i.** Aux fins du paragraphe 37.02 et 37.02.1 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

⁶³ Directive sur les conditions d'emploi : www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=15772

En d'autres termes, l'employé dont le service est interrompu dans les six premiers mois d'emploi ne pourra pas acquérir de congé annuel durant cette interruption. Si les six mois sont basés sur le service continu, les employés seraient pénalisés pour toute interruption d'emploi pouvant être hors de leur contrôle. La proposition de l'employeur créerait des conditions d'emploi différentes pour des membres d'une même unité de négociation occupant des postes similaires et exécutant le même travail. Cette situation est injuste et déraisonnable et va à l'encontre de l'esprit de cette clause.

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

ARTICLE 38 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Certificat médical

38.XX 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 38.02 a).

38.XX Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

MOTIF :

Le syndicat propose qu'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié soit considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 38.02(a). Les professionnels de la santé sont assujettis à une réglementation, à des dispositions législatives et à des définitions qui varient d'une province à l'autre. C'est pourquoi toute définition d'un professionnel de la santé ne doit pas imposer de contrainte excessive aux travailleurs et travailleuses. Ces derniers n'ont pas tous accès au même éventail de professionnels de la santé. De plus, les soins, les diagnostics et les traitements diffèrent selon la situation. Si un professionnel de la santé dûment qualifié fournit une note pertinente et raisonnable liée à la situation du travailleur, l'employeur ne devrait pas refuser le congé ou la mesure d'adaptation.

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 du professionnel de la santé, que voici :

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

Le libellé de l'article 38 de l'actuelle convention collective accorde une souplesse excessive, et qui n'a pas de raison d'être, à l'Employeur. En raison du libellé de l'actuel alinéa 38.02(a), certains gestionnaires ont décidé qu'un certificat médical d'un médecin dûment qualifié ne constitue pas une preuve suffisante de la maladie d'une personne salariée et que les membres du personnel doivent consulter un professionnel de la santé au travail de Santé Canada pour obtenir une deuxième opinion.

De plus, le syndicat propose que la personne salariée se fasse rembourser le coût de tout certificat médical exigé par l'employeur. Lorsque la première convention collective a été négociée, on ne facturait à peu près jamais la note du médecin attestant une maladie. Mais les temps ont changé, et le coût pour obtenir un rapport ou un certificat médical varie énormément et peut parfois s'avérer très élevé. Les personnes n'ayant pas les moyens de se procurer une note de médecin seront alors tentées d'aller travailler même si elles sont malades ou inaptes au travail, compromettant ainsi leur santé et leur sécurité ou celles des autres. C'est un problème croissant qui doit être réglé.

Un libellé semblable figure dans toutes les conventions collectives de l'AFPC conclues avec la Chambre des communes; il découle d'une décision rendue en 2010 par la CRTFP (485-HC-45). Le même libellé a été accordé aux employés du Sénat (décision 485-SC-51, arbitrage de différends, CRTE SPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (décision rendue en 2017 par la CRTE SPF lors d'un arbitrage de différends) – (Pièce A18). Enfin, n'oublions pas qu'en 2013, la CIP chargée d'instruire le différend entre le syndicat et l'ACIA a accepté les arguments de l'AFPC selon lesquels l'employeur, lorsqu'il exige un certificat médical, devrait en assumer les coûts. Voici sa 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 A19).

De ce fait, le Syndicat propose simplement que le Conseil du Trésor nous accorde les mêmes normes que celles qui s'appliquent actuellement à d'autres fonctionnaires fédéraux et qui ont été jugées raisonnables par les arbitres. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la Commission.

ARTICLE 43 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

43.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit 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 de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(a)(i) ou (ii), 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 aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé soit 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.

- c. 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 **soit 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.

- d. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(c)(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, aura 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),**
- e. Nonobstant les alinéas a) et ~~b~~c) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et ~~b~~c) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- f. Nonobstant les alinéas a), **b), c) et ~~b~~d)** :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

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

enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- g. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- h. L'Employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- i. 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.

43.02 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, ou 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 l'indemnité hebdomadaire standard ou prolongée est déterminée, celle-ci ne sera pas changée si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), **ou (m) à (t)** pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales, **parentales partagées**, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la ~~Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ **Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral** ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle

période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

(Option 1)

Indemnité parentale standard

- 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 40.01(a)(i) et (b)(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 des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine du~~ 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, ~~de paternité~~ ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, ~~de paternité~~ ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, ~~de paternité~~ ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (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 qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- d. Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard payées 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 est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées ou des prestations de paternité de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées ou prestations de paternité auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.**
- e. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- f. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à ~~l'alinéa~~ **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* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à ~~l'alinéa~~ **aux alinéas c) et d)** 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 parental ou du congé **parental partagé** ou de paternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou du **congé parental partagé ou de paternité non payé**, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- h. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f-g) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
 - i. Nonobstant l'alinéa (g h) et sous réserve du sous-alinéa (f g)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, du congé **parental partagé ou du congé de paternité** non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
 - j. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité **parentale partagée ou de paternité**, ces prestations seront rajustées en conséquence.
 - k. Les indemnités parentales, les indemnités **parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
 - l. **En vertu de l'option 1, Le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, et parentale, parentale partagée et de paternité ne dépassera pas cinquante-deuxsept (5752) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de maternité, et parentale, parentale partagé et de paternité non payées.**

(Nouveau)

(Option 2)

Indemnité parentale prolongée

- m. 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 au sous-alinéa 40.01 (a) (ii) et (b) (ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour 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 est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
- n. 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, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.**
- o. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 40.02 (m)(i) et 40.02 (n)(i) sera calculé de façon estimative**

et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- p. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues aux alinéas (m) et (n), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- q. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) 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 parental ou congé parental partagé non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou parental partagée non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- r. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- s. Nonobstant l'alinéa (r) et sous réserve du sous-alinéa (q)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- t. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales ou parentales partagées, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- u. L'indemnité parentale ou l'indemnité parentale partagée versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

En vertu de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité, d'indemnité parentale et d'indemnité parentale partagée ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et, parental, parental partagé.

MOTIF :

Le nouveau libellé reflète principalement les modifications aux prestations parentales de l'assurance-emploi proposées par les budgets fédéraux de 2017 et 2018. En ce qui concerne le paragraphe 43.01, le syndicat a principalement repris le libellé proposé par l'employeur, et nous croyons que les deux parties sont en accord sur ce point. Le désaccord repose principalement sur la proposition du syndicat selon laquelle l'indemnité parentale supplémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) s'applique à la totalité du nouveau congé parental non payé prolongé. Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe 43.02. 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 A20). 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. (Exhibit A1) Le syndicat a rejeté 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 de l'employeur se fonde apparemment sur un principe de neutralité des coûts, selon lequel 93 % sur 35 semaines donne 55,8 % sur 61 semaines. Or, nos membres ont actuellement droit à 33 % pour les 26 semaines restantes au congé, en plus de 93 % pour les 35 premières. En somme, la proposition de l'employeur désavantagerait nos

membres par rapport au statu quo. Comme le montre le calcul ci-dessous, pour respecter réellement le principe de neutralité des coûts, l'employeur doit proposer à nos membres une indemnité supplémentaire sur 61 semaines équivalant à 67,4 % du taux de rémunération hebdomadaire.

**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 rémunéra tion	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	Total
35 premières semaines	987,39 \$	918,27 \$	325,84 \$	592,43 \$	918,27 \$
26 semaines suivantes	987,39 \$		325,84 \$		325,84 \$
Total			651,68 \$	592,43 \$	1 244,11 \$

	Salaire	Semaines	Paiements de l'AE à l'employé(e)	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunératio n totale de l'employé(e)
35 premières semaines	93%	35	\$11,404.40	\$20,735.14	\$32,139.54
26 semaines suivantes	33%	26	\$8,471.84	\$0.00	\$8,471.84
Total		61	\$19,876.24	\$20,735.14	\$40,611.38

De plus, 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 HEBDOMADAIRE PROLONGÉE PRÉVUE PAR LA
CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE, ADVENANT UN STATU QUO, POUR UNE
PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU CR-04**

	Taux de rémunération maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	RPSC hebdomadaire de l'employeur	Rémunération hebdomadaire totale de l'employé(e)
61 semaines	987,39 \$	325,84 \$	22.8%	\$225.12	\$550.96

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Rémunération totale 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. Pendant les négociations, l'employeur a mentionné que le Conseil du Trésor voulait appliquer les changements apportés à la loi, tout en évitant 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 2019⁶⁴, 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.

⁶⁴ 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.

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 Canada⁶⁵. Dans une déclaration, la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres 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 bébé⁶⁶. » 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 peloton⁶⁷.

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

⁶⁵ Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*, septembre 2019, cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

⁶⁶ Emploi et Développement social Canada, *Le nouveau congé parental partagé de cinq semaines sera en vigueur dès mars 2019*, 26 septembre 2018, www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2018/09/le-nouveau-conge-parental-partage-de-cinq-semaines-sera-en-vigueur-des-mars2019.html.

⁶⁷ 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.

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

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 l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses employés. Selon une étude menée par Statistique Canada sur les prestations supplémentaires offertes par les employeurs pour les congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur⁶⁸ ». Le syndicat estime donc que les prestations de remplacement du revenu en cas de congé parental doivent être considérées comme un avantage concurrentiel, puisqu'elles permettent d'attirer et de garder les employés.

Pour toutes les raisons énumérées ci-dessus, le syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 42 fasse partie de la recommandation de la Commission.

⁶⁸ Statistics Canada, Employer top-ups, by Katherine Marshall, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-eng.htm#a2
Statistique Canada, *Prestations complémentaires versées par l'employeur*, Katherine Marshall, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm#a4.

ARTICLE 45 CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

PROPOSITION DE L'AFPC

- 45.01** ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02 b) et d) ci-dessus, un~~ Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (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.~~
- 45.02** Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 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.
- 45.02** ~~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 41.02c) 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.).~~
- 45.03** 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).
- 45.04** 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 paragraphes 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- 45.05** 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.
- 45.06** 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.

45.07 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 45.01 à 45.05, 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 2016⁶⁹.

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 45.06 et 45.07, 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 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

⁶⁹ Emploi et Développement social Canada, « Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu », www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html

disponibles, plus de 3 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 2017⁷⁰. 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 proposition 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 les prestations complémentaires proposées seraient non seulement avantageuses pour ses membres, mais qu'elles aideraient aussi l'employeur à garder son personnel. Dans une étude sur les prestations complémentaires versées par l'employeur, Statistique Canada conclut que, dans le cas des congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur »⁷¹. 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.

⁷⁰ Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01 (anciennement connu sous CANSIM 111-0020), « Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants », www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr

⁷¹ Statistique Canada, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants (Pièce A21).

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 45 fassent partie des recommandations de la commission.

ARTICLE 60

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

PROPOSITION DE L'AFPC

60.05 En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.

MOTIF :

Un grand nombre de membres du groupe PA sont habitués à la présence de caméras et de matériel de surveillance au travail. Tel est le cas notamment des membres qui travaillent dans des établissements correctionnels et à la Défense nationale, notamment dans les bases des Forces canadiennes. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité des employé e s, il faut aussi protéger leurs droits, leur dignité et leur vie privée. L'Alliance est d'avis que le recours à la surveillance à des fins d'évaluation ou de prise de mesures disciplinaires est inapproprié et excessif.

En outre, les arbitres ont généralement estimé que lorsque la vidéosurveillance est utilisée pour un objectif précis celle-ci devait être limitée à cet objectif et qu'un employeur n'aurait normalement pas le droit d'utiliser des preuves de surveillance obtenues à des fins non disciplinaires pour ensuite punir des employés pour inconduite. Cela est conforme à plusieurs décisions de commissaires à la protection de la vie privée.⁷²

⁷² Voir, par exemple, le rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. No. 49 (QL) (Denham), Droits de la personne et vie privée au travail de Lancaster, 17 août 2005, alerte no 47, dans laquelle le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que les séquences vidéo prises par des caméras étaient justifiables pour des raisons de sécurité, mais lorsque celles-ci ont par la suite été utilisées pour enregistrer (bien que par inadvertance) un incident pour lequel l'employeur a cherché à justifier le licenciement d'un employé cela violait le droit à la vie privée des employés dans la mesure où la séquence vidéo dépassait le but initial pour lequel les caméras avaient été installées.

C'est pourquoi le syndicat 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 (Pièce A22).

ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE L'AFPC

67.02 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-1 pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

67.X1

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b. **Afin de déterminer le moment où l'employé est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

67.X2

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

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

- a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;**
- b) seul le montant net trop payé est 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

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

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 67.02, le syndicat propose de verser des intérêts, au taux composé quotidien de la Banque du Canada, à la personne salariée tant que ses problèmes de rémunération n'ont pas été réglés. Un membre de l'AFPC sur trois a dû engager des dépenses personnelles en raison des ratés d'un système de paye instauré par l'employeur. Plusieurs fonctionnaires ont connu de graves difficultés personnelles ou financières attribuables à Phénix. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, 70 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix⁷³.

Le syndicat soutient que l'employeur devrait verser des intérêts sur les payes manquantes, comme on le fait pour bon nombre de paiements en souffrance, car les personnes touchées peuvent avoir raté des occasions d'accumuler des intérêts dans leur compte d'épargne ou dans le cadre d'autres investissements. Elles ne devraient pas être pénalisées davantage. Il est à noter que depuis la signature de la dernière convention collective, le 14 juin 2017, il a fallu plus de deux ans à l'employeur pour verser correctement les paiements rétroactifs et appliquer tous les nouveaux taux de rémunération (Pièce A23).

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

⁷³ 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

en raison des problèmes de paye. Depuis, le Conseil du Trésor a préparé une liste des dépenses admissibles⁷⁴, dont :

- 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;
- 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

⁷⁴ 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

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 A24) :

- 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 gouvernement, les fonctionnaires qui n'avaient pas remboursé un trop-payé durant l'année civile devaient rembourser le montant brut, même s'ils avaient reçu seulement le montant net. Évidemment, cette exigence a créé d'énormes problèmes. Le gouvernement prétendait alors que les fonctionnaires récupérerait la différence lorsqu'ils produiraient leur déclaration de revenus. Des milliers de fonctionnaires ont ainsi hérité d'un lourd fardeau financier et de problèmes fiscaux s'étalant sur plusieurs années. De plus, conformément aux directives de l'employeur à cette époque, la plupart des ministères demandaient au centre de la paye de recouvrer les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires sur la prochaine paye de la personne touchée. Or, souvent, les problèmes de paye n'étaient pas encore réglés à ce moment-là. Le résultat? Plusieurs fonctionnaires ont demandé à répétition des avances de salaire d'urgence.

Le fait d'inclure la proposition du syndicat à la convention collective ne ferait que protéger le processus raisonnable qui est actuellement en place en ce qui a trait au

remboursement. On libérerait ainsi les fonctionnaires du fardeau de calculer le trop-payé et de le rembourser immédiatement à l'employeur.

Enfin, le syndicat propose d'atténuer certaines répercussions fiscales liées au système Phénix. À l'heure actuelle, les fonctionnaires touchés peuvent s'adresser à des experts en fiscalité pour déterminer s'il y a des erreurs sur leurs feuillets T4 et, le cas échéant, si ces erreurs entraînent des répercussions fiscales. Les membres peuvent être indemnisés pour les frais engagés pour ces services jusqu'à concurrence de 200 \$ par année⁷⁵. Le syndicat propose que l'employeur soit tenu de rembourser tous les frais de comptabilité et/ou de gestion financière au fonctionnaire qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de sa paye.

L'employeur pourrait soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ces dispositions parce qu'il les a déjà mises en pratique. Dans ce cas, il 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 l'employeur, le syndicat est d'avis que le meilleur moyen de le faire est de s'y engager dans le cadre de la négociation collective. De plus, la convention collective est un outil qui permet à nos membres de se renseigner au sujet de leurs droits. Généralement, les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans la convention collective sont davantage connues que celles qui sont formulées dans les politiques et les directives de l'employeur.

Rémunération d'intérim

En ce qui concerne la proposition du syndicat aux paragraphes 67.X1 et 67.X2, actuellement, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation

⁷⁵ 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

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 A25). 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 67 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 67 fassent partie des recommandations de la Commission.

Proposition de l'Employeur

Supprimer 67.03

Réfutation de la proposition de l'Employeur

La proposition de l'employeur vise à supprimer la clause traitant de la façon dont les paiements rétroactifs seront traités. Après les catastrophes causées par le système de

paye Phoenix, cette proposition ajoute l'insulte à l'injure. L'incapacité de l'employeur de respecter l'article sur les paiements rétroactifs lors du dernier cycle de négociation ne n'est pas une raison suffisante pour justifier le retrait de cet article.

ARTICLE 70 DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août ~~2018~~ **2021**.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août ~~2018~~ **2022**.

MOTIF :

Le syndicat propose un accord de trois ans, tandis que l'employeur en propose un accord de quatre ans. La durée des conventions collectives négociées entre les parties a généralement duré trois ou quatre ans. En raison du nombre important de problèmes qui se posent à des groupes aussi vastes et divers que les unités de négociation de l'AFPC, il est utile de négocier plus fréquemment pour régler les problèmes en milieu de travail qui se posent tout au long de la durée de l'entente.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

PROPOSITION DE L'AFPC

- XX.01** Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle, tant physique et affective que psychologique qui peut affecter leur présence ou leur rendement au travail.
- XX.02** Sur demande, l'employé-e qui fait l'objet de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e d'obtenir des soins et de l'appui pour elle-même ou son enfant à la suite d'une blessure physique ou psychologique, du soutien pour elle et son enfant pour se présenter à des procédures judiciaires et entreprendre toute autre activité nécessaire.
- XX.03** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas 75 heures au cours d'une année financière.
- XX.04** L'employeur convient qu'un-e employé-e ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.
- XX.05** L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée 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.06** Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e.

Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'un-e employé-e sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

XX.07 L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail

Soutien et formation en milieu de travail

XX.08 L'employeur offrira à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.09 L'employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annoncera à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

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 A26)⁷⁶. 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 A26). Selon ces statistiques, parmi les quelque 90 900 membres PA, SV,

⁷⁶ 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.

TC et EB de l'AFPC, 5909 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 32 724 membres de l'AFPC sont susceptibles d'en être victimes au cours de leur vie.

La violence familiale a une incidence évidente sur les travailleuses, les travailleurs et leur lieu de travail alors qu'on estime que près de 54 % des victimes continuent de subir cette violence au travail ou à proximité de celui-ci (Pièce A26). Si l'on considère qu'environ 5909 membres PA, TC, SV et EB de l'AFPC subissent de la violence familiale, il y aurait donc potentiellement 3191 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 déclaré qu'ils avaient communiqué avec leur partenaire ou ex-partenaire pendant qu'elles étaient au travail continuant ainsi à les surveiller et à les harceler (Pièce A27). Un tiers (34 %) des agresseurs ont indiqué avoir spécifiquement exercé de la violence psychologique sur leur partenaire ou ex-partenaire ou de les surveiller pendant les heures de travail. La plupart d'entre eux (92 %) ont dit exercer cette violence en laissant des messages téléphoniques, des courriels, des messages textes et en cherchant à savoir les allées et venues de leur partenaire ou ex-partenaire au travail. Plus du quart ont déclaré qu'ils s'étaient même rendus au travail de leur partenaire ou ex-partenaire (27 %), au domicile de celle-ci ou ailleurs (29 %) dans le but de les surveiller (Pièce A27).

La violence conjugale est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'en tout premier lieu, il est important de négocier de solides mesures de protection dans nos conventions collectives pour soutenir nos membres victimes de violence familiale et pour contrer la stigmatisation liée à la violence familiale dont elles font l'objet, ce qui les laisse souvent seules, isolées et sans soutien (Pièce A28). 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 A29). Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent

ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social répandu, mais aussi comme un enjeu important de travail qui doit être abordé avec compassion en appliquant des règles équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

La violence familiale, une question d'équité

Les congés payés pour les victimes de violence familiale, les protections et les mesures d'adaptation sont des dispositions auxquelles toutes les personnes salariées devraient avoir accès au cours de leur vie. Il faut toutefois souligner que la violence familiale touche les femmes de façon disproportionnée, particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes de la communauté LGBTQ+. Les résultats de l'enquête pancanadienne révèlent que 38 % des femmes et 65 % des personnes transgenres ont déjà été victimes de violence familiale (Pièce A26). 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 A30). 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 dollars⁷⁷. 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.

⁷⁷ 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\$].

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 A31). D'après 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, le taux d'utilisation de ce congé n'est que de 0,3 % (soit 1,5 % pour les femmes et les hommes respectivement) (Pièce A32). Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement compensés en raison des bénéfices qu'en retirent les employeurs, les données australiennes montrent que les indemnités supplémentaires versées à ce chapitre ne représentent que 0,02 % du salaire (Pièce A32). 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 A26) Cela veut dire que des quelque 5909 membres qui sont actuellement victimes de violence familiale, environ 4904 membres de l'AFPC (PA, SV, TC et EB) corroborent ces statistiques. Il est donc important de tenir compte de cette réalité en négociant des mesures de protection raisonnables et nécessaires comme celles proposées par le syndicat aux paragraphes XX.01 et XX.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 A33)

NAV CANADA est un autre exemple démontrant qu'un grand employeur fédéral peut accepter d'ajouter une telle disposition dans la convention collective, précisant qu'aucune mesure défavorable ne serait prise à l'égard d'un ou d'une employée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale (Pièce A34) :

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.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a également prévu dans la convention collective de son personnel des dispositions reconnaissant que l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel (Pièce A35).

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 A36)

Il vaut la peine de mentionner que lors de dernières séances de négociation, l'employeur a présenté une contre-proposition sur la Violence familiale et la même proposition était incluse dans l'offre compréhensive de l'employeur (Pièce A1). Le syndicat avait alors rejeté l'offre de l'employeur pour des multiples raisons dont nous traiterons à travers cette section.

La proposition du Conseil du Trésor à l'alinéa 53.03 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. Comme 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 difficile prise de décision 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 A37)

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, pour cause de violence familiale, nécessaire à la santé et à la sécurité de la personne salariée. 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 accepté un congé pour cause de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise de façon appropriée que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité » (Pièce A35). 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 cause 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 A38).

La proposition de l'employeur à l'alinéa 53.03 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. (Pièce A1) 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 53.03 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 est fondée sur le fait que la violence familiale ne s'arrête pas lorsque les victimes arrivent au travail et qu'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 A26). 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 également des 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 A38).

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 A35)

NAV CANADA a récemment accepté dans la convention collective avec l'AFPC une disposition stipulant que l'employeur doit respecter la confidentialité et précisant qu'aucun renseignement ne devait être conservé dans le dossier personnel d'un ou d'une employée sans son accord écrit explicite :

28.17 Congé pour les victimes de violence familiale

d) L'Employeur :

- (i) *doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective;*
 - (ii) *doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;*
 - (iii) *ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :*
 - 1) *l'employé est visé à l'alinéa d) (ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;*
 - 2) *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 A34)*

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 A39). 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 A40).

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 A41). 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 disponible et protéger la vie privée des victimes et la confidentialité des renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. (Pièce A39)

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 56.03 d)

Nous croyons que le libellé de l'alinéa 56.03 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 soient ainsi réticentes à prendre un tel congé ou même pire qu'elles ne cherchent pas à s'en prévaloir, ce qui les laisserait, elles et leurs enfants, en situation précaire voire même 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 A42). 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 A43). 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 employés victimes de violence familiale ne sont nullement tenus de fournir des preuves. (Pièce A40)

Accusations de violence familiale : proposition de l'employeur (56.03 e)

Le syndicat a de sérieuses réserves concernant l'alinéa 56.03 e) proposé par l'employeur qui stipule que l'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé d'une infraction en lien avec un acte de violence familiale.

Nonobstant les alinéas 56.03 b) et 56.03 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 (Pièce A44) en raison de politiques favorisant l'inculpation qui exigent que la police porte de telles doubles accusations. 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 A44).

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 craint que, comme conséquence non intentionnelle, cette disposition incite l'employeur à 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 PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

- XX.01** L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.
- XX.02** L'Employeur doit consulter l'Alliance et communique 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.
- XX04** L'Employeur 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; et
 - iii)** avant la publication de toute demande d'intérêt.
- XX.05** L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

MOTIF :

Le libellé proposé par l'Alliance sert à protéger l'intégrité de la fonction publique. Chaque année, l'employeur félicite les fonctionnaires et reconnaît leur travail; pensons à l'honorable Joyce Murray, présidente du Conseil du Trésor, qui prononçait ces paroles en juin 2019 :

« Depuis plus de 150 ans, nos fonctionnaires servent fièrement les Canadiens et font une différence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de notre pays. Voilà pourquoi la fonction publique du Canada s'est classée parmi les meilleures au monde. »
(Pièce A45)

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 A46)

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 sur la glace temporairement toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations pré-budgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP) (Pièce A47). 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 A48)

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 Trésor⁷⁸.

« 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 privées jouent le rôle de service des ressources humaines pour certains ministères fédéraux. Une fois qu'un ministère a choisi son entreprise sous-traitante, une relation très exclusive s'installe. Chaque année, on accorde à ces entreprises tellement de contrats qu'elles sont devenues pratiquement des prolongements des ministères. Ces nouvelles « boîtes noires » sont à l'abri des règles d'embauche du gouvernement. Elles sont également immunisées contre les demandes d'information soumises au moyen de

⁷⁸Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale. 25 mai 2016. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2016/05/le-gouvernement-du-canada-abrogera-des-changements-apportes-aux-mesures-sur-les-relations-de-travail-de-la-fonction-publique-federale.html>

processus comme l'Accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP).

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

« Bref, le recours croissant et concentré à la sous-traitance a créé une fonction publique fantôme qui travaille en parallèle avec la vraie fonction publique, mais sans les mêmes pratiques d'embauche ni les mêmes exigences au plan de la rémunération⁷⁹. »

Avant que ne soit publié ce rapport, la Commission de la fonction publique a mené une étude⁸⁰ sur l'utilisation de services temporaires dans les organisations de la fonction publique fédérale. Il en ressortait que les services temporaires deviennent un bassin de recrutement qui limite l'accès aux emplois de la fonction publique et que leur utilisation vient contourner la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

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

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

⁷⁹ 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>.

⁸⁰ CFP. *Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique : étude de la Commission de la fonction publique du Canada*. Octobre 2010. http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cfp-psc/SC3-152-2010-fra.pdf.

rassurant⁸¹. 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. 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 diversifiée⁸². 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.

⁸¹ <http://syndicatafpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales>

⁸² IRIS. *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*. Septembre 2019. https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

APPENDICE I

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 5 août 2018.

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché (*affected employee*)

Employé 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 **employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée**.

Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)

Échange de postes (*alternation*)

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 dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Modifier la définition d'indemnité d'études

Indemnité d'études (*education allowance*)

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 l'administrateur général 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 ~~quinze~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** (~~15 000 \$~~).

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

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi 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.~~

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile~~ et recyclable. ~~Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires.~~ Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, 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 d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Partie 1 : Rôles et responsabilités
Ministères ou organisations

NOUVELLE SECTION 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.7 Lorsque, de l'avis de l'administrateur général, la conversion du statut d'employé nommé pour une durée déterminée au statut d'employé permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, il doit en informer l'employé dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi en aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.

L'administrateur général 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 employés 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.

NOUVELLE SECTION 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

- a) L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- c) Si l'employeur ne peut présenter d'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.

- d) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- e) Un 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.**

Partie II : Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

NOUVELLE SECTION 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, 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, il 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. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles 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 sont 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 employé-e-s 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-e permanent. Les employé-e-s 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

- 4.1.2 L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.
- 4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache 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, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 (e),** l'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.

6.4 Options

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'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 de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

Partie VII : Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Résolutions générales

- 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. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

MOTIF :

Depuis que les parties ont signé l'actuelle convention collective, des modifications apportées par le gouvernement fédéral ont révélé plusieurs lacunes dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (ARE).

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 I. 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 propositions du syndicat pour l'appendice I remédient à chacune de ces lacunes.

Selon les dispositions actuelles de l'appendice I, il incombe aux ministères et aux administrateurs généraux de faire une offre d'emploi raisonnable en cas de mise en disponibilité. Cependant, il n'y a aucun critère clair quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'employeur, ce qui peut causer de sérieux problèmes aux employés. Par exemple, en 2017, 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 aimaient. C'est l'interprétation du libellé actuel par l'employeur qui a rendu cette situation possible. En effet, celui-ci estime qu'une offre d'emploi n'importe où au pays peut être considérée comme « raisonnable » selon la convention collective.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE. Selon le paragraphe 3.1.1 de l'ARE, 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. Selon le paragraphe 3.1.2, les employés disposent d'une période 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 présentées au paragraphe 6.4 de l'ARE⁸³.

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 pour toute autre raison.

Dans le dossier de Vegreville, le syndicat a jugé que l'employeur a usé de l'ARE de façon punitive envers certains employés dont le seul recours était le départ volontaire. L'AFPC a soumis un grief en arbitrage à ce sujet et l'arbitre a tranché partiellement en faveur de l'AFPC. 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 recours 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 A49). 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 proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'employeur. Essentiellement, en cas de réinstallation de leur lieu de travail, les personnes qui refusent une GOER sont pénalisées. L'employeur pourrait donc forcer

⁸³ 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.

les travailleurs à déménager n'importe où au pays, ou les mettre à pied sans leur laisser les recours prévus dans l'ARE. Le syndicat estime qu'un fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par l'ARE. Il sera démontré plus loin que les modifications à l'ARE proposées par l'employeur sont en opposition directe à celles du syndicat, qui cherchent à clarifier l'ARE pour mieux défendre les droits de ses membres.

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 d'obtenir les 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 puisque c'est ce qui est d'usage en vertu de la directive de réinstallation intégrée 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 A50). De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (Pièce A51).

Par souci de cohérence avec le libellé proposé par le syndicat, il faudrait supprimer l'obligation de mobilité du personnel. Comme les conjoints et conjointes des membres d'aujourd'hui travaillent généralement eux aussi et considérant le prix élevé des logements, des services de garde d'enfants et des soins aux aînés, il n'est plus réaliste ou équitable d'imposer la mobilité à tout le personnel. Contrairement à ce que soutient le Conseil du Trésor, le but premier de l'ARE 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 et territoires et des secteurs de l'économie canadienne. Par exemple, dans les conventions collectives du personnel de la Chambre des communes et du Sénat du Canada, les principes d'ancienneté s'appliquent en cas de mise en disponibilité (Pièce A51). Cette pratique est aussi courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale, au Centre national des Arts et à la Société des musées de science et technologie du Canada (Pièce A51). Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE lui-même, où il sert à trancher dans le cas où plus d'un employé voudrait bénéficier du 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 I, 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 6.1.4, 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 croissance de 3,3 % comparativement à

l'année universitaire précédente⁸⁴. En outre, dans la directive de réaménagement des effectifs du CNM, qui vient d'être renégociée par les agents négociateurs participants et le Conseil du Trésor, les parties ont convenu de faire passer l'indemnité d'études à un maximum de 17 000 \$ (Pièce A52). La proposition du syndicat correspond donc à la norme établie pour d'autres employés de la fonction publique fédérale.

La proposition du syndicat aux paragraphes 1.1.7 et 2.1.5 vise à ce que l'employeur s'acquitte de ses responsabilités envers les employés nommés pour une période déterminée. Le syndicat voudrait que ces responsabilités soient intégrées aux sections pertinentes de l'ARE. Il soutient que l'avis de suspension à remettre aux employés nommés pour une période déterminée devrait comporter une justification et indiquer la date d'échéance de la suspension. Le statu quo est inacceptable. Dans leur formulation actuelle, les suspensions donnent carte blanche à la précarisation des conditions de travail d'une grande portion des membres de l'AFPC.

Pour conclure, soulignons que les propositions du syndicat concernant l'appendice I concordent avec les normes établies ailleurs dans la fonction publique fédérale. En particulier, les critères géographiques sont déjà appliqués aux offres d'emploi pour des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs fédéraux de Postes Canada. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'appendice I fassent partie de la recommandation de la Commission.

⁸⁴ STATISTIQUE CANADA. *Frais de scolarité pour les programmes menant à un grade, 2018-2019*, [En ligne], 5 septembre 2018. [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm]

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Définitions

Échange de postes (*alternation*)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) **ou un employé-e excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*)

~~Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.,~~ **qui dépasse 40 km entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et exclut le déplacement d'une unité de travail dans la même région métropolitaine de recensement.**

Partie III : Réinstallation d'une unité de travail

Lorsqu'ils envisagent de déplacer une unité de n'importe quelle taille vers un autre emplacement, les ministères examineront la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail en fonction de la route la plus praticable pour s'assurer qu'elle constitue un déménagement d'une unité de travail. Suite à une consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, les administrateurs généraux peuvent autoriser, par écrit, le déménagement d'une unité de travail lorsque les conditions ne sont pas rencontrées si, à leur avis, il convient de prendre en compte d'autres facteurs qui affectent tous les employés de l'unité de travail.

Si la réinstallation d'une unité de travail n'est pas autorisée, les ministères examineront chaque cas afin de déterminer si l'aide à la réinstallation devrait être autorisée en fonction de la situation particulière de l'employé-e, conformément à la Directive sur la réinstallation du CNM.

Partie IV : Recyclage

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation ~~des employé-e-s touchés~~, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant; ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

- 4.1.3** Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Le recyclage peut s'appliquer lorsqu'un employé-e est considéré pour une nomination pour une offre d'emploi raisonnable, qui correspond à un poste de groupe et de niveau équivalent ou à un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire. Pour les employé-é-s touchés, le recyclage s'applique aux postes qui auraient été considérés comme étant une offre d'emploi raisonnable si l'employé-e avait été déclaré excédentaire.**

Partie V : Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

- 5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées **ou mutées** à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent ~~appendice~~ **d'offre d'emploi raisonnable, qui est un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire**, sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes **de la directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la conversion de classification.** ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.~~
- 5.1.2** La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur ~~jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.~~ **pendant qu'il occupe son poste d'offre d'emploi raisonnable pour une durée indéterminée ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du poste d'offre d'emploi raisonnable, tel que révisé périodiquement, soit égal ou supérieur au poste excédentaire.**

(Nouveau)

- 5.1.3. Dans l'éventualité où un employé-e ayant une protection salariale refusait sans motif valable**
- i. une nomination ou une mutation à un poste appartenant à un groupe et à un niveau équivalents à ceux du poste excédentaire dans la même région géographique; ou**
 - ii. une nomination à un poste de groupe et de niveau supérieur à celui du poste excédentaire dans la même région géographique;**

il doit être immédiatement rémunéré au taux de rémunération applicable du poste d'offre d'emploi raisonnable.

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général peut à l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs **dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et** qui vise cinq (5) employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail **et lorsque l'administrateur général ne peut pas n'a pas l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.**

Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B₇ **ou** Ci. ~~et Cii;~~

7.2 Généralités

- **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. **Lorsqu'un nouvel employeur peut seulement faire une offre d'emploi à certains mais pas tous les employé-e-s touchés par une situation de diversification des modes d'exécution, l'administrateur général peut offrir aux employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi du nouvel employeur, une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou les options en vertu du paragraphe 6.4.1 a) de la partie IV du présent appendice.**

MOTIF :

La proposition du syndicat concernant l'ARE est exhaustive. Les modifications proposées viendraient clarifier la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) en cas de réinstallation, reconnaître les années de service dans le contexte de l'ARE, accroître les responsabilités de l'employeur envers le personnel nommé pour une période déterminée et bonifier l'indemnité d'études.

L'employeur soutient que sa proposition clarifie le cas des réinstallations, mais essentiellement, les décisions reposeraient encore entre les mains de l'administrateur général. Le rayon géographique dans lequel l'employé pourrait profiter de certains droits constitue une différence importante entre les propositions des parties. L'employeur cherche à redéfinir la notion même de réinstallation. Le syndicat admet que le libellé actuel, qui contient le terme « distance normale », est flou et porte à interprétation. Cependant, avec sa proposition, l'employeur pourrait décréter qu'il y a « réinstallation » pratiquement comme bon lui semble. Cette solution n'est ni viable ni raisonnable. L'approche prônée par le syndicat – qui repose sur une distance concrète – est plus sensée que celle de l'employeur, qui ne tient compte que des régions métropolitaines de recensement. Si sa proposition était retenue, l'employeur pourrait réinstaller un lieu de

travail au-delà d'une « distance normale », ce qui risque de prolonger les déplacements quotidiens de certains employés.

Reflétant davantage la population que le territoire, les régions métropolitaines de recensement peuvent grandement varier en superficie. Avec la définition actuelle de l'employeur, un travailleur de Burlington pourrait être muté en banlieue de Barrie, à 140 km (au moins une heure et demie de route). Dans la même veine, la région métropolitaine de recensement d'Halifax fait 208 km d'un bout à l'autre. Un membre pourrait devoir conduire pendant deux heures et demie pour se rendre au travail, sans que l'on juge qu'il y ait eu réinstallation. Ce problème a été exposé dans un grief de 2013 du CNM. Le Comité exécutif avait conclu que les régions métropolitaines de recensement ne sont pas une unité de mesure appropriée (Pièce A50).

La position de l'employeur laisse croire qu'il trouve acceptable, sur le plan de la conciliation travail-vie personnelle, qu'un employé passe plusieurs heures par jour à faire la navette entre son domicile et son travail.

Qui plus est, l'employeur oublie un problème important soulevé par le syndicat : un fonctionnaire pourrait refuser une offre d'emploi ailleurs lors d'une réinstallation, puis être contraint de déménager par une GOER pour le même poste. La proposition de l'employeur permettrait aux administrateurs généraux de forcer un employé et sa famille de déménager pour garder son emploi. Rappelons que, comme il était énoncé dans le motif de la proposition du syndicat, certains employés ont des raisons valides (santé, santé mentale, famille, etc.) de refuser de déménager. L'employeur lui proposerait dans ce cas d'être mis en disponibilité, mais sans lui accorder certains des droits associés à ce statut.

En outre, le libellé de l'employeur étant flou, on ne peut déterminer si les administrateurs généraux auraient le droit d'offrir une GOER pour un emploi en dehors de la région métropolitaine de recensement. La deuxième phrase de la proposition pour la partie III donne un pouvoir discrétionnaire aux administrateurs généraux quant aux exceptions,

sans fixer de balises pour garantir que ces exceptions seront accordées équitablement. La proposition de l'employeur confère aux administrateurs généraux des pouvoirs démesurés qui saperaient l'autorité de l'ARE quant à la réinstallation. Un administrateur général ne devrait pas pouvoir sélectionner les critères à sa guise ou autoriser des ententes spéciales qui débordent le cadre de la convention collective.

Au paragraphe 4.1.3, l'employeur propose d'ajouter de nouvelles conditions au recyclage des employés. Ces conditions s'appliqueraient aux personnes qui sont nommées ou mutées à un poste, seulement dans le même groupe et au même niveau ou au niveau inférieur. Elles ne concerneraient pas les employés touchés et excluraient toute formation pour pourvoir un poste vacant ou en voie de le devenir si celui-ci ne répond pas aux critères. En pratique, ce nouveau libellé exclurait toutes les personnes touchées qui ne sont jamais formellement traitées comme excédentaires, mais qui sont affectées à un milieu de travail réorganisé en raison d'un réaménagement des effectifs. Ce scénario fréquent mérite d'être pris en considération. On ne saurait expliquer pourquoi l'employeur veut limiter le recyclage pour des postes à pourvoir bientôt ou lorsqu'il y aurait une occasion de faciliter la transition d'un employé après un réaménagement des effectifs. Rien n'indique au syndicat que le recyclage a posé problème par le passé ou que cette modification est justifiée.

L'employeur propose aussi d'autres modifications qui nuiraient à la protection salariale offerte par l'ARE. L'employeur propose de modifier le libellé de l'article 5.1.1 en remplaçant « poste de niveau inférieur » par « poste inférieur d'un groupe et d'un niveau ». En 2015, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief portant sur ce problème précis, ce qui a confirmé son interprétation selon laquelle un employé devrait bénéficier de la protection salariale si, en vertu des décisions de l'employeur, il est affecté à un nouveau poste inférieur de plus d'un niveau par rapport à son poste précédent (Pièce A53).

Durant les négociations, l'employeur a cherché à justifier sa proposition de modification par le paragraphe 1.1.16. Ce paragraphe stipule que « 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. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités. » Le syndicat croit que l'employeur fait fausse route. Bien qu'il soit dans l'intérêt de l'employeur de réaménager les effectifs de façon à réduire la protection salariale, le syndicat soutient que les employés concernés n'ont pas à assumer les coûts potentiels de la protection salariale dont l'employeur n'a pas su tenir compte dans sa planification du réaménagement. L'employeur ne doit pas réorganiser le milieu de travail sans s'acquitter de ses responsabilités envers son personnel. Ces modifications ne feraient que renforcer de mauvaises pratiques de gestion.

En ce qui a trait aux programmes de départ volontaire, le Conseil du Trésor estime que le paragraphe 6.2 ne doit pas être utilisé pour court-circuiter la procédure de GOER. Comme il a été mentionné dans la section sur les propositions du syndicat, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief à ce sujet, dans le dossier de Vegreville (Pièce A49). Cette question touche directement le libellé proposé par le syndicat pour l'ARE. Le syndicat veut éliminer le risque d'utilisation à mauvais escient des garanties d'offre d'emploi raisonnable dans le but de priver les membres des droits conférés par l'ARE.

La nouvelle formulation de l'employeur au paragraphe 7.2 cherche à résoudre un problème que le syndicat a déjà souligné dans sa proposition pour l'ARE. Si la proposition syndicale est claire, on s'explique mal le point de vue du Conseil du Trésor, qui estime que seule l'option a. devrait être offerte. Or, la partie VII n'indique pas ce qui arrive si quelques personnes seulement reçoivent une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2. La formulation proposée par l'employeur suggère que si l'administrateur général ne peut offrir une GOER à tous les employés, il est acceptable de n'accorder à certaines personnes qu'une période de priorité excédentaire d'un an pour se trouver un nouvel emploi. Cette proposition est encore plus difficile à comprendre à la lumière de la partie VII, selon laquelle les personnes qui reçoivent une offre d'emploi inférieur d'un

nouvel employeur (offre d'emploi de catégorie 3) ont immédiatement recours à toutes les options énoncées dans les parties I à VII.

En conclusion, la proposition de l'employeur ouvrirait la porte à la réinstallation d'employés en cas de réaménagement des effectifs, puisqu'elle augmenterait le rayon de transfert à plus de 100 km dans certains cas. Il en découlerait des situations où la personne serait contrainte de déménager ou de quitter son emploi avec une indemnité salariale minimale. Cette proposition ajouterait aussi des conditions inutiles au recyclage des personnes touchées et nuirait à leur protection salariale. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que les propositions de l'employeur concernant l'appendice I soient exclues de la recommandation de la Commission.

APPENDICE L
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR CANADA
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Remplacer le protocole d'entente actuel par:

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective.~~

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

Ce protocole doit donner suite à l'accord intervenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une approche modifiée pour le calcul et l'administration des paiements rétroactifs pour la présente ronde de négociations.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à verser aux employés pour une période rétroactive seront fait en fonction de toutes les transactions qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les registres des salaires passés pour la période de rétroactive sont extraits en vue du calcul de paiement rétroactif.**
- b. Les éléments de salaire traditionnellement inclus dans le calcul de la rétroactivité continueront à être inclus dans le calcul et l'administration du paiement rétroactif et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments de salaire inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent:**
 - le salaire du poste d'attache;**
 - les promotions;**
 - les mutations;**
 - la rémunération d'intérimaire;**
 - la rémunération pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
 - les heures supplémentaires travaillées;**
 - l'indemnité de congé de maternité;**

- l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- c. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiqués dans la convention collective. La valeur du paiement rétroactif différera de ce qui est calculé au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants:
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les

indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) n'ouvrant pas droit à pension, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés.
- b. Lorsque les délais de mise en œuvre prescrits ont été dépassés, un paiement de soixante dollars (60 \$) sera remis à chaque employé identifié au point 1.a. qui est touché. Pour chaque période de six mois par la suite lorsque la convention des employés ne sera pas mise en œuvre un autre montant de soixante dollars (60 \$) sera remis, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) paiements.
- c. Un employé aura droit à un seul paiement forfaitaire initial et à un paiement de pénalité tous les six mois.
- d. Les employés peuvent demander à l'unité de rémunération du ministère ou du Centre des services de la paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils estiment que ces montants sont inexacts.

- **Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

MOTIF :

En ce qui concerne la partie I de la proposition de l'employeur, le syndicat n'est pas enclin à négocier, dans le cadre de la convention collective, les détails sur la manière dont la rétroactivité doit être payée. L'Employeur a la responsabilité fondamentale de déterminer comment procéder avec le calcul et l'administration des paiements rétroactifs. Néanmoins, depuis les débuts de la ronde de négociations actuelle, le syndicat a clairement indiqué à l'employeur que, en ce qui concerne le calcul et l'administration des paiements rétroactifs, l'AFPC s'attend à ce que l'employeur respecte trois principes:

1. Le calcul doit être précis.
2. Le processus devrait être transparent et inclure un mécanisme de recours pour nos membres;
3. Le paiement doit être effectué dans les délais.

La partie II de la proposition de l'employeur est encore plus troublante à notre avis. Le Conseil du Trésor propose un délai de 180 jours pour la mise en œuvre des augmentations lorsqu'une intervention manuelle n'est pas nécessaire, ainsi qu'un délai extraordinaire de 560 jours pour tous les cas nécessitant une intervention manuelle. La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit un délai de 90 jours pour la mise en œuvre d'une convention collective (Pièce A54). De bonne foi, le syndicat a convenu lors de la dernière ronde de négociations d'une période de mise en œuvre plus longue de 150 jours. L'AFPC est déçue de l'incapacité du gouvernement de respecter des délais raisonnables pour la mise en œuvre des conventions collectives, d'autant plus que le syndicat a déjà décidé, lors du dernier tour, d'augmenter le délai. Cela a été un problème récurrent, le gouvernement ayant du mal à respecter les délais de mise en œuvre de plusieurs autres conventions collectives en raison de problèmes avec Phoenix. En raison de l'incapacité de l'employeur à respecter le délai de mise en œuvre de la ronde

précédente, l'AFPC a demandé à la Commission d'ordonner le versement de dommages et intérêts aux travailleurs ainsi que de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer immédiatement à la loi afin de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective. L'AFPC attend toujours d'être entendue par la Commission sur cette question. Étant donné le délai prévu par la loi, le syndicat soutient que la proposition de l'Employeur est déraisonnable. Néanmoins, le syndicat a d'autres préoccupations concernant le libellé de l'employeur tel qu'il est présenté.

Le syndicat est très préoccupé par la partie II a. ii., où l'employeur stipule que « *Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications entrent en vigueur* ». Essentiellement, ce libellé retarderait considérablement la date d'entrée en vigueur de compensations financières importantes en vertu de la convention collective et pourrait avoir de graves conséquences pour nos membres. Dans les mémorandums d'accords antérieurs conclus par l'AFPC, il était généralement admis que les compensations financières de ce type entreraient en vigueur à la date de la signature de la convention collective (Pièce A55). Bien que le syndicat ait négocié une prolongation de la période de mise en œuvre par le passé, l'AFPC n'a aucun intérêt à retarder la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. La position de l'employeur est sans précédent. L'AFPC soutient qu'elle confondrait au mieux et, au pire, pénalisait nos membres. À titre d'exemple, l'indemnité parentale est l'une des indemnités qui seraient affectés par la proposition de mise en œuvre de l'employeur. Au cours de la négociation, les deux parties ont présenté de nombreuses propositions visant à modifier de manière importante l'article sur le congé parental, compte tenu des modifications législatives entrées en vigueur récemment. Cependant, en acceptant la proposition de l'employeur sur la mise en œuvre, de nouvelles dispositions sur le congé parental ne serait effective que dans les 180 jours. En conséquence, certains de nos membres devraient renoncer à une indemnité potentielle, même si les nouvelles dispositions figureraient déjà dans la convention collective dûment signée.

De plus, dans la partie III de sa proposition, l'employeur propose un mécanisme de recours qui comprend un montant de 250 \$ en reconnaissance du délai de mise en œuvre prolongé. Si le syndicat avait un intérêt quelconque dans une telle proposition, ce montant devrait véritablement représenter l'entrave créée par l'incapacité de l'Employeur à appliquer la convention collective dans un délai raisonnable. De plus, la proposition d'un montant maximum payable est inacceptable dans un contexte où plusieurs de nos membres ont dû attendre plus de deux ans pour la mise en œuvre de la convention collective précédente. Enfin, il convient de noter que l'employeur n'a pas offert à l'AFPC la même offre que celle présentée à plusieurs autres syndicats fédéraux (Pièce A3).

En résumé, le syndicat a déjà adopté une approche raisonnable en acceptant de prolonger le délai prévu par la loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral à 150 jours. En outre, la proposition de l'employeur sur la date d'entrée en vigueur des dispositions créerait un dangereux précédent, alors que les montants proposés sont tout simplement insuffisants pour reconnaître le fardeau créé par la prolongation de la période de mise en œuvre. C'est pourquoi le syndicat demande respectueusement que la proposition de l'employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la commission.

APPENDICE P

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer Protocole d'entente avec :

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.

Les activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale 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 la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, dont la création est avalisée par les deux parties, est l'aboutissement des activités du Groupe de travail. Il assurera la pérennité de ces activités et confirmera l'engagement des hauts dirigeants des deux parties en ce qui concerne la santé mentale en milieu de travail. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

Voici les caractéristiques du Centre d'expertise :

- gouvernance mixte assurée par l'AFPC (l'Alliance) et l'Employeur
- présence centrale, régionale et virtuelle
- mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale
- fonds du Conseil du Trésor dédiés à long terme.

Les parties conviennent de mettre sur pied une structure de gestion composée d'un conseil de direction (anciennement appelé « comité directeur ») et d'un comité consultatif (anciennement appelé « comité technique »).

Le conseil de direction et le comité consultatif seront formés en parts égales de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil de direction déterminera le

nombre de représentants respectifs au comité consultatif et choisira ses représentants.

Le conseil de direction approuvera le mandat du comité consultatif. L'échéance pourra être repoussée d'un commun accord entre les membres du conseil de direction. Le mandat du comité consultatif pourra être modifié d'un commun accord par les membres du conseil de direction.

Les responsabilités permanentes du Centre d'expertise comprennent :

- **continuer de promouvoir la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail;**
- **continuer de trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;**
- **continuer de trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail;**
- **évaluer les différents outils (lois, politiques et lignes directrices) dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;**
- **examiner les pratiques d'autres administrations et employeurs en matière de santé mentale et de programmes de mieux-être qui pourraient s'appliquer à la fonction publique fédérale;**
- **continuer de promouvoir la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;**
- **assurer la participation des comités de santé et sécurité et des représentants en santé et sécurité;**
- **assurer la participation des comités mixtes d'équité en matière d'emploi;**
- **continuer de relever tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place de pratiques exemplaires en matière de santé mentale; et**
- **continuer d'exposer les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander régulièrement au conseil de direction les mesures à prendre afin de combler cet écart de façon permanente. La Norme doit être considérée comme une norme minimale que le programme de santé et sécurité de l'Employeur peut dépasser.**

Le Centre d'expertise jouera également un rôle clé en :

- **fournissant une feuille de route permettant de respecter la Norme nationale;**
- **fournissant de l'expertise et des conseils à tous les intervenants;**
- **établissant un répertoire des pratiques exemplaires;**
- **élaborant une stratégie de communication pangouvernementale, en collaboration avec les différents intervenants;**
- **établissant des partenariats et des réseaux avec des organisations clés;**
- **établissant des réseaux de savoir pratique.**

MOTIF :

En mars 2015, le président du Conseil du Trésor et le président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu une entente pour créer un groupe de travail mixte sur la santé mentale au travail. Deux comités ont été créés : le comité directeur et le comité technique. Le comité directeur, dirigé par le dirigeant principal des ressources humaines, le président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, devait guider le comité technique et lui fournir orientation et leadership. Le comité technique était composé à égalité de parts de représentants syndicaux et patronaux et était coprésidé par des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

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. Les recommandations du comité technique présentées au comité directeur préconisaient une structure de gestion mixte, un financement à long terme et l'autonomie du Centre par rapport au Conseil du Trésor. La direction du Centre a toujours été assurée conjointement par l'employeur et les représentants syndicaux (pas la gestion), et le budget fédéral de 2018 proposait le financement d'un centre axé sur le mieux-être, la diversité et l'inclusion. À l'heure actuelle, le Centre dépend du Conseil du Trésor.

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 A56). Le syndicat est d'avis que le bon travail accompli en collaboration avec le Groupe de travail ne devrait pas s'arrêter là et que le Centre d'expertise devrait prendre le relais et améliorer les pratiques existantes. Depuis sa création, le comité technique fait office de comité consultatif ad hoc auprès du Centre, et le Syndicat propose que cette collaboration soit officialisée au moyen d'une structure de gestion mixte. Les questions liées à la santé mentale en milieu de travail nécessitent la participation conjointe et égale de l'employeur et des agents négociateurs. Et l'exemple donné par les comités qui ont œuvré sous le mandat du Groupe de travail mixte a fait ses preuves. Le souhait de l'AFPC est que ce succès perdure, et mieux que le Centre d'expertise aille au-delà de ce succès. Pour poursuivre sur cette lancée, l'AFPC propose de mettre sur pied une structure mixte de gestion et de conseil.

APPENDICE Q
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le PE par ce qui suit :

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les services de garde. Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG), les parties aux présentes conviennent de créer un comité permanent syndical-patronal sur les services de garde. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du CNMSG et à mettre ses recommandations en œuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par toutes les parties prenantes.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera :

- chapeauté par le Conseil national mixte;
- codirigé par des représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur;
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale;
- neutre et sans lien de dépendance dans l'exercice de ses fonctions;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer l'établissement et le maintien de services de garde au sein de la fonction publique fédérale.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur. Les responsabilités permanentes du Comité consisteront notamment à :

- définir les critères régissant la mise sur pied de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions de mettre sur pied des garderies en milieu de travail (par ex., en forgeant des partenariats avec la communauté), y compris celles que représenterait l'expansion d'un réseau de services de garde agréés à l'ensemble du pays;

- évaluer les besoins pour déterminer les emplacements prioritaires lorsqu'il a été décidé d'ouvrir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;
- mener un sondage centralisé sur les difficultés que connaissent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;
- examiner la possibilité de recueillir des données sur les heures de travail du personnel qui travaille par quart et les horaires de travail atypiques à partir des systèmes d'information existants;
- permettre aux ministères de s'associer à des fournisseurs de services de garde locaux agréés ou à des conseils scolaires pour fournir ces services;
- examiner la possibilité que les ministères établissent des partenariats avec d'autres employeurs situés à proximité dans le but d'établir des garderies agréées et sans but lucratif.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde devra également :

- produire une stratégie de communication pour informer le personnel, y compris les gestionnaires, sur les services de garde agréés offerts au sein de la fonction publique;
- concevoir une trousse d'information sur les services de garde agréés à remettre aux membres du personnel lorsqu'ils remplissent une demande de congé de maternité et de congé parental;
- offrir aux ministères des conseils et des exemples de pratiques exemplaires pour aider les fonctionnaires à obtenir l'information pertinente sur les diverses options en matière de services de garde qui tiennent compte de leurs besoins, y compris des besoins de ceux qui ont un horaire atypique;
- tirer parti de partenariats établis avec divers réseaux et services (p. ex., services d'aide aux employés) pour mettre en place un service de renseignements et d'aiguillage vers des services de garde adaptés aux besoins des fonctionnaires fédéraux, y compris des services de garde en cas d'urgence;
- mettre sur pied un réseau interministériel sur la plateforme GC-02 pour permettre aux parents de l'ensemble de la fonction publique d'échanger des idées et d'obtenir du soutien;
- tirer parti des formations qui existent déjà, y compris celles du Programme d'apprentissage mixte, afin de présenter au personnel les

ressources à sa disposition afin de mieux concilier travail et vie personnelle.

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, créer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui favorise la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles qui existent déjà au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte de la possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, fondé sur des critères rigoureux et l'évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien des services de garde agréés en milieu de travail.

Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la *Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail* afin de favoriser davantage la création et le maintien de services de garde de qualité supérieure, accessibles, abordables, agréés et inclusifs dans les immeubles fédéraux, tout en tenant compte des critères suivants :

- les garderies agréées en milieu de travail dans les immeubles fédéraux sont exploitées par des organismes sans but lucratif;
- les garderies agréées en milieu de travail sont dotées d'un personnel qui offre du soutien et des services dans les deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail;
- les garderies agréées en milieu de travail sont accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

MOTIF :

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 l'organisation du travail dans la fonction publique fédérale et de la nécessité de travailler souvent par quart ou selon des heures atypiques. En 1991, le Conseil du Trésor a mis en place une politique sur les garderies en milieu de travail dans le but d'aider les fonctionnaires à poursuivre leur carrière dans l'appareil gouvernemental. Vers le milieu des années 1990, une douzaine de ces garderies avaient ouvert leurs portes, mais

aucune autre n'a été aménagée depuis 1998. Qui plus est, au cours des dernières années, un certain nombre de ces garderies subventionnées par un ministère commanditaire au lieu du Conseil du Trésor ont fermé ou failli fermer, faute de financement. Les besoins croissants de nos membres dépassent de loin l'offre actuelle de services de garde de qualité dans les milieux de travail fédéraux.

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 (Pièce A57). 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 et les politiques qui offrent aux employés avec de jeunes enfants de l'aide pour concilier travail et vie de famille. Un rapport final comprenant une série de recommandations a été signé par les deux parties le 22 janvier 2019 (Pièce A58). Les principaux éléments de la présente revendication sont essentiellement un copier-coller des recommandations contenues dans le rapport du Comité.

Si l'AFPC revendique la modification du PE, c'est simplement pour s'assurer que l'on donne suite à l'excellent travail réalisé par le Comité, que l'on ne se contente pas de le déposer. Par conséquent, l'Alliance propose la création d'un nouveau comité syndical patronal sur les services de garde qui, chapeauté par le Conseil national mixte, poursuivra les travaux du Comité national mixte sur les services de garde. Le nouveau comité aura comme mission de donner suite aux recommandations de son prédécesseur, en plus de revendiquer un renforcement de la Politique afin qu'elle tienne mieux compte des besoins de ses membres qui ont de jeunes enfants ainsi que des conditions particulières de celles et ceux qui ont un horaire de travail atypique ou qui travaillent par quart.

L'AFPC propose également que le nouveau comité entreprenne l'examen de la Politique et de son modèle de financement, et ce, dans le but d'augmenter le nombre de places dans les garderies subventionnées et de grande qualité dans les immeubles fédéraux. Ces garderies sont d'une importance cruciale là où le manque de services de garde de qualité est flagrant. Elles réduisent les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et assurent aux parents une tranquillité d'esprit, sachant leurs enfants entre bonnes mains.

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. Elles reconnaissent aussi qu'il s'agit d'un dossier évolutif nécessitant un dialogue permanent. Comme le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada (CNM) se considère la tribune de choix pour l'élaboration conjointe, la consultation et l'échange d'information entre le gouvernement à titre d'employeur et les agents négociateurs de la fonction publique, il serait donc l'instance appropriée où poursuivre les discussions. Sous l'égide du CNM, les parties travaillent en étroite collaboration pour résoudre des problèmes qui concernent l'ensemble de la fonction publique.

La présente proposition vise simplement à inclure les recommandations du Comité national mixte sur les services de garde dans la convention collective, ce que l'Alliance considère comme nécessaire afin de se protéger de tout changement que voudrait imposer le gouvernement dans l'avenir. Si les deux parties tiennent réellement à un processus conjoint, le meilleur moyen de s'y prendre serait de remplir cet engagement dans le cadre de la négociation collective. N'oublions pas que la convention collective est un outil d'information pour nos membres, et l'une des principales recommandations du Comité est de fournir aux fonctionnaires fédéraux un guide où ils peuvent obtenir de l'information sur les services de garde. En conséquence, le syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées dans la décision de la Commission.

APPENDICE R PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

Supprimer le PE.

MOTIF :

Les parties ont signé le protocole d'entente en décembre 2016 et le comité technique a commencé ses travaux en mars 2017. Le comité s'est réuni plus d'une douzaine 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 libellé du soutien au mieux-être dans le protocole d'entente. Par contre, c'est depuis janvier 2018 que le comité technique attend en vain les directives du comité directeur. Il n'a donc pas eu l'occasion de préparer des recommandations officielles pour un régime de mieux-être avant le début d'une nouvelle ronde de négociations collectives en fin 2018. L'AFPC estimait alors qu'il était prématuré d'essayer d'officialiser des recommandations pour la présente ronde de négociations, surtout compte tenu des défis que posait le système de paye Phénix et de la quantité des ressources requises pour régler les problèmes de paye et des avantages sociaux des fonctionnaires fédéraux. Face à toutes ces circonstances, le syndicat n'a pas été en mesure d'exécuter le travail et il propose alors que le PE soit supprimé de la convention collective et que les discussions sur le mieux-être des fonctionnaires se tiennent pendant les négociations collectives.

APPENDICE XX
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

PROPOSITION DE L'AFPC

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant le processus à suivre pour rouvrir les conventions collectives des unités de négociation suivantes :

Services des programmes et de l'administration (PA)

Services techniques (TC)

Services des opérations (SV)

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

afin de pallier l'écart qui existe entre ces conventions collectives et les conditions d'emploi des employés d'autres unités de négociation qui se joignent à celles susmentionnées pendant que ces conventions collectives sont en vigueur.

Les parties conviennent que :

- 1. Ces employés sont intégrés aux groupes professionnels de l'Alliance à compter de la date de leur transfert.**
- 2. Les articles Précompte des cotisations (11, PA); Utilisation des locaux de l'employeur (12, PA); Représentants des employé-e-s (13, PA) et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (14, PA) entrent en vigueur en même temps que les transferts.**
- 3. Les augmentations des taux de rémunération et des indemnités qui s'appliquent aux employés transférés entrent en vigueur conformément à la pratique antérieure.**
- 4. Toutes les autres conditions de travail qui s'appliquent à ces employés sont gelées sous réserve des négociations entre l'employeur et l'Alliance.**
- 5. La négociation de ces conditions de travail doit commencer au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date à laquelle l'AFPC reçoit**

l'avis de transfert de ces employés aux groupes professionnels susmentionnés.

- 6. Si les négociations portant sur les conditions de travail des employés transférés achoppent, les parties conviennent que l'une ou l'autre d'elles peut déclarer l'impasse et que toute question en suspens sera soumise à l'arbitrage exécutoire d'un conseil d'arbitrage composé d'une personne représentant chaque partie et d'un arbitre choisi d'un commun accord par les parties.**

MOTIF :

Il arrive parfois que la fonction publique fasse l'objet de réorganisations qui se traduisent par l'intégration d'employés visés par d'autres conventions collectives à l'administration publique centrale.

Parmi les exemples les plus récents, on peut citer le transfert d'employés de l'Agence du revenu du Canada à Services partagés Canada en 2011 en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique* et le transfert d'employés de la Commission de la capitale nationale au ministère du Patrimoine canadien après l'adoption de la *Loi d'exécution du budget 2013* (projet de loi C-60).

Le 21 mai 2020, environ 1 000 membres civils de la Gendarmerie royale du Canada, qui ont été appariés aux classifications des groupes PA, TC, SV et EB, seront réputés membres de l'AFPC⁸⁵.

Il va sans dire que ce genre de transferts enclenche une foule de discussions entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur, notamment sur :

⁸⁵ L'adoption de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* a conféré en 2012 le statut de fonctionnaires aux membres civils. En 2015, la Cour suprême du Canada a accordé à la GRC le droit de se syndiquer. La décision d'intégrer les membres civils à l'administration publique centrale a pris tout son sens lorsque le Parlement a adopté le projet de loi C-7, qui établissait les conditions permettant aux membres de la GRC de former un syndicat composé uniquement de policiers.

- la protection salariale;
- les dates de mise en œuvre de l'avancement sur la grille salariale et les futurs rajustements salariaux;
- la rémunération rétroactive (y compris pour les heures supplémentaires, les affectations intérimaires, les mutations et les heures de travail normales);
- le nouveau calcul rétroactif de tout paiement des congés compensatoires, des congés annuels et de l'indemnité de départ;
- la protection des droits acquis à l'égard de certaines conditions de travail;
- l'examen des descriptions de postes;
- le mode de règlement des différends.

Sans des règles claires pour guider les parties, ces discussions peuvent s'éterniser et causer un lourd stress chez les employés transférés qui, désormais sous la gouverne d'un nouvel employeur, se retrouvent dans l'incertitude concernant leur juste revenu et leurs conditions de travail.

À ce titre, les anciens employés de la CCN et de l'ARC qui ont été intégrés à l'administration publique centrale en 2011 et en 2013, respectivement, n'ont pu avoir la certitude que le 27 juin 2017, lorsqu'un arbitre de la CRTESPF a rendu une décision sur les questions en litige.

Le fait que ces transferts surviennent habituellement pendant que la convention collective de l'unité de négociation est en vigueur, plutôt que pendant une ronde de négociation, rend les choses encore plus compliquées. Lorsque la convention collective est en vigueur, les parties (le Conseil du Trésor et le syndicat) ne disposent d'aucun mécanisme clair de règlement des différends s'ils n'arrivent pas à s'entendre sur les questions en litige liées aux transferts.

Compte tenu de la probabilité que le transfert en suspens – celui des membres civils aux unités de négociation PA, TC, SV et EB – survienne après la présente ronde de

négociation, l'AFPC propose d'adopter un protocole de négociation pour guider les parties, le cas échéant.

L'AFPC est d'avis que ces employés devraient intégrer l'unité de négociation à compter de la date de leur transfert et que les articles 11, 12, 13 et 14 actuels (Précompte des cotisations, Utilisation des locaux de l'employeur, Représentants des employé-e-s et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance) devraient entrer en vigueur au même moment, afin que les nouveaux membres puissent être correctement représentés.

De plus, l'AFPC est d'avis que les augmentations des taux de rémunération et des indemnités des employés transférés doivent entrer en vigueur conformément à la pratique antérieure, en attendant les négociations entre les parties.

Aux points 4 et 5, l'AFPC propose que toutes les autres conditions de travail des employés transférés soient figées par mesures législatives et que la négociation de ces conditions de travail commence au plus tard 90 jours après la date à laquelle l'agent négociateur reçoit l'avis de transfert.

Enfin, le syndicat est d'avis que si les employés sont transférés à une unité de négociation dont la convention collective est en vigueur et si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les conditions de travail des employés transférés, le seul mode raisonnable de règlement des différends des parties sera la soumission de toute question en litige à l'arbitrage exécutoire.

L'AFPC demande respectueusement à la commission de recommander l'adoption du présent protocole d'entente.

PARTIE 4

QUESTIONS NON RÉGLÉES DU

GROUPE SV

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

REVENDEICATION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé ou des avantages sociaux.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

NOUVEAU

25.XX – retiré

MOTIF :

Lors des négociations, l'employeur a affirmé qu'une telle proposition n'était pas réaliste. Pourtant, il y a une quinzaine d'années, l'Agence du revenu du Canada (ARC) consentait à cette même demande afin que les GL/GS puissent travailler le même nombre d'heures que le reste du personnel. L'employeur doit reconnaître la nécessité d'assurer une certaine équité entre les niveaux de classification et entre les postes à la fonction publique en ce qui a trait à la rémunération et aux autres conditions de travail. Le refus de l'employeur n'a rien à voir avec la faisabilité. C'est plutôt une question de choix. Il prétend qu'il serait impossible d'acquiescer à cette demande en raison du fonctionnement ininterrompu du service, mais l'Alliance croit que le même travail peut être effectué selon un horaire de 37 heures par semaine. La plupart des activités ne se déroulent pas 24 h sur 24, 7 jours sur 7. Qui plus est, plusieurs GL/GS sont supervisés par du personnel qui travaille 37,5 heures par semaine. Rappelons que d'autres employeurs fédéraux ont consenti à une telle revendication. La Commission de la capitale nationale (CCN) ainsi que de nombreuses autorités aéroportuaires ont réduit l'horaire de travail des GL/GS sans leur imposer une baisse de salaire. Ces employeurs ont reconnu qu'il est possible de faire passer l'horaire de travail à 37,5 heures par semaine sans nuire au

fonctionnement du service. Notons qu'une réduction de la semaine de travail améliore la conciliation travail-vie personnelle, ce qui a pour effet d'augmenter le moral et la productivité au travail. Enfin, cette proposition faciliterait énormément la lecture et la compréhension de la convention collective.

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

REVENDEICATION DE L'AFPC

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

Le paragraphe 27.01, Prime de poste, ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 2.02 et 2.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes 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 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille pendant la fin de semaine reçoit 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 ou le dimanche.
- b. Les dispositions à l'alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

MOTIF :

Les groupes visés n'ont pas vu leur prime de poste augmenter depuis 2002. Au cours des 17 années qui ont suivi, ils ont eu droit à un rajustement salarial, mais pas à un rajustement au marché de leurs primes de poste et de fin de semaine, dont la valeur a diminué en raison de l'inflation qui a gagné un peu plus de 36 % durant cette période. 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 découlent de décisions arbitrales de la CRTESFP (Pièce B35).

En ce qui concerne les exclusions propres au groupe SV, il importe de se rappeler que les primes de poste servent à indemniser les personnes salariées des contraintes d'horaires qui leur sont imposées. Il ne faut surtout pas les confondre avec d'autres formes de rémunération, notamment la prime d'ancienneté, dans le cas du sous-groupe FR, ou les jours de relâche chez le sous-groupe SC.

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 B36), 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. De plus, un récent article du American Journal of Industrial Medicine a conclu que le travail par poste de nuit est une cause suspecte prévalente du développement du cancer du sein. (Pièce B37)

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 son personnel travaillant selon des horaires de travail qui perturbent leur vie personnelle.

ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

29.02 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

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

29.06 ~~Rémunération des heures supplémentaires~~

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~**29.07** Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,~~

~~a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;~~

~~et~~

~~b. durant son deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;~~

~~et~~

~~c. lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e 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.~~

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
- i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
ou

- ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire, reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **quinze (15\$)** pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **quinze (15\$)** pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

29.09 Repas

(Nouveau)

- d. **Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

MOTIF:

La revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires et les indemnités de repas comprend trois parties. La rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double et l'augmentation de l'indemnité de repas pour la faire passer à 15 \$. L'Alliance réplique aussi aux propositions de l'employeur au sujet de l'attribution du travail supplémentaire et du versement de l'indemnité de repas.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez

fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul 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.

Enfin, l'Alliance propose l'augmentation de 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, le Secrétariat du Conseil du Trésor a consenti à 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); EL (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 là 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. Prenons le groupe SV (Services de l'exploitation). Le coût associé avec l'augmentation de l'indemnité de repas actuelle au nouveau montant proposé (15\$) par l'Alliance représente approximativement 0.019% de la masse salariale du groupe. L'Alliance soutient qu'il s'agit là d'une augmentation raisonnable et appropriée, et demande à la Commission de l'approuver.

En ce qui concerne la proposition de l'employeur à l'article 29.09 (d) de ne pas accorder l'indemnité de repas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné, l'Alliance estime qu'elle est restrictive et qu'elle manque de précision. De plus, l'employeur ne fournit aucune preuve de contraintes financières à l'appui de ce nouveau libellé.

ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

30.01

(Nouveau)

e.) L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

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

ou

ii) 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.

Réfutation de la proposition de l'employeur

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur. Rien ne démontre la nécessité d'une telle disposition pour les membres du groupe des Services de l'exploitation (SV). En effet, les membres SV qui sont en disponibilité ou qui sont rappelés au travail effectuent des travaux qui exigent presque toujours leur présence sur les lieux. En plus de ne pas être nécessaire, le type de libellé proposé par l'employeur peut mettre en danger les travailleurs et d'autres personnes. Lorsque les membres SV sont rappelés à cause, par exemple, d'une alerte venant d'appareils sous pression de la centrale, de pannes de congélateur dans les établissements ou de courts-circuits des installations de traitement des eaux, ils doivent être sur place pour s'assurer que les réparations ou les interventions sont opportunes et sécuritaires.

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 se limitant aux manœuvres de contournement et de réinitialisation des systèmes. 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 demande à la Commission de ne pas la recommander.

ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

31.01 Lorsque l'Employeur 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 au tarif équivalant à **une (1) heure** ~~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 les membres de la classification SV, 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 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 négociations actuellement en cours. Ces comparateurs démontrent que divers employeurs offrent une meilleure indemnité de mise en disponibilité que celle actuellement offerte au groupe SV du gouvernement fédéral. Ce que le syndicat propose pour bonifier cette rémunération est raisonnable et tient

compte de la réalité. La principale convention collective du BC Government and Service Employees' Union prévoit une (1) heure de salaire pour chaque période de trois heures de mise en disponibilité :

14.5 Mise en disponibilité

- (a) L'employé mis 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 doit être joignable à un numéro de téléphone connu et prêt à travailler immédiatement. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé ne peut être joint ou ne peut se présenter au travail sur demande. La présente disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel qui n'ont pas d'horaire de travail régulier et qui sont normalement tenus de travail sur demande. (Pièce B39)

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 :

18.03 Indemnité 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 correspondant à deux (2) heures de salaire à son taux horaire normal pour chaque période entière ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité. (Pièce B40)

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 :

*UN 10.4 Un employé tenu d'être en disponibilité est rémunéré au tarif de la moitié (½) 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 B41)*

Par ailleurs, le syndicat soutient qu'il n'est plus défendable aujourd'hui de priver les SC et les LI de l'indemnité de disponibilité. Leur temps hors service est tout aussi précieux que celui des travailleurs qui peuvent réellement quitter leur lieu de travail à la fin de leur quart. Les membres des équipages de navires et les gardiens de phare ont besoin de leur temps hors service pour se reposer, communiquer à distance avec leur famille et s'acquitter de leurs engagements personnels loin de leur environnement physique. Les Canadiennes et les Canadiens seraient heureux de savoir que les membres des groupes LI et SC répondent sans hésitation aux situations d'urgence nécessitant un sauvetage et aux problèmes de fonctionnement dont ils sont informés pendant qu'ils sont hors service. Ils n'hésitent pas à reprendre le travail pour la sécurité des autres et pour secourir les gens dans le besoin. L'employeur s'attend à ce que les SC et les LI soient disponibles et il a bénéficié de leur proximité, mais il ne les dédommage pas pour leur bonne volonté à retourner immédiatement au travail. Il est plus que temps de reconnaître que ces travailleurs sont en réalité en disponibilité pendant toutes les heures hors service pendant leurs périodes d'affectation.

Les membres des classifications SC et LI sont souvent sur place même lorsqu'ils ne sont pas en service. Certaines conventions collectives reconnaissent des cas semblables d'autres travailleurs qui sont sur place, mais pas en service ou qui doivent intervenir en cas d'urgences médicales, souvent dans des régions éloignées. Indépendamment du niveau de compensation, ces conventions collectives montrent que la mise en disponibilité est reconnue et rémunérée. Le syndicat ne souhaite rien de moins pour les membres des classifications LI et SC.

La convention collective du Syndicat des employé-e-s du Yukon (AFPC) et du Gouvernement du Yukon dit notamment ceci :

18.03 (6)

Un superviseur de relève et un cuisinier dans une résidence étudiante touchent une indemnité compensatrice de quatorze dollars (14 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle ils sont tenus de rester à la résidence pendant leurs heures hors service.

18.03(8)

- (a) Une infirmière en santé communautaire ou une infirmière en soins primaires en disponibilité touche l'indemnité de disponibilité lorsqu'elle remplace un employé permanent qui serait normalement chargé d'offrir des services de soins infirmiers 24 heures sur 24 dans les localités à l'extérieur de Whitehorse.
- (b) Un paramédical en soins primaires superviseur – postes de Whitehorse, un paramédical en soins critiques, une infirmière en soins critiques ou un chef d'équipe de Medevac qui a reçu un préavis de trois (3) jours et qui accepte d'être en disponibilité pour un quart de travail a droit à l'indemnité de disponibilité.
- (c) Un paramédical en soins primaires et superviseur – postes de Whitehorse, un paramédical en soins critiques, une infirmière en soins critiques ou un chef d'équipe de Medevac désigné au moyen d'une lettre ou d'une liste et affecté à un quart de travail conformément à l'alinéa b) doit être joignable pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible si on le lui demande. (Pièce B42)

La convention collective du personnel de BC Ferries prévoit une « prime pour téléavertisseur » pour les travailleurs des traversiers en guise d'indemnité de disponibilité :

21.04 – Prime pour téléavertisseur

- (a) Un employé désigné pour porter un téléavertisseur à l'extérieur de ses heures de travail prévues à l'horaire et pour être disponible sur appel à retourner au travail touche une indemnité de disponibilité correspondant à une heure de salaire au tarif normal pour chaque période de quatre heures de disponibilité. L'entreprise doit informer l'employé des heures pendant lesquelles il doit être en disponibilité.
- (b) Un employé peut refuser de porter un téléavertisseur, mais s'il accepte de le faire, il est tenu de répondre à tous les appels.
(Pièce B43)

La proposition du syndicat d'éliminer l'exclusion concernant l'indemnité de disponibilité est raisonnable et tient compte de la réalité.

Pour toutes ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'appuyer notre proposition d'augmenter l'indemnité de disponibilité et d'accorder cet avantage aux membres des classifications SC et LI.

ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

REVENDEICATION SYNDICALE

34.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps **obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne s'étende pas à une nuitée.** ~~des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

~~**34.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :~~

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

- ~~a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~
- b. **a.** un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - ~~i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,~~
 - et
 - ~~ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement et/ou travail additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~
- e. **b.** Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou travail** ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

34.07

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.**

MOTIF :

Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, nos membres travaillent. Or l'article sur le temps de déplacement ne tient pas du tout compte de cette réalité; le syndicat propose donc de le moderniser. Il aimerait aussi que l'on modifie la façon de traiter les arrêts en cours de route pour s'assurer que les membres sont dûment rémunérés pour le temps qu'ils doivent obligatoirement passer à chaque halte lorsqu'ils voyagent.

La question est simple : les membres doivent être rémunérés pour le temps mobilisé en situation de voyage. Le libellé actuel limite la rémunération à trois heures pour une halte. Les types de déplacements varient grandement d'une unité de négociation à l'autre : entre deux grandes villes, qui nécessitent de courtes haltes, ou encore en région éloignée avec un service aérien limité et de longues escales. Les vols à destination des Territoires ou d'autres endroits éloignés peuvent souvent nécessiter de longs arrêts et un temps d'attente important. De plus, en hiver, les vols sont souvent retardés ou annulés. Un employé qui est coincé dans un aéroport pendant un arrêt prolongé en raison des conditions météorologiques ou pour d'autres raisons indépendantes de sa volonté serait mobilisé et ne serait pas indemnisé pour ces inconvénients en raison des dispositions actuelles de la convention collective.

Le syndicat estime que, si un employé est mobilisé, il doit être rémunéré en conséquence. Il propose de remplacer la rémunération maximale de trois heures par « le temps passé à chaque halte qui ne s'étend pas à une nuitée ».

En ce qui concerne l'article 34.04, le syndicat propose de remplacer un système compliqué, en vertu duquel la rémunération du temps de déplacement ou de travail varie selon la journée, par un système simple qui tient compte de la réalité professionnelle des employés. Le syndicat propose de tout simplement considérer le temps de déplacement comme du temps de travail, peu importe le jour ou l'heure.

Nous voulons moderniser ce libellé pour tenir compte des nouvelles façons de travailler. En ayant accès aux courriels, aux cellulaires, aux ordinateurs portables, au Wi-Fi et aux RPV, les membres travaillent souvent durant leurs déplacements. Il n'y a donc pas lieu de maintenir la distinction entre « travail » et « déplacement ». L'employé est mobilisé durant cette période où il voyage pour le compte de l'employeur et doit être rémunéré en conséquence.

Ces deux changements s'inspirent d'une approche similaire que l'on trouve dans des conventions collectives du secteur public provincial. En examinant les ententes des 10 provinces, le syndicat constate que toutes les grandes provinces comparables (Alberta, C.-B., Ontario et Québec) ont des règles semblables à ce que nous proposons : le temps consacré aux déplacements est considéré comme du temps de travail. Seule une province a une disposition qui va à l'encontre de ce que nous proposons.

Disposition	Province(s)
Temps de déplacement considéré comme du temps de travail	Alberta, C.-B., Ontario, Québec, Saskatchewan
Temps de déplacement rémunéré au tarif normal	Terre-Neuve
Aucune disposition claire dans la convention collective	Manitoba, N.-B., N.-É, Î.-P.-É

Voir toutes les dispositions dans la (Pièce B44)

Bien qu'il soit difficile d'établir précisément le coût d'une telle revendication, même si ce changement entraînerait une hausse importante du coût des heures supplémentaires, ce qui ne devrait pas être le cas, le coût serait minime.

En partant du principe que le temps consacré au travail et/ou aux déplacements pour le compte de l'employeur est rémunéré, que des ententes comparables renferment une telle disposition et que le coût est minime, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette revendication dans ses recommandations.

De son côté, l'employeur réclame que les heures supplémentaires liées aux déplacements soient rémunérées sous forme de congés compensatoires plutôt qu'en espèces. Selon la disposition actuelle, les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf lorsque l'employeur approuve la demande de congé compensatoire de l'employé.

Des dispositions semblables existent dans bon nombre d'articles liés aux heures supplémentaires et le syndicat ne s'oppose pas à ce que la CIP intègre cette proposition à ses recommandations.

ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

37.05

- a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- ~~b. L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s.~~ Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e-s 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. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'Employeur concernant les calendriers de congé.

MOTIF :

La disposition actuelle établit le droit inconditionnel de l'employeur de déterminer les congés annuels des employés SV. La phrase « L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s » laisse toute la discrétion à l'employeur et ne garantit pas aux membres que leurs demandes ou préférences seront respectées. Le syndicat propose de supprimer cette phrase pour l'aligner sur le

processus d'attribution et d'approbation des congés de plusieurs autres conventions collectives de l'administration publique centrale, par exemple les TC et les CX (Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN). Beaucoup de ces travailleurs travaillent aux côtés de membres SV.

Groupe TC – Établissement du calendrier des congés annuels payés

- 38.04** En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :
- a. pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1er juin;
 - b. pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours;
 - c. pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;
 - d. pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s, conformément aux désirs de l'employé-e. (Pièce B45)

Groupe CX – Établissement du calendrier des congés annuels payés

- 29.06 Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé au cours de laquelle ils les ont acquis.
- 29.07 L'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer dans la mesure du possible :
- a. d'accorder un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé-e, à condition que celui-ci en fasse la demande avant le 1er avril de l'année de congé;
 - b. d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si celui-ci donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il demande.

29.08 L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celui prévu au paragraphe 29.07.
(Pièce B46)

L'employeur conserve le droit d'approuver ou de refuser les demandes. Rien ne justifie qu'il puisse également déterminer la période de congé annuel des travailleurs et travailleuses. Il est tout à fait déraisonnable de maintenir une telle disposition.

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

**DÉFINITION DE LA FAMILLE SOUS:
ARTICLE 44 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE
ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES
ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

PROPOSITION DE L'AFPC

ARTICLE 44 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

44.02 a) ajouter l'énoncé suivant :

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'employée

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

47.01 f) ajouter l'énoncé suivant :

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.

ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

50.01 a) ajouter l'énoncé suivant :

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 au congé de deuil payé sous 50.01a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

MOTIF :

L'ajout de ce libellé dans une convention collective reconnaît la diversité possible des liens familiaux, une notion que l'employeur a acceptée lors de la négociation d'autres conventions collectives dans l'administration centrale. Ainsi, le libellé additionnel proposé pour les articles 44.02, 47.01 et 50.01 se retrouve dans la convention collective négociée

par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe EB. De plus, ceci fût négocié afin d'accommoder les pratiques culturelles des Peuples autochtones au Canada.

22.02 Congé de deuil payé

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

22.12 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :
 - viii. 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. (Pièce B47)

En 2019, ce libellé a été ajouté aux conventions collectives d'autres unités de négociation de l'administration centrale, notamment l'ACEP, l'ACAF, l'AJJ et l'IPFPC (Pièces B48). De toute évidence, l'employeur a reconnu le bien-fondé du principe; on pourrait même parler de précédent. Les membres des unités de négociation SV revendiquent l'ajout des mêmes dispositions à leurs conventions collectives.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses revendications soient incluses dans la recommandation de la Commission.

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'AFPC

47.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- a. ~~37,5~~ **75** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- b. ~~40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;~~
- c. ~~42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;~~
- d. ~~46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46.6) heures.~~

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été 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. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;

- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 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.**

MOTIF

Le syndicat avance cinq propositions pour cet article.

Le syndicat souhaite faire passer de 37,5 à 75 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement à l'employé-e. La pression que subissent les employé-e-s 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. (Pièce B49)

En addition 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.

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. (Pièce B50)

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

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

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

4 sur 10 ont engagé des dépenses supplémentaires telles que la location d'équipement médical ou l'achat de téléphones cellulaires (Pièce B51)

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 employé-e-s. 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.

Les employé-e-s de l'Agence du revenu du Canada, aussi membres de l'AFPC, ont quant à eux 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 B52).

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 (Pièce B53).

Le syndicat est d'avis que le Conseil du Trésor n'a aucune raison d'accorder aux employé-e-s de l'administration publique centrale un nombre d'heures de congé pour obligations familiales inférieur à celui accordé aux employé-e-s de l'ARC. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

Deuxièmement, le syndicat souhaite permettre aux employé-e-s 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 prévisible, 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'un-e employé-e traverse une période de changement (achat d'une maison, divorce, etc.), des situations graves peuvent nécessiter de passer plus de 20% des heures applicables à rencontrer ce type de professionnels.

Enfin, dans ce même article, le syndicat souhaite ajouter « pour visiter un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances dans lesquelles l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e.

En cas de maladie grave chez un membre de la famille, l'état de l'individu malade peut se rendre à la phase terminale et cette personne sera ainsi placée en soins palliatifs. Les employé-e-s ne devraient pas être privés de la possibilité d'être au chevet d'un membre de la famille en fin de vie. L'article actuel permet à l'employé-e d'obtenir un congé uniquement pour prodiguer des soins au membre de la famille malade. Le syndicat souhaite donc obtenir une clause qui prévoit de façon explicite un congé pour visiter un proche en phase terminale, afin de lever toute équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

PROPOSITION DE L'AFPC

L'**indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC)** remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'**indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD)**. Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective **tous les employés de Service correctionnel qui sont en contact avec des détenus ou des délinquants** ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

61.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire **en reconnaissance de la gestion du risque inhérent à un emploi pour le titulaire d'un poste** qui ~~exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au~~ Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel* et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

61.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC. **L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, au quartier général national et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.**

61.02 ~~L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.~~ **La valeur de l'IRC est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 61.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé-e exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.**

MOTIF :

Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont convenu de remplacer l'indemnité de facteur pénologique et l'indemnité pour la surveillance de délinquants par l'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Celle-ci correspond au taux maximum harmonisé des deux anciennes indemnités, prévu dans la dernière convention collective. Or, la mise en œuvre de cette nouvelle indemnité n'a pas été aussi simple que prévu. Les modifications proposées par l'Alliance ont pour but de renforcer les efforts déployés par les parties lors de la dernière ronde de négociation en précisant les critères d'admissibilité et de versement de la nouvelle indemnité.

Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission de recommander que les modifications proposées soient prises en compte dans la nouvelle convention.

Réfutation de la proposition de l'employeur

L'Alliance rejette la proposition de l'employeur quant à la modification du langage concernant l'IRC tel que proposé plus haut. Les parties viennent tout juste de négocier l'IRC lors de la dernière ronde, celle-ci remplaçant l'IFP et l'ISD, afin d'harmoniser les deux indemnités à leur montant maximum. Pendant la durée de la dernière convention collective, l'employeur n'a signalé aucun problème avec le syndicat concernant l'IRC et n'a fourni aucun raisonnement cohérent se rattachant à sa position pendant la présente ronde de négociation.

Les changements proposés par l'employeur pourraient créer de l'interférence quant à quels travailleurs se qualifient pour l'obtention de l'indemnité. L'Alliance n'est pas intéressée en du langage qui couperait l'accès à cette indemnité, même s'il s'agirait d'un seul membre. L'indemnité doit être disponible à tous nos aux membres qui travaillent en proximité et en interaction avec des délinquants lors de l'exercice de leurs fonctions, tel que demandé par l'employeur, et ce, sans discrimination.

Le syndicat demande ainsi à la Commission de ne pas recommander la proposition de l'employeur.

ARTICLE 68 CONGÉ COMPENSATOIRE

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

68.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé. Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e-s du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».
- b. Le congé compensatoire peut être attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en espèces, en tout ou en partie, une fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé en argent au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

MOTIF :

Reconnaissant que les heures supplémentaires soient parfois nécessaires, l'AFPC estime cependant que le mode de rémunération des heures supplémentaires effectuées par l'employé e ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. Notre proposition – exiger que l'on respecte le choix de l'employé e quant à la façon dont il sera rémunéré (en espèces ou en congé compensatoire) – est juste et raisonnable. L'employé e fait des

heures supplémentaires parce que l'employeur l'exige. Il devrait donc être en mesure de décider comment il sera rémunéré.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉRETRAITE

REVENDEICATION DE L'AFPC

XX.XX L'employeur accorde un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui a l'âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalités aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

MOTIF

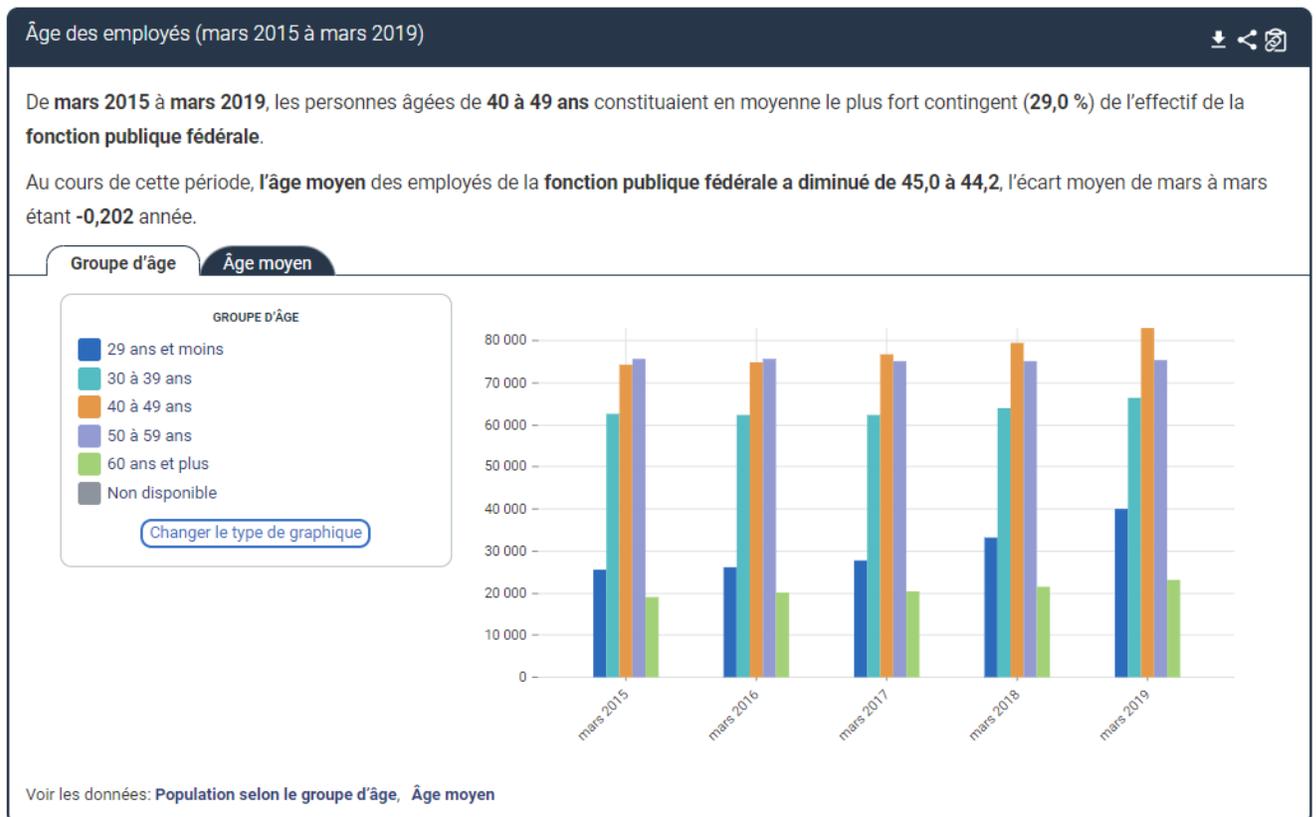
Ce nouvel article vise à offrir aux employés des modalités de travail plus souples qui les aideront à concilier le travail et la vie personnelle et faciliteront leur transition vers la retraite. Il répond aux besoins et aux préoccupations des employés qui approchent de l'âge de la retraite en ce qui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

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

Une vague montante de départs à la retraite

Le vieillissement de la population active aura une incidence marquée sur l'ensemble du secteur public fédéral. Le tableau 1 indique l'âge moyen de l'ensemble des fonctionnaires (44,2 ans)⁸⁶, tandis que les tableaux 2 et 3 sont ventilés par sous-groupes.

Tableau 1 : Infographie du Secrétariat du Conseil du Trésor : âge des employés



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

⁸⁶tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#orgs/gov/gov/infograph/people

de maintenir les employés en poste et de minimiser l'impact de la vague montante de retraites.

Tableau 2 : Groupe SV (Source : Données démographiques du SCT, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Plus de 50	Âge moyen par sous-groupe
FR	24 %	6,5 %	31,1 %	44,03
GL	42,9 %	17,4 %	60,3 %	50,47
GS	42,7 %	15,3 %	58,0 %	50,09
HP	41,7 %	24,2 %	65,9 %	52,06
HS	31,6 %	9,3 %	40,9 %	47,17
LI	34,1 %	40,7 %	74,7 %	56,51
PR(S)	50,0 %	0 %	50,0 %	49,78
SC	12,0 %	33,6 %	45,5 %	45,91

Dispositions actuelles

La Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor prévoit un congé de transition préalable à la retraite qui s'applique au groupe SV, ainsi qu'à d'autres unités de négociation de la fonction publique fédérale. Grâce à cette disposition, les fonctionnaires peuvent réduire d'au plus 40 % leur horaire de travail hebdomadaire au cours des deux années précédant leur retraite. La rémunération est calculée en fonction des heures effectuées, mais le niveau de participation aux régimes de retraite et d'avantages sociaux demeure inchangé.

L'ajout d'un congé de préretraite, comme le propose le syndicat, est conforme aux objectifs de la disposition sur le congé de transition préalable à la retraite du Conseil du Trésor, à cette différence près que les personnes à la veille de la retraite continueraient d'être des employés à temps plein – au lieu d'à temps partiel – à qui on accorderait des congés additionnels sans perte abrupte de salaire. En prévision de la vague de retraites qui va déferler sur la fonction publique, il est essentiel que l'employeur adopte des

mesures qui inciteront les employés plus âgés à travailler plus longtemps et à transmettre leur savoir organisationnel à la relève.

Qui plus est, la proposition du syndicat est comparable à ce qui existe déjà dans la convention collective de l'Agence du revenu du Canada (AFPC) et celle de la Société canadienne des postes (STTP).

Agence du revenu du Canada et AFPC

Article 52 : Congé de pré-retraite

52.01 L'employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*. (Pièce B54)

Société canadienne des postes et STTP

19.12 Congé de pré-retraite

- a) En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une employée régulière ou un employé régulier qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congés annuels au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année de congés annuels subséquente jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à sa retraite.
- b) Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5^e) et sixième (6^e) semaines de congé de préretraite pendant la même année.
- c) Le calendrier des congés de préretraite payés est établi par la Société de façon distincte des congés annuels et selon des périodes

d'une (1) semaine. La Société tient compte des désirs des employées et employés, de l'ancienneté et des contraintes opérationnelles.

- d) Il est entendu qu'aucune somme d'argent n'est versée pour tenir lieu d'un congé de préretraite.
- e) Aucune employée ni aucun employé n'est requis ou autorisé de travailler pendant son congé de préretraite.
- f) Lorsqu'une journée prévue pour un congé de préretraite survient un jour férié, l'employée ou l'employé a droit à une journée de remplacement à la fin de son congé de préretraite.
- g) En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Société recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employée ou l'employé un montant équivalent au congé de préretraite dont elle ou il a bénéficié après le début de l'année de congés annuels, mais avant sa date anniversaire de naissance ou de service, selon la dernière éventualité.
- h) Si une employée ou un employé exerce le droit qui lui est conféré par l'alinéa b), la Société s'abstient de recouvrer la cinquième (5^e) ou la sixième (6^e) semaine de congé de préretraite si elle n'est pas par ailleurs en mesure de recouvrer la cinquième (5^e) semaine en vertu de l'alinéa g). (Pièce B55)

En plus du congé de préretraite accordé en vertu de l'article 52 de leur convention collective, les employés de l'ARC sont visés par la disposition sur le congé de transition préalable à la retraite de la directive du CT.

L'AFPC estime qu'un congé de préretraite est un atout tant pour l'employeur que pour l'employé. Il facilite la transition vers la retraite des employés et permet à l'employeur de maintenir en poste des employés chevronnés alors qu'un grand nombre d'entre eux seront bientôt prêts à prendre leur retraite. Enfin, l'AFPC se permet de mentionner respectueusement que certains fonctionnaires fédéraux ont déjà droit à ce type de congé.

NOUVEL ARTICLE OBLIGATION D'ADAPTATION

Tel que modifié et présenté à l'Employeur le 20 mars 2019

L'obligation d'adaptation, c'est le devoir d'intégrer concrètement la diversité au milieu de travail. Pour y arriver, il faut éliminer ou modifier les règles, politiques, pratiques et comportements qui discriminent contre toute personne en raison de sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe (y compris la grossesse), son orientation sexuelle, son état matrimonial, sa situation de famille et son handicap.

XX.01 L'employé-e qui demeure dans le même poste continue de recevoir la même rémunération et les mêmes avantages sociaux, peu importe la nature ou la durée de la mesure d'adaptation. S'il est impossible d'accommoder l'employé-e dans son propre poste ou dans un poste comparable et que le nouveau poste est d'un groupe ou d'un niveau ayant un taux de rémunération inférieur, l'employé-e est protégé, tel qu'il est défini à l'article XX.02.

XX.02 Par protection salariale s'entend, en vertu du présent article, le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à l'ancienne classification et au niveau de l'employé-e.

MOTIF :

Les membres SV, vu les exigences physiques et opérationnelles de leurs tâches, font face à plusieurs difficultés lorsqu'ils retournent à leur poste après une blessure, un congé d'invalidité ou un autre problème nécessitant la prise de mesures d'adaptation. L'Alliance estime que, dans un tel cas, la priorité est de trouver des mesures d'adaptation qui respectent la dignité de l'employé-e, car de telles mesures offrent une meilleure chance de réussite. Le cas échéant, tout le monde gagne.

Afin que l'employé-e puisse préserver sa dignité, il doit absolument pouvoir continuer à se sentir utile dans son milieu de travail et conserver son salaire. Le but de notre revendication est d'inciter l'employeur à continuer de collaborer avec l'Alliance et les

employé-e-s à la mise en place d'une mesure d'adaptation respectueuse qui tient compte des qualifications, des connaissances et de l'expérience des employé-e-s en ce qui a trait à leur métier ou à leur profession.

Le maintien du taux de rémunération dans un cas comme celui que nous venons de décrire n'a rien de nouveau. Prenons, par exemple, la principale convention collective conclue entre le gouvernement de la Colombie-Britannique et le B.C. Government and Service Employees' Union.

27.7 Protection salariale et reclassification d'un poste

- a) Le salaire d'un employé-e ne peut être réduit pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (1) un changement dans la classification de son poste; Ou
 - (2) une mutation à un poste dont le taux maximal de rémunération est inférieur à celui du poste actuel, qui n'est pas causée par l'employé.

L'employé-e ne reçoit pas d'augmentation salariale négociée tant que le salaire correspondant à sa nouvelle classification n'est pas égal à celui de l'ancienne ou le dépasse.

Lorsque le salaire associé à la nouvelle classification de l'employé-e est égal au salaire actuel ou le dépasse, il correspond au dernier échelon de l'échelle salariale de la nouvelle classification.

L'employé-e reçoit ensuite l'entière augmentation salariale négociée correspondant à sa nouvelle classification.

- c) Un tel changement ou une telle mutation fait en vertu de l'article 13 – Mise en disponibilité et rappel au travail et/ou l'alinéa 29.4b) est visé par l'alinéa a). (Pièce B56)

L'Alliance demande respectueusement à la Commission d'inclure cette revendication dans ses recommandations.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

PROPOSITION DE L'AFPC

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation (SV).

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention **pour toutes les classifications du groupe SV**.

Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir la portée et les paramètres de l'étude.

MOTIF :

Le gouvernement a l'importante responsabilité de recruter, d'embaucher et de maintenir en poste de bons candidats pour travailler dans la fonction publique fédérale. Une rémunération équitable et concurrentielle est au cœur de cette responsabilité. Le syndicat est d'avis que l'étude sur la rémunération menée en 2015 n'a pas permis d'effectuer des comparaisons de rémunération pour tous les métiers du groupe Services de l'exploitation. Seulement dix-sept métiers ont été inclus dans la comparaison des salaires. Ce qui importe en fait, c'est d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles offertes aux employés qui occupent des postes semblables dans les secteurs privé et public, en tenant compte des différences d'ordre géographique, industriel et autre jugées pertinentes par la commission de l'intérêt public.

Comme l'ont démontré les études sur la rémunération menées au cours de la dernière ronde de négociations, les salaires du groupe Services de l'exploitation sont encore inférieurs à ceux de leurs homologues des fonctions publiques provinciales et

municipales et des secteurs public et privé. Le Syndicat propose que la présidence tienne compte des recommandations issues des commissions précédentes et qu'elle recommande l'étude de comparabilité de la rémunération proposée pour toutes les classifications du groupe SV.

PARTIE 5

PIÈCES