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 techniques (TC)

Morton Mitchnick
Président

Gary Cwitco
Représentant les intérêts des employés

Kathryn Butler Malette
Représentant les intérêts de l'employeur

Du 17 au 19 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 INTRODUCTION **1**

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 2
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS 5
ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC 10
CADRE LÉGISLATIF 11

PARTIE 2 QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES **12**

TAUX DE RÉMUNÉRATION 13
TECHNICIENS D'ENTRETIEN D'AÉRONEF 51
EG ET TI (APPENDICE BB) 55
AGENTS DES PÊCHES, AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI ET AGENTS DE LA FAUNE (APPENDICES Z ET AA) 62
AGENTS DES AFFAIRES DU TRAVAIL (APPENDICE DD) 69
TI À MESURES CANADA (APPENDICE EE) 73
COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS (CCG) 79
COORDINATION DE LA RECHERCHE ET DU SAUVETAGE MARITIME ET AUTRES POSTES DE LA GARDE CÔTIÈRE (APPENDICE CC) 83
EMPLOYÉ-E-S DES GROUPES SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT À DES POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE (GCC) (APPENDICE W) 94
INSPECTEURS DES TRANSPORTS (APPENDICE A-1) 96
EG À L'HÔPITAL DE PERCY MOORE ET DE NORWAY HOUSE (APPENDICE X) 113
TECHNICIENS DE MUNITIONS 119
TECHNICIENS EN PHARMACIE 122

PARTIE 3 ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS **124**

ARTICLE 10 – INFORMATION 125
ARTICLE 11 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS 128
ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR 131
ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S 134

ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE 137
ARTICLE 17 – DISCIPLINE 140
ARTICLE 20 – HARCÈLEMENT SEXUEL 142
ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 146
ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS 150
ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ 155
ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ 165
ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ 168
ARTICLE 45 – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS 182
ARTICLE 59 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E 185
ARTICLE 60 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONELLE 186
ARTICLE 65 – ADMINISTRATION DE LA PAYE 188
ARTICLE 68 – DURÉE DE LA CONVENTION 197
NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE 198
NOUVEL ARTICLE – PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE 213
APPENDICE T – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS 219
APPENDICE S – 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 236
APPENDICE HH – 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 242
APPENDICE II – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE 246
APPENDICE KK – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS 251
NOUVEL APPENDICE XX – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA 252

PARTIE 4 ENJEUX NON-RÉGLÉS DU GROUPE TC **256**

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL 257

ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE 260

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES 263

ARTICLE 34 - TEMPS DE DÉPLACEMENT 269

ARTICLE 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL 273

DEFINITION DE LA FAMILLE SOUS: ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE; ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET ARTICLE 51 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ 280

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 282

ARTICLE 57 – EXPOSÉ DES FONCTIONS 287

ARTICLE 62 – MARCHANDISES DANGEREUSES 289

APPENDICE C – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME, DU MINISTÈRE DES PÊCHES & DES OCÉANS293

APPENDICE I – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGGIQUE ET SCIENTIFIQUE DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE 296

APPENDICE K – DDISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉ-E-S CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE PLONGÉE, LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ, LE COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION ET LE TRANSBORDEMENT EN MER 300

APPENDICE GG – EXAMEN DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS 301

ARTICLES VARIÉS – AGENTES ET AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI 308

NOUVEL ARTICLE – DÉNONCIATIONS 313

APPENDICE M – DURÉE DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI) 318

PARTIE 1

INTRODUCTION

COMPOSITION DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Services techniques est composé de six catégories différentes d’employé-e-s accrédités par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Ces catégories sont :

• Dessin et illustration (DD)	59 employé-e-s
• Soutien technologique et scientifique (EG)	5 862 employé-e-s
• Techniciens divers (GT)	2 337 employé-e-s
• Photographie (PY)	7 employé-e-s
• Inspection des produits primaires (PI)	137 employé-e-s
• Inspection technique (TI)	1 439 employé-e-s
Total :	9 840 employé-e-s

Le groupe Services techniques comprend les postes qui sont principalement liés à l'exécution et à l'inspection d'activités techniques spécialisées, et à l'exercice de leadership pour ces activités. Ce groupe comprend les postes ayant comme but premier la responsabilité d’une ou de plusieurs des activités suivantes :

1. planification, conception et fabrication de cartes, graphiques, dessins, illustrations et travaux artistiques;
2. conception d'éléments d'exposition et de montages à trois dimensions selon un budget et un thème prédéterminés;
3. réalisation d'analyses, d'expériences ou de recherches dans le domaine des sciences naturelles, physiques ou appliquées; préparation, inspection, évaluation et analyse de substances et de matériaux biologiques, chimiques et physiques; conception, mise au point, modification et évaluation de systèmes et d'équipement

techniques ou calibration, entretien et utilisation d'instruments et d'appareils utilisés à cet effet; observation, calcul, enregistrement et interprétation, présentation et communication des résultats des essais ou des analyses, y compris :

- réalisation d'activités liées à l'application de principes, de méthodes et de techniques d'ingénierie et application de connaissances pratiques en ce qui concerne l'élaboration, l'application, les caractéristiques, l'utilisation et les limites des systèmes, processus, structures, installations ou matériaux, et machines ou instruments d'ingénierie ou d'arpentage;
- planification d'approches, élaboration ou sélection et application de méthodes et de techniques, y compris de logiciels pour réaliser des analyses, expériences et enquêtes; évaluation et interprétation de résultats; et rédaction de rapports techniques;
- observation et consignation d'événements et analyse de renseignements liés notamment à la météorologie, à l'hydrographie ou à l'océanographie et présentation des résultats des études; et communication de données et de renseignements sur la météorologie;
- contrôle et analyse des risques environnementaux ou prestation de conseils sur les questions ayant une incidence sur l'observation de la législation en matière de santé publique;
- conception, élaboration ou application d'essais, de procédures et de techniques à l'appui du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines et animales et des affections physiques;

4. application des lois, règlements et normes concernant les produits de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation forestière;
5. prise et développement d'images au moyen d'appareils photographiques, d'accessoires et de matériel de traitement et de reproduction photographiques;
6. utilisation de caméras de télévision et de systèmes et d'équipement d'enregistrement magnétoscopique;

7. inspection et évaluation de systèmes d'assurance de la qualité, de procédés, d'équipements, de produits, de matériaux et de pièces connexes, y compris l'équipement électronique utilisé pour les mesures commerciales; élaboration, recommandation ou application de lois, règlements, normes, spécifications ou de politiques, procédures et techniques d'assurance de la qualité; enquête sur des accidents, des défectuosités ou des litiges;
8. construction et réparation de prothèses et d'orthèses;
9. rédaction de normes, de spécifications, de procédures ou de manuels concernant les activités ci-dessus;
10. exercice d'autres fonctions techniques non précisées ci- dessus;
11. planification, élaboration et tenue de séances de formation sur la réalisation des activités ci-dessus ou exercice de leadership pour l'une ou l'autre de ces activités.[1]

[1] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Définitions des groupes professionnels* (2011)

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
- 10-12 juillet 2018
- 16-17 octobre 2018
- 27-29 novembre 2018
- 12-14 février 2019
- 19-21 mars 2019
- 30 avril au 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 au 6 décembre 2018

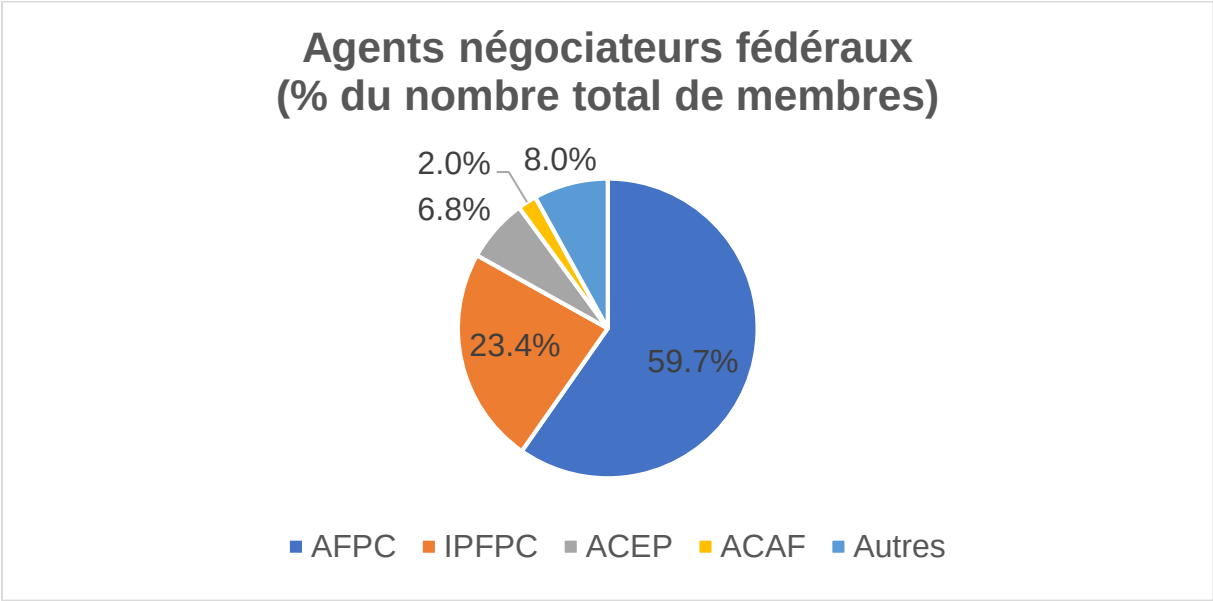
En tout, il y a eu 10 séances de négociation échelonnées sur 25 jours. Malgré toutes ces rencontres, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions, qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 1er mai 2019, l'employeur a déposé une offre globale afin de régler toutes les questions en suspens (pièce C). 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 à la fonction publique fédérale

Au début de l'été 2019, d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral ont conclu des ententes de principe avec le Conseil du Trésor (pièce C). 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 1er septembre 2019, les pourparlers entre le groupe PA et le Conseil du Trésor ont repris. Nous nous attendions à ce que l'employeur dépose une offre largement bonifiée, mais après six jours de discussion, c'était l'impasse. Au cœur du désaccord entre les parties : le fait que l'employeur insistait pour que notre unité de négociation accepte la même offre que celle faite à d'autres agents négociateurs fédéraux. L'AFPC représente la majorité des fonctionnaires syndiqués de la fonction publique fédéral; 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. À preuve : au cours des dernières années, nous avons toujours été les premiers à conclure une entente avec l'employeur. Les autres syndicats ne faisaient qu'emboîter le pas.

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

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

L'entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix (pièce C). 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 généralement le modèle. Prenons, par exemple, la situation suivante : l'AFPC représente des auxiliaires d'enseignement dans une université. L'atteinte d'un règlement dans ce contexte aura peu ou pas d'incidence sur les grandes unités de négociation du corps professoral ou du personnel de soutien sur les campus. C'est pareil à la fonction publique. L'AFPC ne croit pas que les ententes conclues par de petits groupes dans le cadre d'une négociation collective libre et entière devraient être imposées à ses membres.

De plus, l'Alliance soutient qu'il faudrait prendre en considération l'historique des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. D'ailleurs, plusieurs dispositions que nous avons négociées au cours des rondes précédentes diffèrent considérablement de celles que l'IPFPC et d'autres syndicats ont obtenues avec le même employeur. Par exemple, au cours de la dernière ronde de négociations, l'IPFPC et plusieurs autres syndicats ont convenu de créer 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 (CIP) 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 pratiquement identiques à ceux de la table PA.

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L’AFPC

Au cours de la Commission de l’intérêt, il se peut que les membres de l’équipe soient appelés à fournir une explication plus détaillée au sujet de certaines questions qui ont donné lieu à nos revendications. L’équipe de négociation du groupe des Services techniques de l’AFPC est la suivante :

Jean Cloutier (EG)
Richard Dollimount (GT)
Scott Hodge (GT)
Karen Houlahan (TI)
Jean Lipari (EG)
Kevin Lundstrom (EG)
Scott McNab (TI)
Sheri Parent (TI)
Pat St-Georges (EG)
Sharon DeSousa, Vice-présidente exécutive régionale - AFPC, Ontario

Représentant-es de l’AFPC :

Seth Sazant, négociateur, AFPC
Silja Freitag, agente 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

22 juin 2018 :

1. Élargir la portée des indemnités et les ajouter au salaire. Toutes ces indemnités seront assujetties à toutes les augmentations économiques futures.

2. Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.

3. Élargir la portée des indemnités actuelles, et créer ou accorder de nouvelles indemnités professionnelles en fonction de la nouvelle grille salariale. Ces indemnités augmenteront chaque année en fonction des augmentations économiques générales négociées par les parties.

4. Augmentation économique de 3,25 %

22 juin 2019 :

Augmentation économique de 3,25 %

22 juin 2020 :

Augmentation économique de 3,25 %

MOTIF

La question de la rémunération pour le groupe TC est un élément central de ce différend. Le syndicat estime qu'il y a d'importants écarts de rémunération pour l'unité de négociation, en général, et un grand nombre d'écarts salariaux critiques pour de plus petits groupes. Les données présentées dans cette section étayeront l'argument du syndicat en faveur de hausses de salaire générales. Les questions de rémunération propres au TC seront ensuite décrites en détail dans une section s'appuyant principalement sur une étude sur la rémunération du marché. Vu la nature des fonctions s'y rattachant, bon nombre des postes d'application de la réglementation n'ont pas de comparateurs naturels en dehors de l'administration fédérale. Ainsi, pour certains postes, le syndicat recourra à des comparateurs appartenant à la fonction publique fédérale. Les

résultats obtenus à l'aide de ces deux méthodes révéleront une disparité claire dans la rémunération des postes de TC.

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 Commission*[2].

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

Dans une autre décision, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent presque aucun poids à l'argument de la « capacité de payer », et précise que l'utilisation de comparateurs, plutôt que des données financières du secteur public, ne témoigne pas d'une attitude désinvolte à l'égard des revendications salariales d'un syndicat. Il établit

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

que le rôle d'un arbitre consiste à déterminer si la rémunération est juste et équitable plutôt qu'à évaluer les processus politiques dont découlent invariablement les budgets :

> *[NOTRE TRADUCTION] Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables[3].*

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*

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

devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme[4].

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

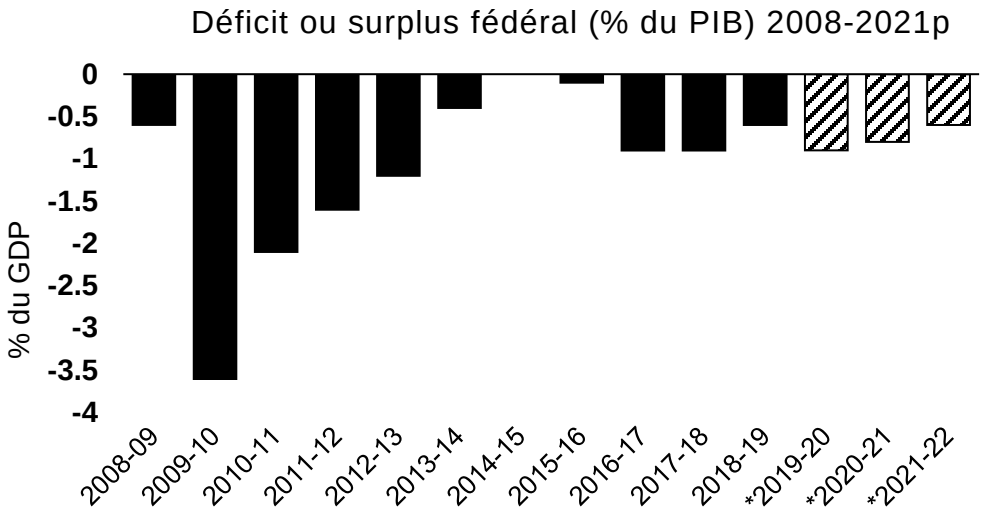
1. [NOTRE TRADUCTION] (1) La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
2. Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.
3. L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.
4. Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.
5. Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.
6. On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.
7. Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public[5].

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] O.B. Shime, c.r., *McMaster University et McMaster University Faculty,* arbitrage de différends, Ontario, 4 juillet 1990.
[5] Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

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)[6] [7] [8].



Source : Finances Canada, *Tableaux de référence financiers*, octobre 2018.
* Projections au budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada.*

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

[6] Budget 2019, https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-apercu-fr.html.
[7] Finance Canada, Tableaux de référence financiers Octobre 2018, https://www.fin.gc.ca/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf.
[8] Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, https://www.fin.gc.ca/afr-rfa/2019/afr-fra19-fra.pdf.

La situation financière solide et les bonnes perspectives économiques du Canada

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

D'autres affirmations consignées dans le budget 2019 portent à conclure que le Canada présente certains des indicateurs de stabilité financière parmi les plus solides du G7 (pièce B)[9], 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[10].*

[9] Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.
[10] *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'*; Outlook Stable, Fitch Rating, July 17th 2019, https://www.fitchratings.com/site/pr/10082575

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 %[11].

Le Canada continuera d'afficher une croissance économique exemplaire

La croissance du PIB au deuxième trimestre a atteint 3,7 %, surpassant les attentes des économistes, en raison notamment d'une reprise à la suite d'un ralentissement attribuable aux conditions météorologiques et d'une augmentation de la production de pétrole[12]. La Banque du Canada et Fitch Ratings[13] 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'œuvre[14]. Les grandes banques du Canada[15] 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).

[11] 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.

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

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

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

[15] 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-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 fédérale[16].*

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques[17]. On s'attend à ce que la diminution du ratio de la dette au PIB se poursuive ces prochaines années – avec la croissance de l'assiette fiscale, la dette fédérale diminue plus rapidement (pièce C)[18] :

> *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*

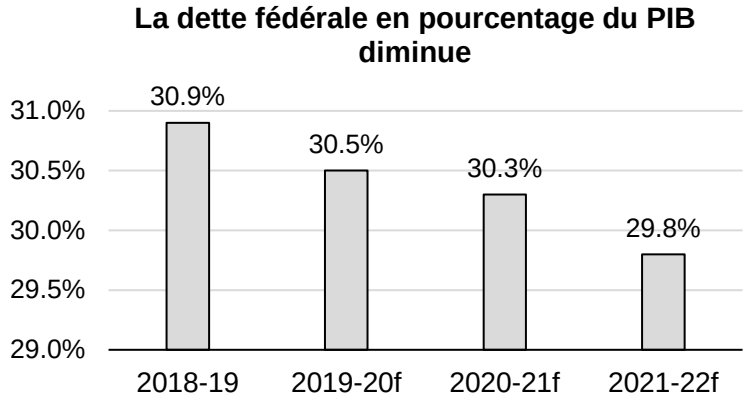
[16] Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? https://notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/(consulté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

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

[18] Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*, https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-apercu-fr.html

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[19] [20].



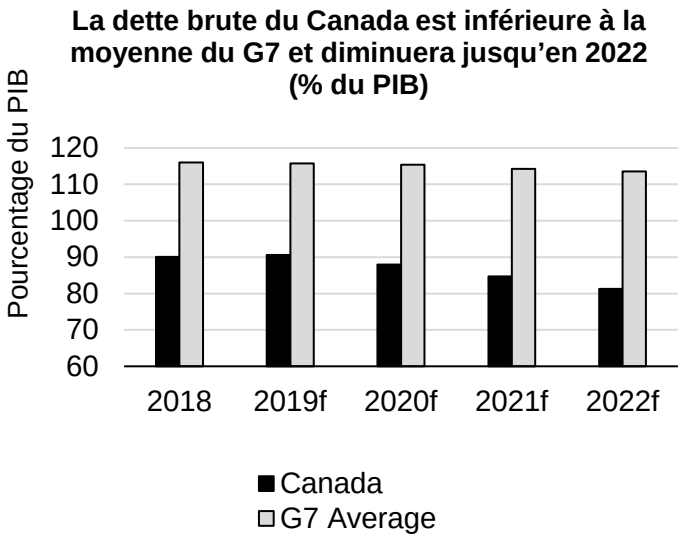
La viabilité des finances du Canada est supérieure à celle des autres pays du G7[21]

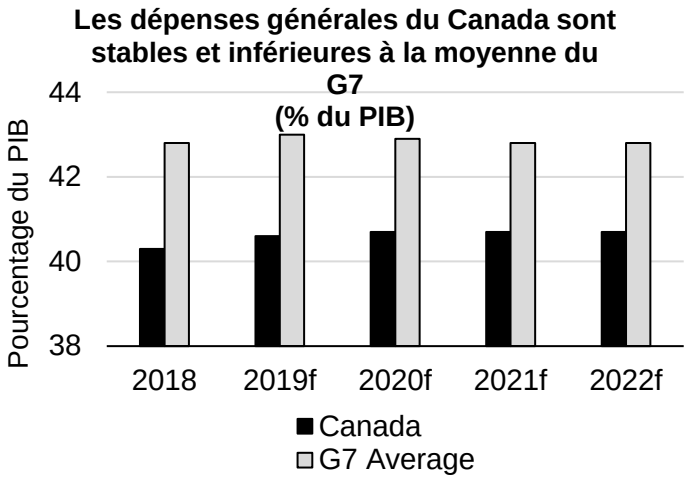
On prévoit que la dette brute du Canada diminue de façon constante jusqu'en 2022, contrairement à celle des autres pays du G7, lesquels ne peuvent s'attendre qu'à des baisses modestes. Les dépenses générales en pourcentage du PIB devraient rester stables et bien en deçà de la moyenne du G7, ce qui signifie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

[19] 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).

[20] 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).

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



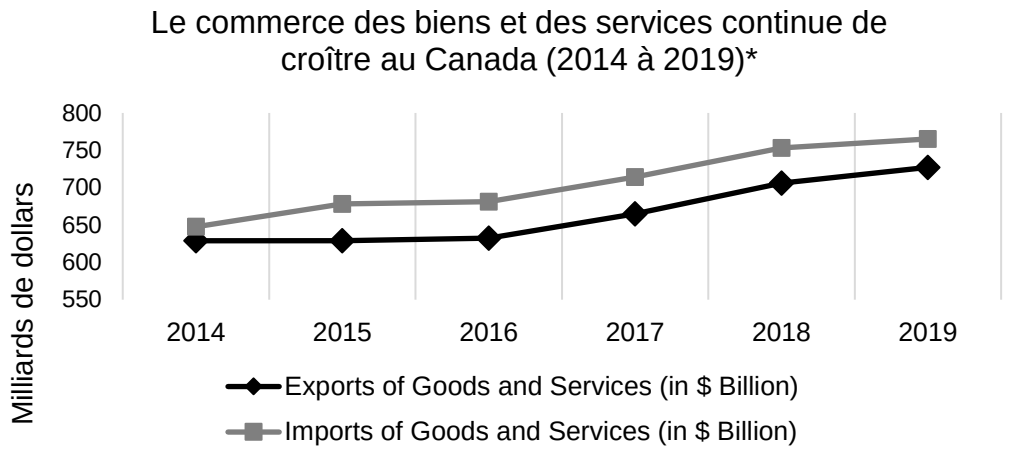


Hausse de l'exportation et du commerce

En 2018, la valeur totale du commerce de biens et de services a atteint au Canada « *le niveau record de 1,5 billion de dollars, soit 66 % du PIB*[22] *».* 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 fiscaux[23]. 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 commerciales[24].

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.

[22] 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.
[23] Budget 2019
[24] Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable,* 17 juillet 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 mois[25]. Cette tendance se poursuit, comme en témoigne l'augmentation des investissements étrangers au deuxième trimestre, qui ont atteint 21,7 milliards de dollars, soit un sommet en cinq ans[26].

<u>Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible</u>

Selon le budget 2019, le marché de l'emploi a le vent dans les voiles[27] :

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

Durant les sept premiers mois de 2019, 224 000 emplois nets ont été créés, puis 81 000 autres en août, alors que les prévisions des économistes se chiffraient à 15 000.

[25] *The Globe and Mail*, « Why Canada saw a 60% increase in foreign direct investment last year », 22 mai 2019.
[26] Statistique Canada, *Le Quotidien*, https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190829/dq190829b-fra.htm (consulté le 17 septembre 2019).
[27] Budget fédéral 2019

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)[28] [29].

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.

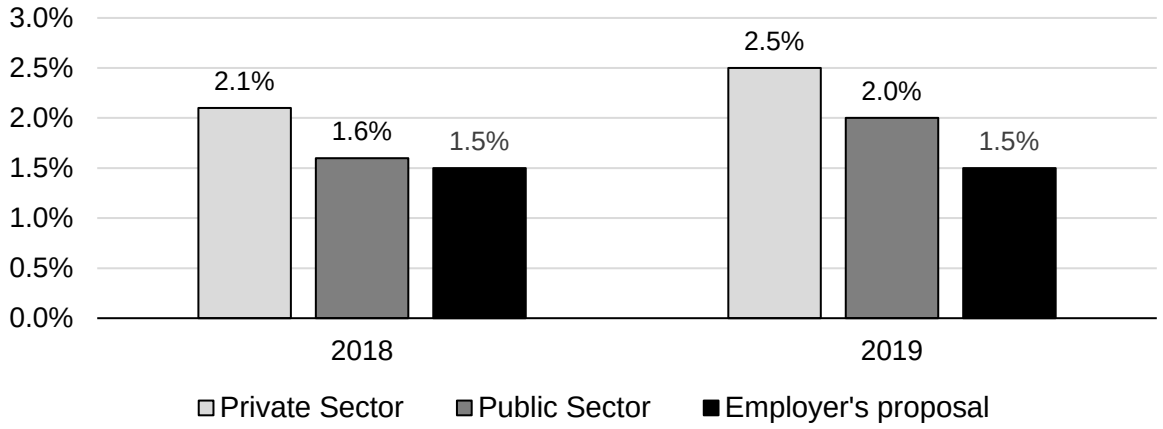
[28] Enquête sur la population active, août 2019 https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/190906/dq/190906a-fr.pdf
[29] Financial Post, Kelsey Johnson. Canada's economy blows past expectations with gain of 81,1000. 6 septembre 2019. Jobshttps://business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms

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-dessous[30].

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

[30] 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

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)

		Augmentation économique générale			Ajustements salariaux supplémetaires
Groupe	**Syndicat**	**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.

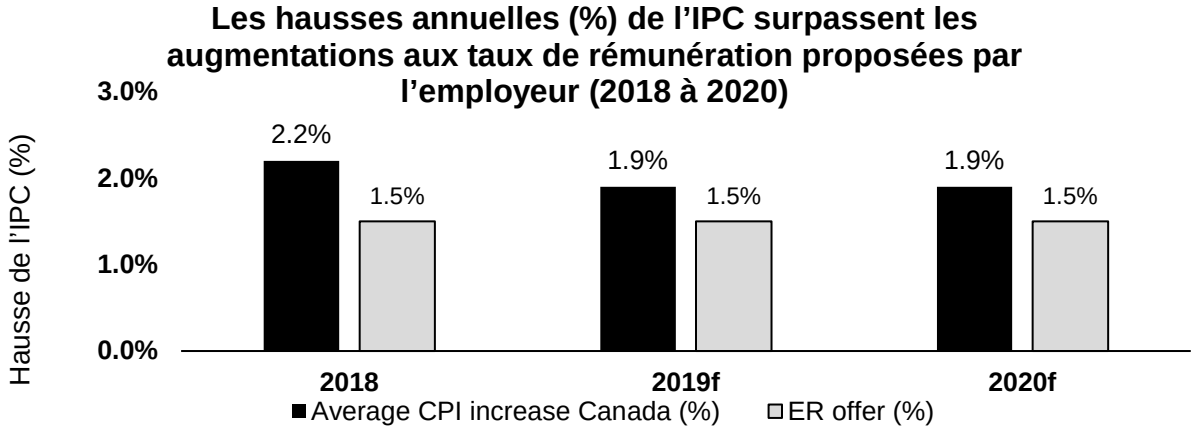
Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018 à 2020)

Secteur	Membres		
Unités nationales (CTC)	**Nombre 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	**Nombre de membres**	**2018**	**2019**
Kingston – Exploitation	88	2,85	s.o.
Valcartier – Exploitation/Admin.	113	3	s.o.
Goose Bay – Exploitation/Admin.	19	1,5	s.o.
Montréal/St-Jean – Exploitation	79	2,5	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
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 2019[31] et de la Banque du Canada pour 2020[32], le syndicat ne gagnerait pas à accepter l'offre de l'employeur[33].

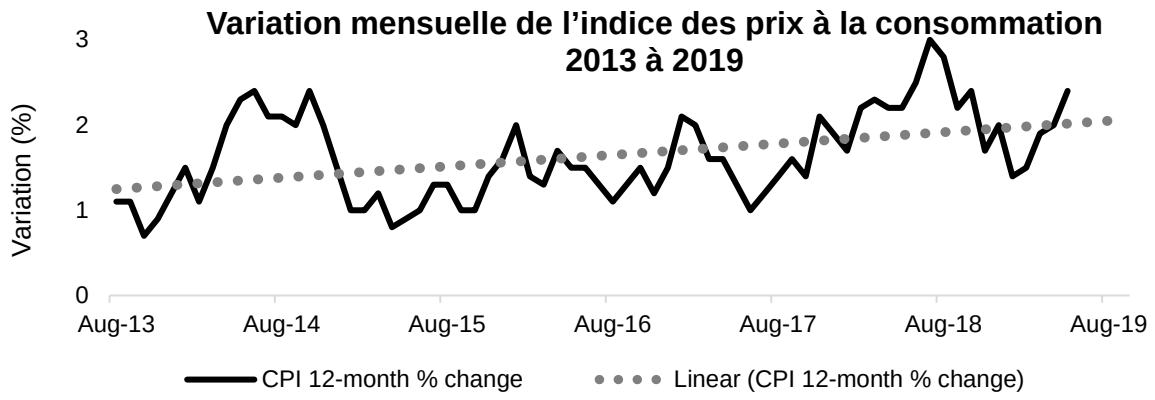


Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.

Coût de la vie actuel et projeté

Les Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continuelle 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.

[31] Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.
[32] 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.
[33] Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01.



Source :

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 financières[35]. 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.

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

[35] 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 ;
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**

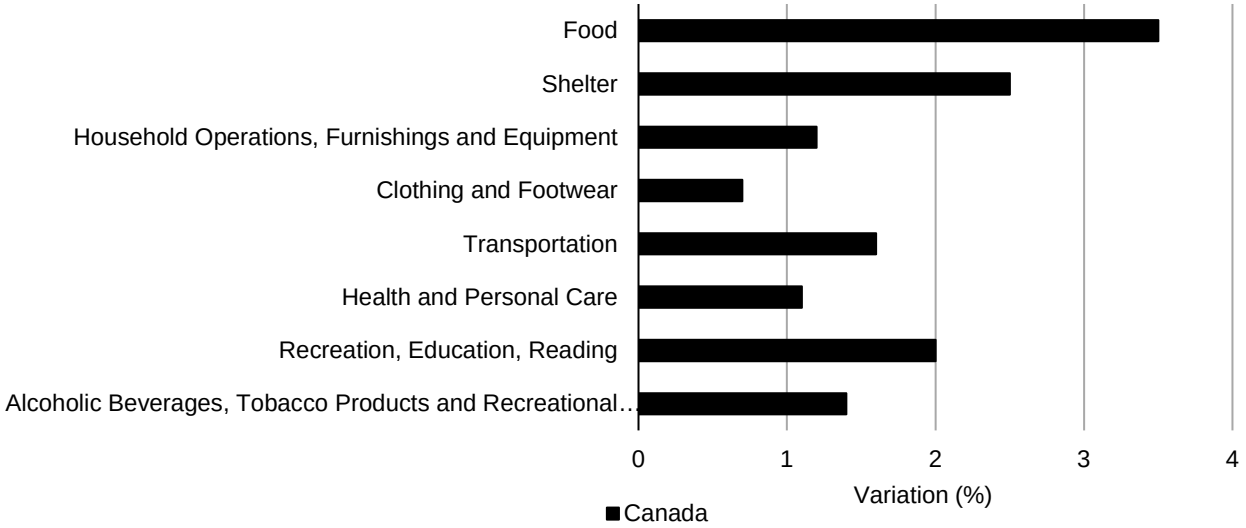
Source : Les moyennes ont été calculées d'après les données de toutes les banques.

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 % au cour des 12 dernier 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)[36]. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)[37].

[36] 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).
[37] 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)



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

Selon le *Rapport canadien sur les prix alimentaires à la consommation 2019*[38], le prix de presque toutes les catégories d'aliments continuera d'augmenter dans la plupart des provinces en 2019.

Projections des prix alimentaires en 2019

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

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

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture[39]. 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 abondance[40] ». 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

[38] 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).

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

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

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.

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. Selon le dernier rapport sur le logement du Centre canadien de politiques alternatives[41], 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).

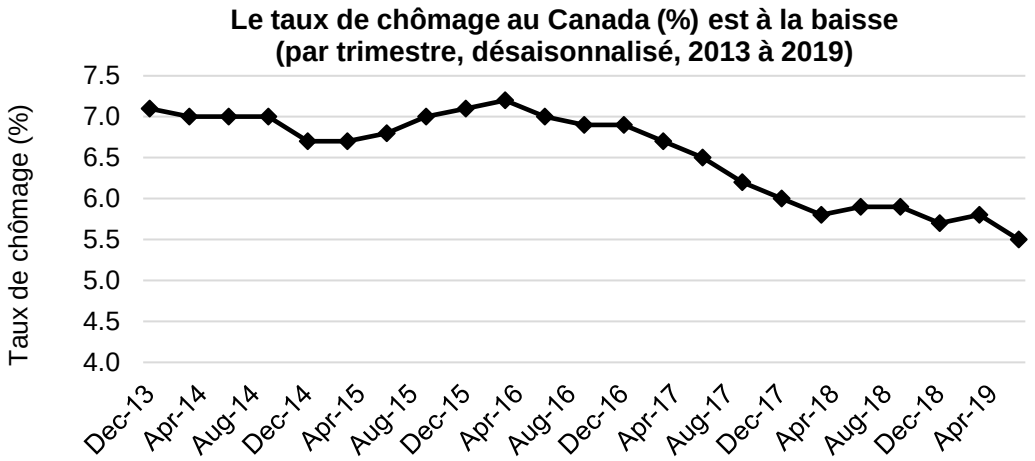
Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble[42] révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était de 493 500 $, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics[43] 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.

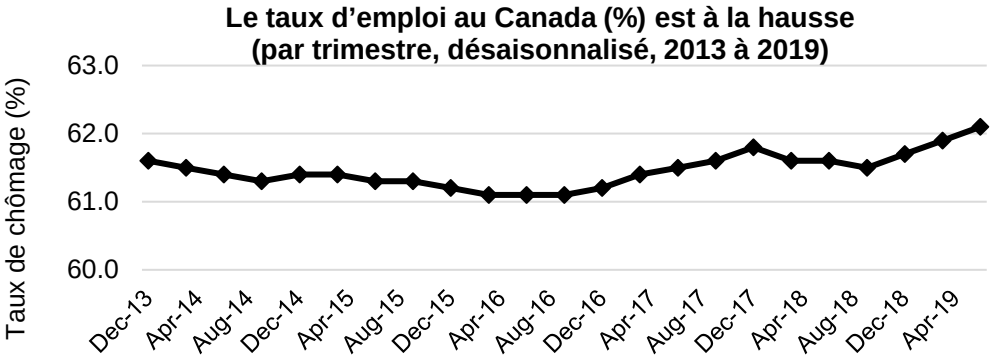
[41] David MacDonald, Centre canadien de politiques alternatives, *Unaccommodating, Rental Housing wage in Canada,* 18 juillet 2019, https://www.policyalternatives.ca/unaccommodating.
[42] Association canadienne de l'immeuble, Statistiques sur le marché du logement, Statistiques nationales, 16 septembre 2019, https://creastats.crea.ca/natl/index.html.
[43] RBC Economics, *Monthly Housing Market Update*, 16 septembre 2019, http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/canadian-housing/housespecial-sep19.pdf.

En somme, le coût des nécessités de la vie, comme la nourriture et le logement, continue d'augmenter[44], si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2018, 2019 et 2020 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

Marché du travail très concurrentiel

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





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

Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois[45].

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 sérieux[46]. 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* stressés[47]. 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 2018[48].

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 présente[49]. 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

[45] 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).
[46] 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).
[47] Welcoming wage increases. Canadian HR Reporter, Sarah Dobson, 8 juillet 2019 (consulté le 19 août 2019).
[48] iPolitics, Marco Vigliotti, 26 février 2019. Phœnix had significant effect on pay for over 40 per cent of public servants: poll. https://ipolitics.ca/2019/02/26/phœnix-had-significant-effect-on-pay-for-over-40-per-cent-of-public-servants-poll/ (consulté le 17 septembre 2019).
[49] Most Canadian employees are ready to quit their jobs, survey finds. CBC Business, 16 décembre 2018 (consulté le 13 août 2019).

dernière décennie[50]. 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[51][52].

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

<u>Une population qui se prépare à la retraite et à une possible augmentation de la charge de travail</u>

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 2018[53].

[50] 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.
[51] CPQ Salary Forecasts Special Report 2019.
[52] Conference Board of Canada. Slightly higher salary increases expected for Canadian workers in 2019, 31 octobre 2019.
[53] 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 TC (source : Données démographiques du Secrétariat du Conseil du Trésor, 31 mars 2018)

	50-59	60+	Plus de 50 ans	Âge moyen du sous-groupe
DD	32,20 %	16,95 %	49,15 %	49,16
EG	34,10 %	9,74 %	43,84 %	46,74
GT	32,35 %	8,04 %	40,39 %	46,18
PI	33,58 %	4,38 %	37,96 %	45,32
PY	50,00 %	16,67 %	66,67 %	49,01
TI	39,75 %	14,94 %	54,69 %	49,75

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) range les niveaux de dotation et l'augmentation de la charge de travail au nombre des principaux risques dans son Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 : « *La mise en œuvre simultanée d'initiatives de transformation complexes au sein de SPAC et dans l'ensemble du gouvernement, jumelée à des contraintes budgétaires et de temps, pourrait exposer le ministère à des risques associés à l'augmentation de la charge de travail et des contraintes liées au personnel, et entraîner le désengagement des employés ainsi que du stress*[54]. »

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

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

ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail[55].

Résumé

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

i. La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
ii. Une forte majorité d'arbitres ont rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans plusieurs litiges.
iii. Selon le budget 2019, l'économie canadienne est vigoureuse et en croissance, comme en témoignent ses indicateurs de stabilité (les meilleurs du G7).
iv. Le commerce et l'exportation augmentent actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales.
v. Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible, d'où l'importance des salaires concurrentiels.
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.

[55] 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

viii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont inférieurs aux taux prévus et convenus sur le marché du travail du Canada.

ix. Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public.

x. Les taux de rémunération proposés par l'employeur ne compensent pas l'inflation et nuisent à la qualité des salaires en ne tenant pas compte de la hausse du coût des besoins essentiels comme la nourriture et le logement.

xi. Une fraction importante des membres de l'unité de négociation est en âge de partir à la retraite ou s'en approche; par conséquent, l'employeur devra bientôt faire face à une réduction importante de son effectif.

xii. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance et la prospérité de la classe moyenne, pilier de l'économie canadienne.

En conclusion, les propositions du syndicat concernant les augmentations économiques reflètent les grandes tendances économiques de la fonction publique fédérale et de l'économie en général. Il ressort clairement des présentes que la position de l'employeur au chapitre de la rémunération fait triste figure devant les prévisions économiques et la tendance inflationniste. Le syndicat estime qu'à la lumière des ententes touchant l'administration publique centrale conclues récemment, ses propositions de salaire sont raisonnables, et que celles de l'employeur sont déconnectées de cette réalité. 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.

Services techniques (groupe TC)

Le contexte général des augmentations salariales présenté ci-dessus ne décrit que très partiellement la situation du groupe TC. En raison du caractère technique des emplois de

cette unité de négociation et du dynamisme du marché des compétences qui y sont associées, la rémunération présente d'importants problèmes. Le syndicat a quantifié ces problèmes au moyen d'une étude de marché réalisée par une société d'experts-conseils.

Étude sur la rémunération

En 2015, l'AFPC a demandé à la société AON de réaliser une étude sur la rémunération du groupe TC. L'AFPC a été consultée au sujet des paramètres de l'étude, mais la collecte, l'analyse et la présentation des données ont été faites par un tiers. La section qui suit présente un sommaire des résultats de l'étude. Les données complètes sont fournies à la pièce E.

Dans son rapport, la société AON décrit son mandat comme suit :

- Concevoir et exécuter une étude sur la rémunération fondée sur les principes généralement reconnus en statistique et sur la méthodologie d'analyse de la rémunération;
- Déterminer comment d'autres organisations publiques et privées rémunèrent les emplois visés par l'étude.

L'étude sur la rémunération portait sur 34 emplois appartenant à différentes classifications et à différents niveaux. L'échantillon comprenait presque tous les emplois de l'unité de négociation comptant plus de 50 titulaires. Des données n'ont pu être obtenues que pour 18 des 34 emplois visés par l'étude, ce qui représente environ 40 % de l'effectif de l'unité de négociation. Les « capsules » utilisées pour décrire les emplois et permettre aux organismes de comparaison de déterminer lesquels de leurs employés effectuaient un travail similaire provenaient toutes d'une étude mixte sur la rémunération menée en 2008 qui avait fait l'objet d'une entente entre les parties. Ces capsules reflètent toujours la nature générale des emplois visés par l'enquête.

Conclusions de l'étude

Les résultats de l'étude sur la rémunération présentée dans les trois tableaux ci-dessous reposent sur les hypothèses suivantes :

- Les données reflètent tous les emplois ciblés qui ont pu être appariés à des emplois comparables assortis du même niveau de responsabilité.
- Le taux normal de rémunération des emplois du groupe TC constitue le point de référence. Comme la grande majorité des employés de ce groupe sont rémunérés au taux normal pour leur emploi, il s'agit de la mesure la plus pertinente de leur salaire.
- Les emplois sont comparés à la structure de rémunération du marché, c.-à-d. à la rémunération maximale possible (selon le taux de rémunération au même échelon). Le syndicat a retenu, comme point de comparaison le plus approprié, le taux médian du marché – le taux pour lequel la moitié des emplois de comparaison sont assortis d'une rémunération maximale supérieure, et l'autre moitié, d'une rémunération maximale inférieure.
- En ce qui concerne les valeurs en pourcentage, une valeur positive signifie que la rémunération des membres du groupe TC est inférieure à celle du marché. Une valeur négative signifie que la rémunération des membres du groupe TC est supérieure à celle du marché.

Les données du premier tableau sont tirées directement de l'étude sur la rémunération. Ce tableau présente les renseignements suivants :

- **Renseignements de base** : titre de la fonction, nombre de titulaires (ETP), classification du Conseil du Trésor (class.) et taux de rémunération annuelle en vigueur correspondant à la classification (taux normal du CT).
- **Comparaison par rapport à la médiane** : les deux dernières colonnes indiquent le taux de rémunération annuelle médian en dollars et l'écart en pourcentage entre ce taux de rémunération et celui des membres du groupe TC.
    - Soulignons que toutes les moyennes pondérées sont calculées en fonction du nombre de titulaires de chaque emploi au sein du groupe TC. Par exemple, s'il y a 100 agents des affaires du travail et 10 dessinateurs

techniques, l'écart présenté pour les agents des affaires du travail a un poids 10 fois plus élevé que celui des dessinateurs techniques.

- Les données de l'étude sur la rémunération ont été ajustées pour tenir compte de l'évolution de la rémunération de 2015 à 2018. Elles ont été majorées en fonction de l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale[56] pour chaque année de la période allant de 2016 à 2018 (soit des hausses de 1,3 %, 1,5 % et 1,7 %, respectivement).

[56]Le syndicat a utilisé l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale pour ajuster ce taux jusqu'en 2018. Depuis, le taux pour 2018 a été révisé à la hausse et est passé de 1,7 % à 1,8 %. En fait, les données ajustées sous-estiment légèrement l'écart salarial pour le groupe TC.

Résultats par emploi

Titre	ETP	Class.	Taux normal du CT	Taux normal médian du marché	Retard salarial à l'AFPC (%)
Vérificateur régional (niveau supérieur)*	100	TI-05	78 051	95 296	22,1 %
Agent des affaires du travail (niveau intermédiaire)	100	TI-05	78 051	88 345	13,2 %
Dessinateur (niveau intermédiaire)	91	DD-04	59 386	67 428	13,5 %
Concepteur de publications (niveau intermédiaire)	150	GT-02	56 118	70 450	25,5 %
Inspecteur de l'agriculture/alimentation (niveau intermédiaire)*	83	PI-01	56 844	62 550	10,0 %
Inspecteur (niveau supérieur)	85	TI-04	67 049	72 846	8,6 %
Représentant de l'assurance de la qualité (niveau supérieur)	100	TI-05	75 051	84 357	12,4 %
Technicien chef d'équipe d'entretien d'aéronef (niveau supérieur)*	45	EG-06	88 091	92 438	4,9 %
Technicien d'entretien d'aéronef (niveau intermédiaire)*	114	EG-05	80 083	76 976	-3,9 %
Technicien en environnement (niveau intermédiaire)	147	EG-05	80 083	83 783	4,6 %
Inspecteur en environnement (niveau intermédiaire)	60	EG-05	80 083	89 434	11,7 %
Agent d'hygiène de l'environnement (niveau intermédiaire)	141	EG-05	80 083	93 031	16,2 %
Agent environnemental (niveau supérieur)	29	GT-05	82 832	98 086	18,4 %
Technicien de SIG (niveau supérieur)	71	EG-05	80 083	94 874	18,5 %
Technicien de SIG au niveau opérationnel (niveau intermédiaire)	96	EG-04	72 804	77 060	5,8 %
Technicien de SIG en second	103	EG-03	66 185	69 012	4,3 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet spécialisé	188	EG-06	88 091	117 727	33,6 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau supérieur)	78	EG-05	80 083	97 353	21,6 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau intermédiaire)	37	EG-04	72 804	83 337	14,5 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau supérieur)*	915	EG-05	80 083	94 298	17,8 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau intermédiaire)*	644	EG-04	72 804	80 417	10,5 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (en second)*	500	EG-03	66 185	61 898	-6,5 %
Moyenne pondérée	**3 877**		**74 534**	**83 708**	**12,3 %**

* En l'absence de données sur la structure de rémunération en raison d'un nombre insuffisant de réponses, la rémunération versée aux salariés sur le marché a été utilisée directement. Le chiffre indiqué sous-estime l'écart de la rémunération des membres de l'AFPC par rapport au marché, puisqu'il compare la rémunération maximale au sein de l'AFPC à la rémunération réelle du marché.

Comme le montre ce tableau, pratiquement tous les emplois du groupe TC accusent un retard salarial par rapport marché, et ce retard est considérable dans la plupart des cas.

Les deux tableaux qui suivent présentent les données du tableau ci-dessus de manières différentes. Ils montrent les moyennes pondérées par classification et par niveau, ou par classification seulement. Rappelons qu'une valeur positive signifie que la rémunération du groupe TC est inférieure à celles des groupes de comparaison, tandis qu'une valeur négative indique que la rémunération du groupe TC est supérieure à celle des groupes de comparaison de l'extérieur.

Résultats par classification et par niveau

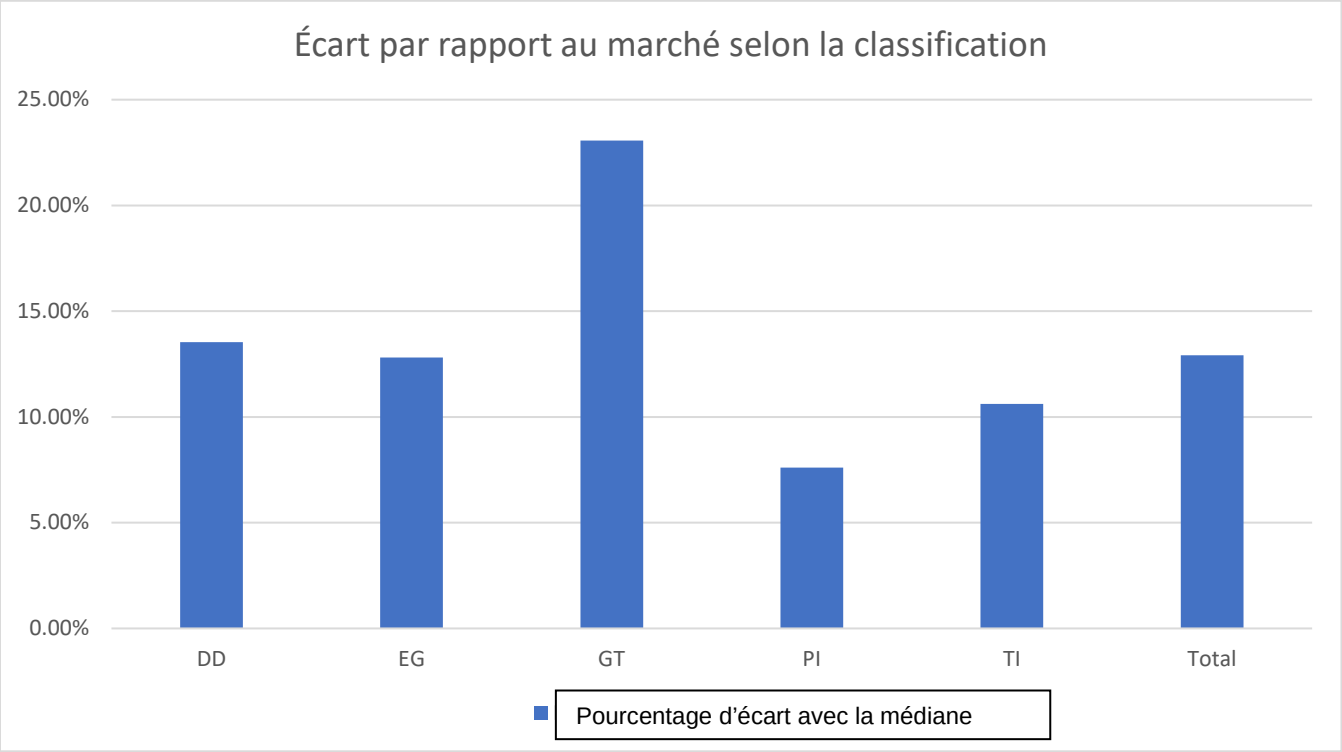
Classification	Nbre de titulaires de l'échantillon	Taux de l'AFPC*	Moyenne pondérée	Retard (%)
EG-03	603	66 185	69 013	4,27 %
EG-04	777	72 804	80 141	10,08 %
EG-05	1 526	80 083	90 803	13,39 %
EG-06	233	88 150	117 727	33,64 %
TI-04	85	69 212	72 846	8,65 %
TI-05	300	77 112	86 350	15,06 %
GT-02	150	56 783	70 451	25,54 %
GT-05	29	82 112	98 086	22,87 %
DD-04	91	59 386	67 428	13,54 %
PI-01	83	56 844	62 550	10,04 %
Moyenne globale	3 877	74 637	84 270	12,91 %

* L'écart moyen total n'est pas le même que dans le tableau précédent, qui tenait compte de certaines indemnités propres à chaque emploi. Le taux de l'AFPC indiqué ci-dessus tient compte des indemnités associées aux classifications, pondérées par le nombre de titulaires de chaque classification recevant les indemnités en question.

Résultats par classification

Classification	Retard par rapport à la médiane (%)
DD	13,54 %
EG	12,81 %
GT	23,06 %
PI	7,60 %
TI	10,62 %
Total	**12,91 %**

Le graphique ci-dessous présente l'écart par rapport au marché pour chaque classification.



Sommaire des résultats

Les résultats de l'étude sur la rémunération montrent clairement que les salaires des employés du groupe TC sont beaucoup plus bas – de près de 13 %, en moyenne – que ceux des emplois de comparaison. Ces données probantes montrent bien que les membres de l'AFPC appartenant au groupe TC sont largement sous-payés.

L'importance du retard par rapport aux emplois de comparaison varie en fonction de l'emploi, de la classification et du niveau, mais il n'en demeure pas moins que dans presque tous les cas, les salaires des employés du groupe TC sont nettement inférieurs à ceux du marché.

De nombreux emplois n'ont pas été pris en compte dans le cadre de l'étude, soit parce qu'il s'agissait d'emplois peu courants, soit parce qu'on ne disposait pas de données facilement accessibles sur des emplois externes comparables. Compte tenu de la tendance et de l'étendue des résultats, la moyenne pondérée peut servir à estimer l'augmentation globale de la rémunération au sein du groupe TC nécessaire pour l'amener à la hauteur du marché.

Comparaison avec l'ACIA

Au cours de la dernière ronde de négociation, la rémunération du groupe EG (Soutien technologique et scientifique) a fait l'objet d'importantes discussions. On sait depuis longtemps que le salaire des EG qui travaillent pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) est plus élevé que celui des membres du groupe TC. Les parties ont pris des dispositions afin d'examiner cette question entre les rondes. À l'issue de cet examen, elles ont convenu qu'il n'y avait pas de différence entre les deux groupes, comme en fait foi cet extrait de l'entente conclue en juin 2018 par ce comité mixte AFPC-CT :

> L'ACIA [...] a confirmé qu'elle appliquait la norme d'évaluation des emplois du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour la classification EG.

> […]
> [Les parties conviennent que] les employés EG de l'unité de négociation TC et ceux de l'ACIA sont « essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ». (Pièce F)

Les employés EG de l'ACIA gagnent toutefois 3,3 % de plus que ceux du groupe TC. De l'avis du syndicat et de l'employeur, rien ne justifie un tel écart. Les emplois sont classés selon la même norme et, dans de nombreux cas, les titulaires font le même travail.

Bien que l'écart entre le groupe TC et l'ACIA soit moins grand que ne l'indique l'étude sur la rémunération, ces deux éléments de preuve appuient sans aucun doute l'affirmation du syndicat quant à la grande disparité de traitement au sein de l'unité de négociation. À titre de rappel, voici les propositions du syndicat touchant l'ensemble de l'unité de négociation :

1) augmentations économiques annuelles de 3,25 %;
2) restructuration de la rémunération consistant en l'ajout de deux échelons au sommet de l'échelle salariale de chaque classification (4 % chacun).

L'important écart salarial au sein de ce groupe révélé par l'étude sur la rémunération ne serait même pas entièrement comblé par la proposition du syndicat d'ajouter deux échelons au sommet de l'échelle correspondant chacun à une augmentation de 4 %. Le syndicat soutient respectueusement que l'écart important qui existe à l'échelle de l'unité de négociation mérite une telle recommandation de la part de la CIP.

Par ailleurs, une unité de négociation aussi diversifiée et complexe que celle du groupe des Services techniques comprend certains sous-groupes au sein de chaque classification dont la situation est encore plus décalée par rapport au marché ou aux groupes de comparaison internes du gouvernement fédéral. La section portant sur les procédures présente les motifs à l'appui des indemnités propres à chacun des groupes qui sortent du cadre de la proposition visant l'ensemble de l'unité de négociation. On

trouve à la pièce F une représentation visuelle de l'ensemble de la proposition en matière de rémunération des membres visés.

Comme il en sera question à la section portant sur la structure des groupes professionnels, le grand nombre d'indemnités et d'ajustements au marché proposés pour les petits groupes s'explique directement par le caractère archaïque du système de classification actuellement en vigueur pour le groupe TC. Les emplois sont classifiés et évalués en fonction de normes qui datent des années 1960. Au fil de l'évolution des emplois, les normes de classification sont devenues de moins en moins adaptées aux types d'emplois qu'on trouve dans l'unité de négociation. Lorsque la norme de classification ne permet pas d'évaluer le travail effectué, certaines tâches ne sont pas reconnues et ne sont donc pas rémunérées. En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), les syndicats ne peuvent pas négocier la classification. Bien que l'employeur promet depuis des décennies de mettre à jour le système de classification, mais rien n'a été fait.

La présente section renvoie de manière explicite à des groupes qui auraient dû être inclus dans l'étude, mais qui ne l'ont pas été faute de données ou de comparateurs appropriés. Dans la plupart des cas, il existe des comparateurs internes évidents au sein de l'administration publique fédérale.

L'étude de rémunération démontre clairement les disparités salariales qui existent entre le salaire des membres du groupe TC et celui des membres des groupes de comparaison. Dans tous les cas, les données montrent d'importantes disparités qui illustre que de la proposition du syndicat est raisonnable et justifiée.

<u>Remarque au sujet de la méthodologie</u>

L'exemple ci-dessous illustre la façon dont le syndicat s'est servi des données de l'étude sur la rémunération pour formuler ses propositions à l'égard des petits groupes.

Lorsqu'on utilise un poste de niveau GT-02 à titre d'exemple, on constate qu'il y a un écart de 25,54 % entre ce groupe et ses comparateurs.

Avant la restructuration

	Échelon 1	**Échelon 2**	**Échelon 3**	**Échelon 4**	**Échelon 5**
Salaire	49 647	51 087	52 521	53 962	56 118
Écart entre les échelons		4 %	4 %	4 %	4 %

Pour tous ces groupes, le syndicat propose ce qui suit :

- supprimer les deux premiers échelons de l'échelle salariale;
- ajouter deux nouveaux échelons au sommet de l'échelle (de 4 % chacun);
- déplacer tous les membres de deux échelons vers le haut.

Après la restructuration

	~~**Échelon 1**~~	~~**Échelon 2**~~	**Échelon 1**	**Échelon 2**	**Échelon 3**	**Échelon 4**	**Échelon 5**
Salaire	~~49 647~~	~~51 087~~	52 521	53 962	56 118	58 363	60 697
Écart entre les échelons				4 %	4 %	4 %	4 %

L'ajout des deux échelons au sommet de l'échelle fait passer l'écart par rapport au marché de 25,54 % à 16,07 %. Dans ce cas, le syndicat propose donc une indemnité professionnelle de 16,07 % pour combler l'écart salarial. Dans toutes les sections qui suivent, qui portent sur la rémunération des petits groupes, l'indemnité proposée est calculée de la même manière.

Techniciens d’entretien d’aéronef

Niveau de classification EG -05 et EG -06 : Indemnité de 5 000 $ versée annuellement aux employé-e-s travaillant à Prince Rupert.

MOTIF

Les techniciens d’entretien d’aéronef (TEA) sont chargés de l’entretien et du travail technique nécessaire au bon fonctionnement des aéronefs. Ils certifient la navigabilité des aéronefs après l’entretien, une inspection ou une modification. De plus, ces techniciens réparent ou révisent les appareils et supervisent, effectuent et documentent l’entretien de routine.

Afin d’obtenir leur licence de TEA de Transports Canada et du Conseil canadien de l’aviation et de l’aérospatiale (CCAA), les apprentis doivent avoir acquis une expérience pratique de 48 mois et réussi un cours collégial de deux ans. Un programme accéléré permet aux diplômés ayant un excellent rendement scolaire d’obtenir un crédit de stage de 18 mois en vue de l’obtention de leur licence. Au nom de Transports Canada, les TEA veillent à la sécurité du public canadien en ce qui concerne l’entretien des aéronefs certifiés. Ils peuvent être appelés à superviser le personnel non licencié, étant ainsi responsables d’assurer l’exactitude de leur travail[57].

La Garde côtière canadienne (GCC) compte 20 hélicoptères et 11 bases, dont celle de Prince Rupert (C.-B.), une ville portuaire située près de la péninsule de l’Alaska. Les hélicoptères stationnés à la base de Prince Rupert desservent principalement la côte nord de la province et les sites distants. Le territoire visé est une grande zone de services de trafic maritime qui s’étend de Port Hardy, à l’extrémité nord de l’île de Vancouver, jusqu’à la frontière internationale au nord de Prince Rupert. Les cinq TEA affectés à l’entretien des hélicoptères à Prince Rupert permettent à la GCC de s’acquitter de son mandat. En effet, la Garde côtière se sert de ces aéronefs pour assurer la sécurité du trafic maritime,

[57] Licences de technicien d’entretien d’aéronefs (TEA) tc.gc.ca/fr/transports-canada/organisation/lois-reglements/reglements/dors-96-433/partie5-normes-566s-1826.htm

surveiller l'état des glaces et transporter du personnel et du matériel vers des sites inaccessibles autrement. Les TEA peuvent aussi remplir des fonctions de recherche et sauvetage lorsqu'ils sont près du lieu d'un incident ou encore offrir un soutien aux agents des pêches et à différents projets de recherche.

Le recrutement et le maintien en poste des TEA à Prince Rupert posent problème depuis longtemps. Au cours des 20 dernières années, neuf chefs d'équipe (EG-06) et 30 TEA (EG-05) ont quitté leur poste. Trois des cinq TEA partis au cours des 10 dernières années avaient accepté un poste mieux rémunéré offrant de meilleures conditions de travail (pièce G). Les quatre EG-05 et l'EG-06 (chef d'équipe régional) qui remplissent les fonctions de TEA à Prince Rupert assurent la navigabilité des hélicoptères qui cumulent les deux tiers de toutes les heures de vol d'aéronefs à voilure tournante au Canada. De nombreux TEA ont accepté un poste à Prince Rupert en croyant que l'horaire et les conditions de travail leur permettraient de bien concilier leurs vies professionnelle et familiale. Dans les faits, le travail est plus exigeant à Prince Rupert que dans les autres bases de la Garde côtière. En effet, le petit groupe de cinq TEA doit assurer tous les quarts de travail, ce qui est particulièrement difficile lorsqu'une affectation de plusieurs semaines à Terrace ou ailleurs monopolise à la fois un TEA et un hélicoptère. Les TEA de Prince Rupert doivent aussi cumuler des fonctions qui ne font pas généralement partie de celles de leur groupe professionnel, dont celles de magasinier et de préposé au parc pétrolier. Ces conditions de travail rigoureuses rendent la conciliation travail-famille quasiment impossible.

D'ici 2025, le Canada aura besoin d'environ 5 300 nouveaux TEA pour faire face à la croissance du secteur, ainsi qu'à la vague de retraites, puisque la moitié des 17 662 TEA licenciés en poste au pays ont entre 50 et 79 ans. Environ 600 TEA terminent leur cours chaque année et presque la moitié des compagnies aériennes ont beaucoup de difficulté à recruter des techniciens compétents dans un délai raisonnable. Les TEA chevronnés sont les travailleurs du secteur aérospatial le plus difficile à recruter. Les compagnies qui perdront des employés à la retraite au cours des cinq prochaines années prévoient avoir

de la difficulté à les remplacer. La situation est particulièrement grave dans le Nord, car aucune formation n'est offerte dans cette région. Les compagnies travaillent donc en étroite collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour recruter de futurs techniciens et mettre en place des programmes d'apprentissage intégré au travail[58].

Au cours des 10 prochaines années, 68 % des 1 400 postes de TEA qui seront probablement vacants en Colombie-Britannique seront le fait de départs à la retraite (pièce G). Le problème le plus souvent cité dans le rapport intitulé *2016 British Columbia Aerospace Industry Sector Labour Market Partnership Final Engagement Report* est celui d'attirer et de maintenir en poste du personnel qualifié : selon 85 % des compagnies de la C.-B., les conditions du marché du travail sont de mauvaises à passables à cause de la pénurie de main-d'œuvre. Les programmes de formation des TEA, autrefois très populaires, n'arrivent pas à attirer suffisamment d'étudiants et il n'est pas rare qu'ils acceptent des candidats qui n'ont pas les qualités requises et ne deviendront pas de bons techniciens. Une fois leurs études terminées, il faut environ deux ans aux TEA pour devenir pleinement compétents. C'est dans l'intérêt de l'employeur de maintenir en poste des travailleurs hautement qualifiés et très en demande. Certains vont même jusqu'à tenter d'attirer les TEA nouvellement embauchés par leurs concurrents en leur offrant un meilleur salaire. Les travailleurs qualifiés hésitent à déménager dans des localités isolées comme Prince Rupert. Leurs inquiétudes portent sur la possibilité que l'emploi ne fasse pas l'affaire, qu'ils soient mis à pied, qu'il n'y a pas d'autres possibilités d'emploi sur place, que leur conjointe ou conjoint ne puisse pas trouver de travail. Le rapport recommande d'étudier et d'analyser plus à fond les défis géographiques qui se posent : recrutement, maintien en poste, possibilités de carrière, coût de la vie et autres[59].

---

[58] CCAA. *Rapport d'information sur le marché du travail – Industries de l'aviation et de l'aérospatiale*, mars 2018. *avaerocouncil.ca/sites/default/files/ccaa-0150-lm_report-fre-online.pdf*

[59] *British Columbia Aeorspace Industry Sector Labour Market Partnership Final Engagement Report*, novembre 2016 (en anglais seulement) https://www.workbc.ca/getmedia/983846ac-2ed9-4203-a6bc-604cd2e80659/Aerospace_Industries_Assoc_Canada_Pacific_Sector_Engagement_Rpt_-Nov-2016.pdf.aspx

La pénurie de TEA chevronnés et de nouveaux diplômés est telle que les travailleurs qualifiés n'ont que l'embarras du choix lorsque vient le temps de trouver un bon emploi dans la localité de leur choix. Certains employeurs en région éloignée offrent des incitatifs aux TEA pour les convaincre de travailler pour eux. C'est le cas, par exemple, d'Hélicoptères Canadiens, dont la gamme d'avantages comprend une prime d'éloignement (p. ex., 2 512 $ pour Terrace) (pièce G). À défaut d'une rémunération intéressante, le statu quo, l'éloignement et la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée rendront très difficiles le recrutement et le maintien en poste de TEA à la base de Prince Rupert de la GCC.

Les TEA inspectent les aéronefs, certifient leur navigabilité et permettent à la GCC de s'acquitter de son mandat. On s'attend d'eux qu'ils soient alertes et qu'ils ne fassent pas d'erreurs, car la sécurité des pilotes de la GCC et des personnes qu'ils servent en dépend. Dans les conditions actuelles, les TEA sont épuisés et travaillent de longues heures. Leur charge de travail est devenue beaucoup plus lourde et leur horaire, beaucoup plus chargé, mais leur rémunération, elle, n'a pas changé. L'indemnité de 5 000 $ ne remplace pas le temps que les TEA ne peuvent pas consacrer à leur famille, mais elle représente un premier pas vers une rémunération qui reflète leurs conditions de travail. Cette indemnité ne s'applique qu'aux TEA en poste à Prince Rupert et coûtera 25 000 $ par année (cinq TEA @ 5 000 $).

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que la revendication soit incluse dans les recommandations de la Commission.

EG et TI (Appendice BB)

Travaillant aux installations de maintenance des flottes du ministère de la Défense nationale, dans le chantier naval d'un entrepreneur, ou dans une installation d'entretien qui effectue l'entretien de niveau 3e et 4e ligne. Les indemnités professionnelles suivantes doivent être versées aux membres :

- EG-04 : 7,77 % du salaire
- EG-05 : 7,77 % du salaire
- EG-06 : 5,01 % du salaire (après intégration de l'indemnité existante de 2 500 $ au salaire)
- EG-07 : 7,77 % du salaire
- TI-05, TI-06 et TI-07 : 8,36%

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

À compter du 22 juin 2016, accorder l'indemnité de 2500 $, actuellement versée aux employés de niveau EG-06, à tous les employés qui travaillent dans une installation de maintenance de la flotte du MDN ou à titre d'autorité technique de la formation.

MOTIF

Deux groupes d'employés travaillent à l'entretien des navires et autres véhicules du ministère de la Défense nationale (MDN) : les EG et les TI (installations de maintenance de la flotte du MDN et des chantiers navals des entrepreneurs (sous-groupe Chantiers maritimes), ainsi que les employés du 202e Dépôt d'ateliers de Montréal.

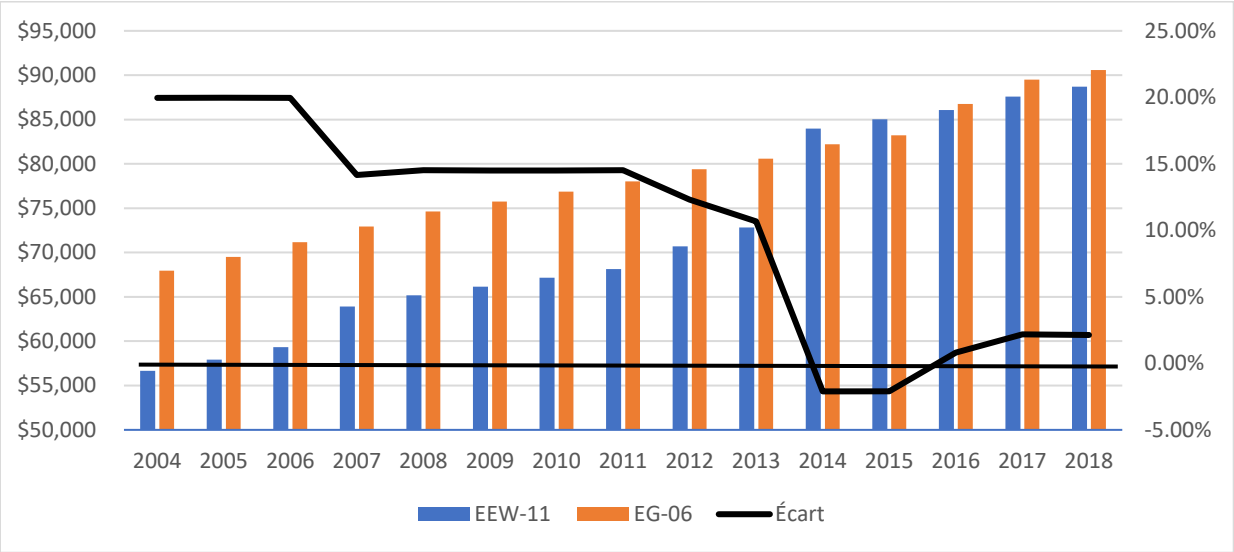
EG et TI, installations de maintenance de la flotte du MDN et chantiers navals des entrepreneurs

Le ministère de la Défense nationale (MDN) compte environ une centaine d'employés EG et TI qui travaillent dans les installations de maintenance de sa flotte sur les côtes est et ouest du Canada. Leur travail consiste à veiller à la sécurité et au bon fonctionnement des navires du MDN en fournissant divers services technologiques pour la supervision de projets, l'assurance de la qualité, l'inspection des mesures de sécurité et de l'équipement à bord des navires ainsi que pour leur fonctionnement optimal.

Pour les EG qui travaillent dans ce milieu de travail, la progression de carrière menait habituellement d'un poste de métier à la supervision des métiers (représentés par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral [CMTCMGF]) puis à la gestion de projets au sein du groupe TC. Au cours des dernières années, en raison des ententes conclues avec les unités de négociation du CMTCMGF, la progression salariale s'est quelque peu inversée : les superviseurs de métiers gagnent maintenant un salaire plus élevé que les membres TC de l'AFPC.

Il y a toujours eu un important écart salarial entre les postes EG (technologues en électronique) en ingénierie et les postes de métier EEW (techniciens en électronique) des installations de maintenance de la flotte. Pourtant les rôles et responsabilités des techniciens de maintenance n'ont pas changé au cours des années alors que ceux des technologues en électronique (EG) en ingénierie se sont accrus.

Souvent, une condition préalable pour devenir EG-06 (groupe de soutien et technologie) est d'avoir de l'expérience comme technicien de systèmes électroniques (EEW-11) dans les ateliers. Comme c'était le cas par le passé, les candidats qui réussissaient à décrocher un poste EG-06 devaient passer un examen technique et une entrevue. Il était aussi implicite que le passage d'un poste EEW-11 à un poste EG-06 impliquait une augmentation de salaire. Les postes en ingénierie exigent les mêmes compétences que dans les ateliers en plus des nombreuses autres responsabilités qui incombent à ce poste. Le graphique ci-dessous montre l'écart salarial entre ces deux groupes, l'axe de droite indiquant de combien le salaire des EG-06 dépassent celui des EEW-11.



Ce graphique illustre l'écart salarial s'est progressivement inversé au cours des années entre ces deux postes. La modeste indemnité de 2500 $, sorte prime d'encouragement, accordée aux EG-06 lors des négociations de 2016 n'a fait qu'accentuer cette inversion entre les postes EEW-11 et EG-06. Et comme on peut le constater, cette indemnité n'a pas fait grand-chose pour encourager l'avancement de carrière. L'écart salarial entre ces postes s'est également réduit en raison de la réduction de la prime liée aux postes de plus grandes responsabilités de 20 %, au début des années 2000, à 2 %. Le syndicat estime qu'il est important d'augmenter cette prime pour encourager les titulaires de postes EG à assumer des responsabilités et fonctions supplémentaires.

Bien que notre argumentaire porte en grande partie sur les postes de niveau EG-06, nous pourrions avancer pratiquement les mêmes arguments au sujet de la relativité salariale au sein du groupe EG. La modeste indemnité de 2500 $ accordée uniquement à la classification EG-06 en 2016 a créé un grave problème moral et des disparités au sein du groupe EG de ce secteur. Les membres EG qui travaillent aux côtés des EG-06 font un travail très similaire et ils ont exprimé de sérieuses préoccupations quant aux raisons pour lesquelles ils n'avaient pas droit à cette indemnité. L'employeur a offert d'étendre l'indemnité actuelle à d'autres classifications, mais les mêmes arguments peuvent être

avancés pour les niveaux EG-04, EG-05 et EG-07 en ce qui a trait à la relativité salariale et la nécessité d'augmenter l'indemnité.

Les membres de ces classifications font en effet des tâches très similaires. Le problème est particulièrement marquant pour les postes EG-07, car peu de EG-06 sont prêts à assumer ces plus grandes responsabilités pour un salaire à peine plus élevé que le leur, même si accéder à un poste EG-07 représente un avancement de carrière. Tout comme la faible différence salariale entre les deux postes EEW-11 et EG-06 n'incite pas vraiment les employés à prendre un poste de niveau supérieur et plus de responsabilités.

Inspecteurs techniques (TI)

Le syndicat souhaite mettre en parallèle le travail des TI à celui des autres membres de l'AFPC. Il faut tout d'abord préciser que les TI de ce secteur font sensiblement le même travail que celui des EG à la maintenance de la flotte. Ce groupe a un champ d'activités et des fonctions similaires. Les TI s'acquittent principalement des tâches d'assurance de la qualité pendant que les navires sont à quai. Ils et elles travaillent principalement dans les installations de réparation de l'entrepreneur, où ils constituent un lien direct entre le Ministère et l'entrepreneur. Les EG sont plutôt les spécialistes de l'équipement et des systèmes et exécutent des fonctions liées à la maintenance de la flotte dans les chantiers maritimes. Les TI fournissent des évaluations détaillées et surveillent le programme et les procédures liés à l'assurance de la qualité de l'entrepreneur afin de vérifier la conformité aux normes prévues quant au travail au MDN. Il faut donc un niveau élevé de connaissances techniques pour être en mesure de faire des recherches et trouver des solutions afin de corriger toute lacune. Aussi, les relations avec les entrepreneurs dans ce secteur ne sont pas faciles, car ces derniers ont de l'expérience et savent comment obtenir des contrats publics avec les gouvernements. Il devient donc d'autant plus important pour les TI d'assurer la conformité aux normes prescrites.

De plus, les TI dans ce secteur font un travail très semblable à celui des TI à Transports Canada à la différence qu'ils travaillent à bord de navires des Forces canadiennes et non sur des embarcations commerciales. Ce groupe d'employés est chargé de l'inspection

de la sécurité, de l'équipement et du fonctionnement de ces navires, y compris les systèmes de coque et de combat ainsi que les systèmes mécaniques et électriques. Ils travaillent dans les chantiers navals d'entrepreneurs. Ils n'ont pas droit aux salaires supplémentaires versés aux TI en vertu de l'annexe A-1, dont il sera question plus en détail plus loin dans le présent mémoire. Soulignons qu'il y a un important écart salarial entre les niveaux TI-05, TI-06 à TI-07, comme le montre le tableau ci-dessous :

	Taux normal	Taux A-1 (secteur marin)	Écart
TI-04	67 049 $		--
TI-05	75 051 $	85 854 $	14,4 %
TI-06	84 534 $	100 695 $	19,1 %
TI-07	92 894 $	108 340 $	16,6 %

Bien que l'indemnité proposée ici ne permettrait pas d'éliminer l'écart salarial avec les TI de Transports Canada, elle contribuerait toutefois à combler les disparités salariales au sein de ce groupe.

L'étude sur la rémunération ne comporte pas de comparateurs directs pour les groupes EG et TI, mais le syndicat a fondé sa proposition sur l'écart moyen identifié par l'étude pour les groupes EG et TI respectivement. Il est à noter que la proposition pour le niveau EG-06 est inférieur aux autres montants puisqu'il suppose le maintien de l'indemnité de 2500 $ qui a été convenue à la dernière ronde de négociations. Encore une fois, l'employeur a proposé d'étendre l'indemnité actuelle à toutes les classifications pertinentes, mais ce montant demeure insuffisant.

202e Dépôt d'atelier

Le syndicat soutient que les membres qui effectuent un travail similaire dans d'autres sites devraient également avoir droit aux indemnités négociées pour les groupes des chantiers maritimes. C'est le cas pour les membres qui travaillent au 202e Dépôt d'atelier dans la banlieue de Montréal. Ils ne travaillent pas sur des navires militaires, mais sur des véhicules terrestres utilisés par le MDN. Cette unité est reconnue comme le centre

d’excellence pour les projets de prolongation de la durée de vie de l’équipement, de remise à neuf et de réparation pour les forces terrestres.

Ce groupe se distingue par le fait qu’il est le seul au pays à effectuer l’entretien de 3e et 4e lignes (niveau dépôt) de ces véhicules. L’entretien de 3e ligne comprend des tâches étendues et complexes comme la réparation ou la remise à neuf complète d’une diversité d’équipement et de véhicules de combat spécialisés. Il s’agit de vérifier les réglages et les réparations, et de s’assurer de l’alignement des différents systèmes. L’entretien de 4e ligne comprend la réparation et la révision complète des équipements et des systèmes, ce qui est une tâche plus complexe. C’est aussi une tâche souvent nécessaire pour mettre à niveau les spécifications fonctionnelles de l’équipement selon les exigences opérationnelles et pour remettre l’équipement en conformité avec les spécifications fonctionnelles complètes. Depuis sa création, le 202e Dépôt d’atelier, en collaboration avec l’industrie, a su remplir cette fonction essentielle.

Selon l’employeur, ce groupe présente de nombreuses similitudes avec le groupe des chantiers maritimes. Il s’attend à perdre de 35 à 50 % de l’effectif au cours des trois à cinq prochaines années. Il dit éprouver des difficultés à recruter de nouveaux employés (pièce H). Le vieillissement de la main-d’œuvre et les difficultés de recrutement (d’après l’employeur) justifient le versement d’une indemnité pour ce groupe afin de rendre les emplois plus intéressants.

Les demandes liées au soutien du matériel ont augmenté au cours des cinq dernières années et devraient continuer à augmenter en raison de l’acquisition de nouveaux parcs d’équipement modernisés dans le cadre de la Stratégie de défense Le Canada d’abord (SDCD). Un comité ministériel a récemment déclaré qu’il fallait s’attendre à ce que le niveau de préparation des flottes soit maximisé afin de répondre aux exigences opérationnelles dans un contexte de sécurité qui demeure imprévisible et instable.

Pour plus de clarté, les EG-06 du 202e Dépôt d'ateliers ne reçoivent pas l'indemnité de 2500 $. Le syndicat propose que tous les EG et TI de ce groupe soient rémunérés au même niveau que ceux des chantiers maritimes et touchent également l'indemnité actuelle de 2500 $ versée actuellement à d'autres employés.

Coût

Tous groupes confondus, il y a environ 115 employés visés par cette proposition. Le coût estimatif de l'indemnité proposée serait de 616 000 $, soit 0,08 % de la masse salariale du groupe TC.

Agents des pêches, agents d'application de la loi et agents de la faune (Appendices Z et AA)

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, ajouter une autre indemnité professionnelle :

- GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05 : 12,31 % du salaire
- GT-06 et GT-07 : 15,47 % du salaire (pour rattraper les GT-02 à GT-05, plus indemnité additionnelle pour égaler les taux).

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

1) Modifier le libellé de façon à remplacer « Agents d'application de la loi **et de la faune** à Environnement Canada » par « Agents d'application de la loi à Environnement Canada ».
2) À compter du 22 juin 2020, verser aux niveaux GT-06 et GT-07 des Agents d'application de la loi à Environnement Canada l'indemnité de 3 000 $ déjà offerte aux niveaux GT-02 à GT-05.

MOTIF

La convention collective du groupe TC couvre trois catégories d'agents de la paix : les agents des pêches, les agents de l'autorité et les agents de protection de la faune. Ils font tous un travail difficile et dangereux et sont sous-rémunérés en raison d'un système de classification archaïque et déficient.

Les **agents des pêches** constituent la vaste majorité de la classification GT. Ils sont chargés de l'application de la *Loi sur les pêches* et d'autres lois et règlements connexes. Ils protègent les ressources halieutiques et les habitats du poisson en effectuant des patrouilles terrestres, maritimes et aériennes. Leur travail est difficile et dangereux. Leurs activités d'application de la loi visent la protection et la conservation des habitats et des ressources des pêches en mer et en eau douce au Canada[60]. Les agents des pêches assurent la navigation sécuritaire des navires de patrouille, protègent l'environnement en cas d'urgence, gèrent de façon responsable les pêches et l'aquaculture et protègent les

[60] www.dfo-mpo.gc.ca/fisheries-peches/enf-loi/index-fra.html

océans et les autres écosystèmes aquatiques[61]. Des investissements récents dans la conservation et l'amélioration des capacités de mise en application ont mené à l'augmentation des effectifs[62] : jusqu'à 200 nouveaux postes d'agents des pêches doivent être pourvus avant la fin de 2020[63].

Les agents des pêches ont besoin d'une formation très poussée. Ils suivent une formation de trois ans en classe et sur le terrain. Les recrues apprennent le maniement des armes et les techniques d'application de la loi à l'École de la GRC. La période de probation pour les nouveaux agents est de 36 mois, période durant laquelle ils doivent tenir deux journaux de bord complets et réussir différents tests de compétence. C'est l'un des programmes de formation les plus complets offerts aux groupes d'application de la loi au pays, ce qui a du bon sens, puisque les agents des pêches sont appelés à prendre des décisions vitales rapidement et de façon autonome. Ils peuvent être placés dans des situations dangereuses, qu'il s'agisse de surveillance, de poursuites, d'arraisonnement armé, de saisies, d'arrestations ou de gestion de foules. Qu'ils soient sur terre, en mer ou dans les airs, ils travaillent dans des conditions souvent difficiles : mauvais temps, mer agitée, tempêtes.

Il y a de sérieuses lacunes dans la classification des agents des pêches, surtout parce que le système de classification actuel ne permet pas d'évaluer leurs fonctions d'application de la loi. Ces tâches représentent évidemment le plus gros de leur travail. Les agents de pêches portent un gilet pare-balles et des armes fournies par l'employeur pour se défendre, notamment une arme à feu, une matraque et du gaz poivré.

En 2003, le ministère des Pêches et des Océans, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont tenté de résoudre les problèmes de classification imputables à la norme de classification du groupe GT pour les agentes et agents des pêches. À l'époque, le syndicat avait reçu une

[61] www.canada.ca/fr/peches-oceans/nouvelles/2019/05/le-gouvernement-du-canada-accueille-23nouveaux-agents-des-peches-lors-dune-ceremonie-de-remise-des-diplomes-a-regina.html
[62] www.dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/fisheries-act-loi-sur-les-peches/enforcement-application-fra.html
[63] www.dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/fisheries-act-loi-sur-les-peches/enforcement-application-eng.html

note de l'employeur disant qu'il était impossible d'évaluer les fonctions d'application de la loi selon cette norme. Par conséquent, ces agents ne peuvent pas être rémunérés correctement pour les tâches que leur confie l'employeur. La norme de classification accorde des points aux agents des pêches pour veiller à la propreté de leur arme à feu, mais rien pour les facteurs de sécurité.

Un autre examen approfondi des descriptions de poste des agents des pêches a été mené de 2009 à 2014. Cet exercice a reconfirmé que du point de vue de l'employeur, le système de classification permet d'évaluer correctement les postes des agents des pêches. L'employeur n'a pas alors reconnu que le système de classification est déficient et ne permet pas d'évaluer correctement les fonctions des agents des pêches. L'employeur a par ailleurs reconnu que cette situation mine le moral du personnel, nuit aux relations syndicales-patronales et pose des difficultés de recrutement. (Pièce I)

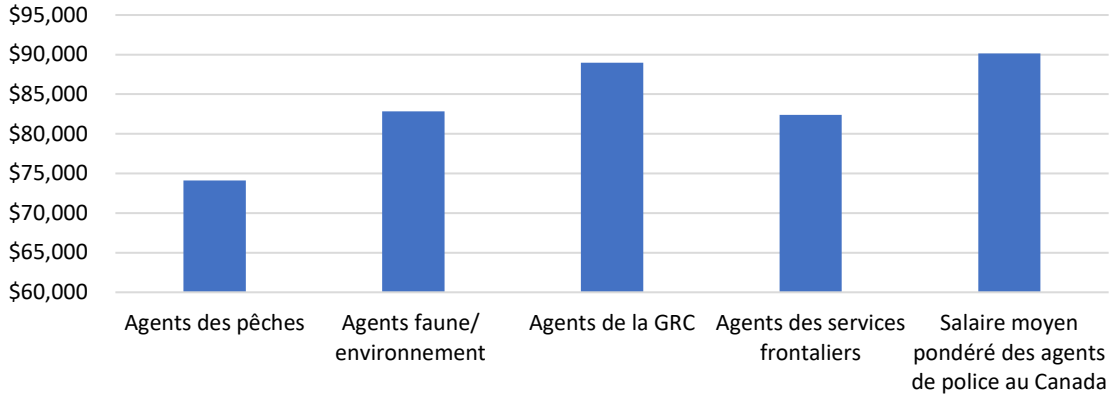
Comparateurs

L'application de la *Loi sur les pêches* du Canada est une tâche essentielle et dangereuse. L'étude sur la rémunération n'a fait état d'aucun « jumelage parfait » parce qu'il n'y a pas de postes comparables à ceux des agents des pêches au Canada. Le syndicat est d'avis qu'il existe des postes très semblables dans l'administration publique fédérale.

Puisqu'il n'y a pas moyen de coter les tâches d'application de la loi selon l'actuelle norme de classification, les agentes et agents des pêches ne sont pas adéquatement rémunérés. Il y a deux rondes de négociations, l'Agence des services frontaliers du Canada a adopté une nouvelle norme de classification en 2011 pour la plupart de ses employés et formé le groupe Frontière/Border (FB). Après des années de pressions du syndicat, l'ASFC reconnaissait finalement que ses employés qui font respecter la loi devaient avoir une norme de classification qui correspond à ces fonctions. Une fois que les fonctions ont été adéquatement cotées, les FB ont reçu un important rajustement salarial de 19,5 % sur quatre ans à l'issue de la première ronde de négociations, puis une

hausse de 17,5 % après la deuxième ronde. En conséquence, un agent des services frontaliers gagne maintenant 15,9 % de plus qu'un agent des pêches.

Quand on regarde d'autres groupes d'application de la loi, on constate par exemple que le salaire annuel (après 36 mois de service) d'un agent ordinaire de la Gendarmerie royale du Canada est de 88 975 $, soit 20 % de plus que celui d'un agent des pêches[64]. On constate aussi que les services de police provinciaux et municipaux offrent des salaires concurrentiels qui dépassent même ceux des agents de la GRC. En effet, le salaire moyen pondéré des policiers et policières au Canada est de 90 150 $ par année, soit 21,6 % de plus que le salaire d'un agent des pêches.



Il est évident que la rémunération des agents des pêches est très en retard comparativement à celle sur leurs homologues de l'administration publique fédérale. La proposition du syndicat d'intégrer au salaire l'indemnité professionnelle existante et d'accorder une autre indemnité professionnelle égale à l'écart moyen constaté pour la classification GL aiderait à réduire ce retard.

Les **agents de l'autorité** font partie de la Direction générale de l'application de la loi d'Environnement et Changement climatique Canada. Les quelque 145 agents répartis

[64] Le taux le plus à jour remonte à 2016. Comme la plupart des données sur les salaires ne sont pas à jour, nous sommes retournés deux ans en arrière en nous fondant sur l'augmentation salariale moyenne dans le secteur fédéral.

d'un bout à l'autre du pays appliquent la législation qui concerne les risques liés à l'environnement et à sa biodiversité. Ces lois régissent notamment les activités qui peuvent poser un risque pour l'environnement ou la santé des gens, par exemple l'utilisation de substances toxiques qui contaminent l'atmosphère, l'eau ou le sol, les activités qui produisent les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que l'importation et l'exportation de substances dangereuses[65]. Ces personnes sont issues de domaines variés, comme les forces de l'ordre, les sciences, le génie, la criminologie et la gestion des ressources naturelles. Elles travaillent dans toutes sortes de conditions météorologiques et souvent dans des endroits éloignés accessibles seulement par bateau, aéronef ou véhicule tout-terrain[66],[67].

Les **agents de protection de la faune** sont rattachés à la Direction de l'application de la loi sur la faune, qui fait partie de la Direction générale de l'application de la loi d'Environnement et Changement climatique Canada. Les 75 agentes et agents travaillent dans toutes sortes de milieux et par températures extrêmes pour appliquer les lois fédérales sur la faune. Ces lois protègent les plantes et les animaux du Canada, les oiseaux migrateurs, ainsi que les espèces étrangères, en voie de disparition ou menacées qui font l'objet d'un commerce. Ils surveillent plus de 400 espèces d'oiseaux migrateurs sur 10 millions de kilomètres carrés et protègent 550 espèces en péril. Ils doivent faire face au crime organisé, à des entreprises qui contournent les règlements et à des individus qui s'adonnent au braconnage ou la contrebande et qui détruisent ou polluent les habitats[68].

Ce ne sont pas tous les agents de l'autorité qui portent une arme à feu, mais ils sont responsables de l'application directe des lois et des règlements et courent autant de danger que les agents des pêches. Pour leur part, les agents de protection de la faune

---

[65]

[66] emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page1800?toggleLanguage=fr&poster=1349956

[67] www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/application-lois-environnementales/rapports-statistiques-annuels/sommaire-direction-2016-2017.html

[68] www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/application-lois-environnementales/lois-faune/sommaire-annuel-2017-2018.html

portent une arme de poing, et presque tous les arguments invoqués précédemment relativement aux agents des pêches sont également valables pour eux. Encore une fois, ces deux groupes ont le statut d'agents de la paix, mais pas le salaire qui devrait s'y rattacher. Ils font un travail très risqué, doivent être prêts à employer la force et sont appelés à prendre des décisions et à agir de manière indépendante. Comme pour les agents des pêches, le système de classification ne reflète pas adéquatement leurs fonctions.

Les agents de l'autorité et les agents de protection de la faune sont classés plus haut que les agents des pêches — leur niveau de référence est le niveau GT-05. Toutefois, lorsqu'on regarde les comparateurs mentionnés précédemment, on voit qu'ils sont quand même eux aussi loin derrière ceux et celles qui occupent ces postes comparables. Ils sont essentiellement sur un pied d'égalité avec les agents des services frontaliers, mais gagnent 7,4 % de moins que les agents de la GRC et 8,4 % de moins que le salaire moyen pondéré des agents de police au Canada.

Il faut noter que le syndicat propose un montant additionnel pour les niveaux GT-06 et GT-07. Ce rajustement est nécessaire pour permettre aux employés de rattraper le retard qu'ils accusent depuis la dernière ronde de négociations. Les parties se sont entendues sur une modeste indemnité de 3 000 $ pour les postes GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05. Par inadvertance, l'entente ne s'appliquait pas aux superviseurs faisant partie de l'unité de négociation. Le syndicat propose donc une indemnité additionnelle qui serait intégrée à l'indemnité professionnelle existante de 3 000 $ au salaire des superviseurs avant d'ajouter toute autre indemnité afin de s'approcher des taux du marché. Le même problème s'est produit pour les agents des pêches superviseurs, mais ces superviseurs sont classés comme des PM et, par conséquent, font partie du groupe PA.

Le Syndicat ne s'oppose pas à la proposition de l'employeur de modifier la référence aux agents d'application de la loi à Environnement Canada, car elle englobe également les agents de la faune.

Coût

	Proposition	Employés	Coût total M$ (% de l'enveloppe salariale)
Agents des pêches	12,31 %	450	4,0 $ (0,54 %)
Agents des pêches superviseurs	Dans le groupe PA	-	-
Agents de l'autorité et agents de protection de la faune	12,31 %	185	2,3 $ (0,32 %)
Agents de l'autorité et agents de protection de la faune superviseurs	15,47 % (12,3 1 % + 3 000 $)	35	
Total		**670**	**6,3 $ (0,86 %)**

Agents des affaires du travail (Appendice DD)

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.

- TI-05 : 4,65 % du salaire
- TI-06 : 7,93 % (pour rattraper les TI-05, plus indemnité additionnelle pour égaler les taux.)

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

À compter du 22 juin 2020, verser au niveau TI-06 l'indemnité de 3 000 $ déjà offerte au niveau TI-05.

MOTIF

Le Programme du travail est responsable du bien-être et de la protection des droits des travailleurs et des employeurs dans les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral. Les agentes et les agents des affaires du travail (AAT) sont des TI. Ils collaborent étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les syndicats, les employeurs, les partenaires internationaux et d'autres intervenants afin de promouvoir des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs et favoriser des relations de collaboration au travail.

Le Programme du travail veille au respect des obligations du fédéral en ce qui a trait aux lois du travail, à la santé et la sécurité au travail, aux normes du travail, aux relations de travail et à la médiation dans les milieux de travail régis par le gouvernement fédéral. Les AAT occupent des postes d'inspecteur technique en matière de normes de travail, de santé et sécurité et d'incendies. Ils sont chargés, entre autres, de l'exécution de la loi (Partie II et Partie III du Code canadien du travail) et de l'inspection des lieux de travail. Les qualifications requises pour devenir inspecteur comprennent l'expérience de l'interprétation, de l'application et de l'exécution des lois ou des pouvoirs réglementaires, et/ou un grade, un diplôme ou un certificat en santé et sécurité au travail.

Les inspecteurs des affaires du travail sont responsables, entre autres, d'inspecter les lieux de travail dans le but de déceler des cas de non-conformité à la Loi. Pour faire respecter la loi, les inspecteurs prennent des mesures pouvant aller jusqu'à des poursuites. Ils examinent les rapports d'accidents, de blessures et de maladies en vue d'y relever des lacunes qui touchent la santé et la sécurité des employés. Les inspecteurs fournissent également des services de médiation aux employeurs et aux employés impliqués dans des cas de congédiement injustifié et préparent les poursuites. Les enquêteurs principaux sont des TI-06; ils sont spécialisés dans tous les aspects des enquêtes et sont appelés à travailler sur des enquêtes de grande envergure, très médiatisées[69] et de nature délicate. Ils offrent également de la formation continue et du mentorat aux nouveaux agents. À titre de conseillers, ils assurent la liaison avec divers intervenants, dont le gouvernement fédéral.

Les inspecteurs sont soumis à des conditions de travail très stressantes et ils doivent faire preuve d'une extrême souplesse au chapitre des heures de travail. Ils sont appelés à travailler pendant la fin de semaine et en dehors des heures normales de travail, à voyager à court préavis (parfois dans des endroits éloignés) et à être en disponibilité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pendant une semaine, et ce, quelques fois par mois.

L'étude sur la rémunération a révélé des disparités salariales considérables entre les membres des Services techniques et leurs homologues des secteurs privé et public. Les AAT sont sous-payés. Le syndicat propose une indemnité de 4,65 % pour les inspecteurs de niveau TI-05 (après intégration de l'indemnité actuelle de 3 000 $). Il propose aussi une indemnité de 7,93 % pour les inspecteurs de niveau TI-06 pour combler l'écart salarial entre ces travailleurs et leurs homologues et rétablir en même temps la différence salariale entre les TI-05 et les TI-06. Les inspecteurs TI-05 ont reçu une indemnité de 3 000 $ au cours de la dernière ronde de négociations, mais cette indemnité ne comble pas entièrement l'écart salarial entre ces TI-05 et leurs homologues. L'employeur a

[69] *Police radios didn't work in casino shooting* (Radios de police hors service pendant la fusillade au casino) https://www.stalberttoday.ca/local-news/police-radios-didnt-work-in-casino-shooting-1291439

proposé de verser l'indemnité de 3 000 $ aux inspecteurs du niveau TI-06 à compter du 22 juin 2020.

En mai 2019, EDSC publiait une évaluation du Programme des normes du travail, qui a débouché sur plusieurs recommandations visant à relever les nouveaux défis en matière de pratiques d'emploi, comme l'augmentation du taux de l'emploi précaire, qui se traduit par une augmentation du travail virtuel, des ententes contractuelles, des emplois à temps partiel, des emplois temporaires et un recours accru aux travailleurs étrangers temporaires. Parmi les recommandations, mentionnons l'augmentation des activités proactives, en particulier dans les secteurs à risque élevé comme le camionnage. Les responsables du programme ont indiqué que l'augmentation du nombre d'activités proactives « poserait le risque que ces activités réactives ne soient pas réalisées à temps en raison des ressources limitées ». Les contraintes de temps empêchent les inspecteurs de consacrer le temps qu'il faut aux activités proactives. Parmi les autres résultats, mentionnons la nécessité d'offrir une formation en temps opportun et normalisée.[70] Ces mesures contribueraient sans aucun doute à renforcer la sécurité des lieux de travail (et des autoroutes) si les inspecteurs avaient suffisamment de temps pour les appliquer. Les inspecteurs ont déjà du mal à atteindre certains de leurs objectifs actuels, notamment le pourcentage des activités des normes du travail consacrées à la prévention. Il est donc peu probable que des objectifs plus ambitieux soient atteints à moins que le ministère n'embauche des inspecteurs qualifiés supplémentaires et les maintienne en poste.

Le personnel travaillant à EDSC dans le cadre du Programme du travail a participé au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, et 38 % des répondants ont indiqué qu'ils quitteraient leur poste au cours des deux prochaines années. Parmi ces répondants, 65 % envisagent de se trouver un autre emploi au sein du ministère ou de l'organisme ou ailleurs. En comblant l'écart salarial avec leurs homologues d'autres secteurs, l'employeur maintiendrait facilement en poste les AAT, qui préfèrent se trouver

[70]Évaluation du Programme des normes du travail https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/programmes-normes-travail.html; /

d’autres postes en SST dans les ministères provinciaux ou territoriaux du Travail, à Transports Canada ou dans le secteur privé.

Coûts

Si l’on regroupe les TI-05 et les TI-06, 150 employés sont visés par la présente proposition. Environ dix d’entre eux sont des TI-06. Le coût total estimatif de l’indemnité proposée serait de 530 000 $, soit 0,07 % de la masse salariale du groupe TC.

À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la Commission de tenir compte de sa proposition dans ses recommandations.

TI à Mesures Canada (Appendice EE)

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.

- TI-03 à TI-07 : 12,88 % du salaire

MOTIF

Afin de préserver la confiance des consommatrices et consommateurs au Canada et à l'étranger à l'égard des biens et services mesurés offerts au Canada et de les munir contre toute perte, il est essentiel que les instruments de mesure canadiens soient exacts et précis. Pour ce faire, Mesures Canada (MC), un organisme d'Industrie Canada, a le mandat d'assurer l'intégrité et l'exactitude des instruments de mesure commerciaux au Canada conformément à la *Loi sur les poids et mesures*, de la *Loi sur l'inspection de l'électricité et du gaz* et de règlements connexes. Les inspecteurs techniques (TI) de Mesures Canada sont donc chargés de l'application de ces lois.

Mesures Canada compte environ 175 inspecteurs qui voient à l'inspection et la certification des instruments de mesure pour en assurer la précision et leur utilisation non frauduleuse. Lorsqu'une mesure inexacte ou une activité frauduleuse est détectée, Mesures Canada applique une approche graduelle pour résoudre le problème de non-conformité, soit de l'envoi d'une simple lettre d'avertissement à la mise hors service du dispositif jusqu'à ce que des correctifs y soient apportés.

Au cours de la ronde de négociations de 2013, le groupe a comparu devant une commission de l'intérêt public (CIP) à laquelle Mesures Canada a recommandé le versement d'une indemnité annuelle de 3 012 $ À 4176 $ (tableau J) pour remédier à ses problèmes de maintenir en poste le nouveau personnel TI-03 et celui plus expérimenté de niveau TI-04. C'est ce qui a permis au syndicat, à la dernière ronde de négociations, de négocier une indemnité annuelle de 3000 $ pour ses membres TI de Mesures Canada.

Depuis lors, Mesures Canada mentionne le versement de cette indemnité aux candidats potentiels, ce qui prouve bien son importance pour attirer de nouvelles recrues et pourvoir les postes d'inspecteurs.

Toutefois, d'après une étude sur la rémunération, les disparités salariales demeurent considérables au sein du groupe des Services techniques. Dans cette étude, on y analysait également le poste de vérificateur régional (cadre supérieur) de niveau TI-05 à Mesures Canada. Même en tenant compte de l'indemnité de 3000 $ actuellement versée, l'écart salarial est de 22 %. Malgré les deux augmentations d'échelons à tous les niveaux que revendiquait le syndicat, le poste de vérificateur régional accuse toujours un retard de 12,88 % par rapport à ses comparateurs.

	2015	2018	Différence
Salaire TI + indemnité de 3000 $		78 051 $	22,1 %
Rémunération réelle des postes de référence (selon l'étude sur la rémunération)	91 134 $	95 296 $	

En 2014, la *Loi sur l'équité à la pompe* (LEP) a amélioré la capacité d'exécution de Mesures Canada en prévoyant des frais et des pénalités pécuniaires plus élevés que peuvent imposer les tribunaux. La LEP a permis de modifier la *Loi sur les poids et mesures* et la *Loi sur l'inspection de l'électricité et du gaz*, ce qui a entraîné une mise à jour des règlements connexes, y compris un plus grand nombre d'inspections annuelles réglementaires, les faisant passer de 42 000 à 250 000, ce qui a forcé le recourt à des fournisseurs de services autorisés (FSA) pour effectuer ces inspections afin de réduire les coûts. Même avec l'ajout de FSA, Mesures Canada a dû consacrer davantage de ressources humaines à la supervision des vérifications, car les inspecteurs déjà à son service ont eu à assumer un rôle de surveillance. Il faut souligner que Mesures Canada connaissait déjà des problèmes de dotation pour les postes TI avant l'augmentation du nombre d'employés[71].

[71] Canada Gazette Vol. 147, No. 44, November 2, 2013
http://publications.gc.ca/collections/collection_2014/gazette/SP2-2-148-12.pdf

Pendant une vingtaine d'années par la suite, Mesures Canada a été soumis à plusieurs gels d'embauche, à des compressions budgétaires et à une restructuration. Lorsque le gel d'embauche a été levé en 2005, un grand nombre des employés expérimentés avaient laissé leur poste en raison d'une promotion ou d'un départ à la retraite. Pour pallier ce manque de personnel, Mesures Canada a dû embaucher de nouvelles recrues au niveau TI-03 (au lieu du niveau d'entrée TI-01) à qui il a offert formation et perfectionnement pendant deux ans. Ce programme de formation et de perfectionnement est toujours en cours. En effet, en 2018, dans sa campagne de recrutement dans les collèges visait à combler 20 postes, Mesures Canada annonçait qu'il était à la recherche de personnes possédant les compétences pour occuper un poste de niveau d'entrée et qu'il était prêt à offrir une formation et un perfectionnement pour leur permettre de remplir toutes les fonctions du niveau de travail à perfectionner à un niveau de compétence qui leur permet de s'acquitter d'un éventail complet de fonctions de façon quasi indépendante. Mesures Canada indiquait aussi qu'il fera appel au programme de recrutement et de perfectionnement des TI pour doter les postes d'inspecteur (TI-03) et pour promouvoir ces personnes au niveau TI-04 en appliquant les principes du mérite prévus par ce programme (pièce J).

Le recrutement et le maintien en poste à Mesures Canada demeurent problématiques. Le sous-effectif chronique des inspecteurs rend très difficile la réalisation du mandat législatif de l'organisme, ce qui risque de mettre en danger les consommateurs et les entreprises qui en dépendent. La formation hautement spécialisée du personnel d'inspection suppose l'acquisition d'une longue expérience. Ainsi, pour effectuer toutes les fonctions d'inspection relevant de leur responsabilité, les inspecteurs doivent accumuler plusieurs années d'expérience pratique et d'encadrement par un inspecteur expérimenté. Malheureusement, à long terme, Mesures Canada n'a pas su retenir ces nouvelles recrues. Entre 2005 et 2009, 34 TI ont quitté leur poste, dont la plupart de niveau TI-04 (pièce J).

Gazette du Canada, vol. 147, nº 44, 2 novembre 2013
http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2013/2013-11-02/html/reg1-fra.html

Les inspecteurs expérimentés doivent encadrer et former les nouveaux employés en plus de s'acquitter de leurs tâches habituelles d'inspection, ce qui impose un fardeau proportionnellement plus lourd aux inspecteurs surchargés de travail dans les régions en sous-effectif. Certaines régions ne sont pas en mesure de remplacer les inspecteurs qui ont quitté leur emploi pour la retraite ou de meilleurs postes dans un autre ministère ou dans le secteur privé. Par conséquent, les inspecteurs qui restent à Mesures Canada frôlent l'épuisement et risquent de quitter pour un meilleur emploi. La rareté d'employés expérimentés et l'obligation d'encadrer les nouvelles recrues causent de l'épuisement et obligent les nouveaux venus à quitter leur poste avant d'avoir terminé leur formation pratique.

La formation et l'encadrement à Mesures Canada produisent des inspecteurs parfaitement qualifiés qui pourraient pallier le manque de personnel si les nouvelles recrues demeuraient en poste. Malheureusement, une fois formés et pleinement à l'aise avec les tenants et aboutissants de la législation, les nouveaux employés quittent Mesures Canada pour des emplois mieux rémunérés. En raison de la valeur de la formation et de l'expérience de travail, les inspecteurs utilisent Mesures Canada comme tremplin pour décrocher un poste ailleurs. Par exemple, les inspecteurs de Mesures Canada ayant quelques années d'expérience réussissent dans le secteur pétrolier et gazier ainsi que dans les grandes entreprises de services publics comme BC Hydro et Hydro-Québec. Ils peuvent également trouver du travail comme fournisseurs de services autorisés (FSA) chez un certain nombre d'entreprises du secteur privé. Les postes à l'extérieur de Mesures Canada sont souvent moins stimulants, comportent moins de responsabilités, mais sont mieux rémunérés. Cette pratique persistera à moins que l'organisme n'offre une rémunération appropriée et concurrentielle.

Après avoir perdu du personnel au profit d'autres employeurs ou en raison de départs à la retraite, l'employeur doit reprendre le processus d'embauche pour pourvoir les postes vacants par des personnes inexpérimentées. Il y a un bassin relativement restreint de candidats possédant les connaissances techniques et scientifiques appropriées et le

processus de dotation pour recruter du personnel compétent est lourd. L'affichage d'emplois, la présélection, les entrevues, l'embauche et la formation de nouveaux employés sont coûteux et prennent beaucoup de temps. Cette situation a rendu la tenue de concours difficiles ou impossibles dans certaines régions, forçant Mesures Canada à recourir à l'embauche d'un bassin d'étudiants du programme coopératif pour combler l'écart. Afin de remédier aux pénuries de personnel prévues, l'organisme a entrepris un processus de dotation anticipée dans certaines régions. Habituellement, lorsque le personnel est maintenu en poste, il acquiert au fil du temps des connaissances, de l'expérience et fait de précieux progrès au sein d'un ministère, ce qui compense l'investissement initial de l'employeur. Or, pour Mesures Canada, ce n'est pas le cas. L'organisme continue à servir de centre de formation gratuit pour d'autres employeurs, comptant sur des inspecteurs expérimentés qui peuvent accomplir une double fonction d'inspecteurs et de formateurs.

Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, près du tiers des TI de Mesures Canada ont indiqué avoir l'intention de quitter leur poste actuel au cours des deux prochaines années. De ce nombre, 60 % prévoient de prendre un poste ailleurs et 5 % prendront leur retraite. Parmi les répondants, 85 % ont indiqué que l'employeur est en sous-effectif, ce qui est une source de stress dans le milieu de travail, et 42 % ont indiqué que cela s'appliquait dans une « large » ou une « très large » mesure. Les heures supplémentaires et les longues heures de travail causent du stress chez plus de 60 % des répondants[72].

L'indemnité proposée par le syndicat servira à inciter davantage les inspecteurs à former les nouvelles recrues et les nouveaux inspecteurs à demeurer en poste une fois qu'ils sont pleinement formés et qualifiés.

[72] Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 pour SAMTPE - Mesures Canada https://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2018/results-resultats/bq-pq/10/207/321/org-fra.aspx
2018 Public Service Employee Survey Results for SBTMS - Measurement Canada https://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2018/results-resultats/bq-pq/10/207/321/org-eng.aspx#wb-cont

Coût

Le coût de cette indemnité est modeste et équivaut à environ 1,63 million de dollars ou 0,22 % de la masse salariale.

L'indemnité proposée contribuerait à compenser les membres, chargés d'appliquer le mandat de Mesures Canada, pour accomplir leurs tâches hautement spécialisées et à s'assurer que les inspecteurs qui reçoivent la formation et l'expertise nécessaires demeurent au service de Mesures Canada.

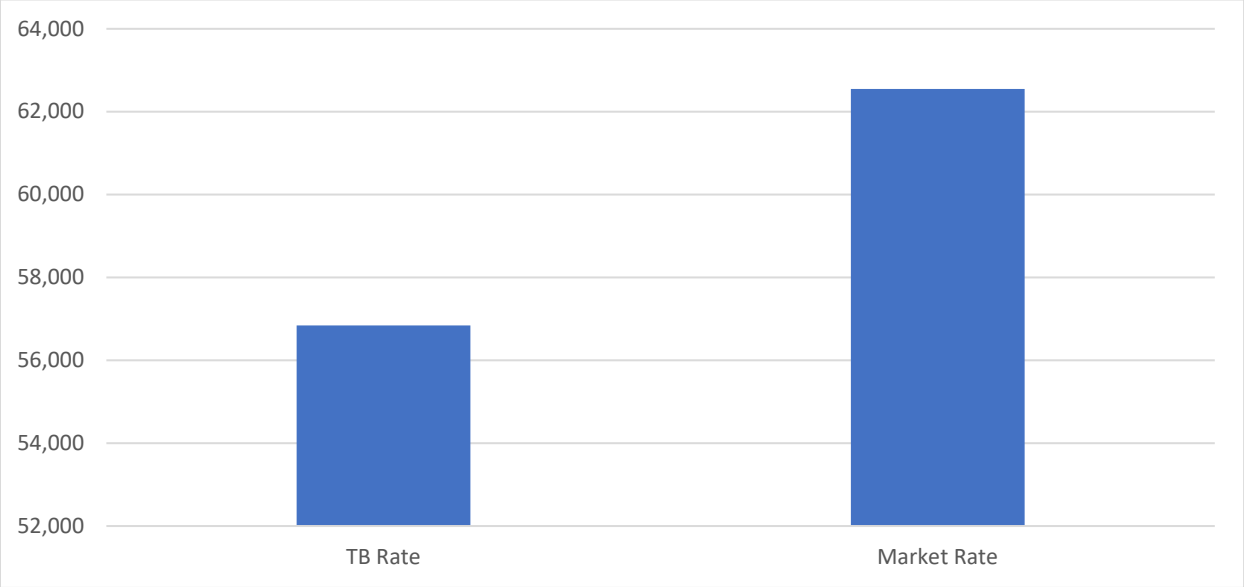
Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la Commission.

Commission canadienne des grains (CCG)

- Ajouter les indemnités que prévoit la note sur la rémunération numéro 4 (indemnité annuelle de 2 000 $) à toutes les échelles salariales de la classification PI, et appliquer ce nouveau taux à tous les PI, peu importe leur emplacement.
- Augmenter de 1,74 % de plus toutes les échelles salariales des PI.
- Appliquer l'appendice EE à tous les TI de la CCG, ajouter l'indemnité de 3 000 $ au salaire de tous les TI qui travaillent à la CCG et verser une indemnité professionnelle supplémentaire au salaire, c'est-à-dire :
    - TI-03 à TI-07 : 12,88 % du salaire.

MOTIF

Les PI travaillent pour la Commission canadienne des grains (CCG). Les résultats de l'étude sur la rémunération confirment l'existence d'un écart salarial de longue date pour les inspecteurs de produits primaires.



Comme l'indique l'introduction des revendications salariales, il existe un écart de 10 % entre le taux des PI-01 et le taux du marché pour des emplois semblables. Il s'agissait de la seule classification PI pour laquelle on disposait des données tirées de l'étude sur la rémunération.

Comparateurs dans le secteur public

Outre ce que révèle l'étude sur la rémunération, on peut faire des comparaisons claires ailleurs dans la fonction publique. Une autre grande organisation du secteur public fédéral a reclassifié les postes des PI pour suivre l'évolution du travail : l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

En mai 1999, l'ACIA a établi qu'une restructuration majeure était nécessaire pour le travail et les classifications PI. Elle s'est fondée sur les résultats du travail d'un comité de classification interne, ainsi que sur des années de griefs déposés par des membres PI. Il fallait une nouvelle structure qui pouvait s'appuyer sur les normes de classification actuelles et qui réponde aux besoins de l'ACIA et de l'industrie.

Deux niveaux de classification pour les postes de supervision et trois niveaux de classification pour les travailleurs de première ligne furent créés. Le niveau de travail le plus élevé a la même classification que le premier niveau de supervision (EG-04). On se retrouve avec quatre niveaux de classification qui couvrent la grande majorité des postes opérationnels PI : EG-02, EG-03, EG-04 et EG-05. La conversion à la nouvelle classification EG est entrée en vigueur le 30 juin 2000, même si son application avait un effet rétroactif au 1er avril 1997. Plus de 2 000 PI de l'ACIA ont été touchés par cette reclassification, qui a entraîné un investissement substantiel dans les effectifs de l'ACIA de la part de cet employeur. Il convient de noter que ce chiffre représente un nombre beaucoup plus élevé que les quelque 150 PI du groupe TC.

Les PI de l'ACIA étaient rémunérés à un taux supérieur à celui de leurs homologues du groupe TC, et leur conversion à la classification EG a intensifié cette disparité salariale, car les EG de l'ACIA sont également mieux payés que les EG du groupe TC. Le tableau qui suit fait état de cette disparité. Il est important de noter que les anciens PI se sont vu attribuer différents niveaux dans la classification EG, selon leur description de travail et leurs fonctions.

Classification TC	Salaire max. des TC	ACIA — EG (nouveau)	ACIA – Salaire max. des EG	% de plus pour l'ACIA par rapport au groupe TC
PI-1	56 844	EG-2	62 168	9,4 %
PI-2	60 703	EG-2	62 168	2,4 %
		EG-3	68 380	12,6 %
PI-3	65 279	EG-2	62 168	-4,8 %
		EG-3	68 380	4,8%
		EG-4	75 220	15,2 %
PI-4	71 520	EG-4	75 220	5,2 %
		EG-5	82 743	15,7 %
PI-5	78 607	EG-5	82 743	5,3 %

Bien que les correspondances ne soient pas toujours exactes entre le groupe TC et les EG à l'ACIA, la tendance montre que les taux de rémunération de l'ACIA sont beaucoup plus élevés. Les comparateurs internes et externes prouvent qu'il existe un écart important par rapport au marché pour la classification PI.

Il existe une note sur la rémunération qui prévoit une indemnité de 2 000 $ pour les employés de la classification PI qui travaillent à Vancouver et à Prince Rupert :

4. Un supplément de deux mille dollars (2000 $) par année est ajouté à la rémunération pour les titulaires des postes classifiés aux niveaux PI-1-CGC à PI-6-CGC qui exercent les fonctions de l'inspection des produits primaires à Vancouver et Prince Rupert.

Le syndicat et l'employeur ont convenu d'éliminer les taux de rémunération régionaux non seulement pour le groupe TC, mais aussi pour presque toutes les unités de négociation de l'AFPC. Cette note sur la rémunération présente l'un des rares taux de rémunération de ce genre qui est encore en vigueur. À ce titre, le syndicat propose que ce montant soit intégré au salaire de tous les employés, ce qui éliminerait les taux de rémunération régionaux et contribuerait à réduire l'écart par rapport au marché.

Selon les calculs du syndicat, la rémunération de la classification PI est de 10,04 % inférieure au taux du marché. Mais après avoir pris en compte la proposition de deux

augmentations pour toutes les classifications (4 % chacune), l'écart net qui subsiste est de 1,74 %. Pour cette raison, le syndicat propose un autre ajustement au marché de 1,74 % pour tous les PI.

De plus, les membres sont tenus d'effectuer beaucoup d'heures supplémentaires pour compenser les postes vacants ou la réduction des effectifs à la CCG. Les membres de l'AFPC ont fait état de l'épuisement professionnel dont ils souffrent à cause des fortes pressions qu'exerce la lourde charge de travail et des nombreuses heures supplémentaires obligatoires. Souvent, ils sont appelés à effectuer ces heures supplémentaires à court préavis, ce qui engendre d'énormes frustrations.

Les TI à la Commission canadienne des grains

La CCG compte un petit groupe de personnes salariées du groupe TI qui fait un travail pratiquement identique à celui des TI de Mesures Canada. Compte tenu de l'indemnité et des arguments formulés dans la section connexe du mémoire, le syndicat fait valoir que ce groupe devrait recevoir la même indemnité que celle des TI de Mesures Canada. En d'autres mots, on devrait ajouter l'indemnité prévue à l'appendice EE (3 000 $ par année) au salaire des TI et y ajouter l'indemnité de 12,88 % proposée par le syndicat.

Coût

Compte tenu de l'effectif de la CCG, les ajustements au marché et la reconduction de l'indemnité actuelle, selon notre proposition, coûteraient environ 346 000 $ ou 0,05 % de la masse salariale du groupe TC.

Coordination de la recherche et du sauvetage maritime et autres postes de la Garde côtière (Appendice CC)

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une indemnité professionnelle supplémentaire d'un montant égal aux montants suivants sera ajoutée au salaire.

- GT-05 : 18,01 %
- GT-06 **et GT-07** : (superviseur régional) : 22,01 % (4 % indemnité de la dernière ronde plus 18,01 %)
- Accorder une nouvelle indemnité professionnelle équivalente à l'indemnité actuelle prévue à l'appendice CC plus les augmentations énumérées ci-dessus, à tous les employés détenant un certificat de compétence maritime émis par Transport Canada ou de la Garde côtière canadienne dont les emplois sont les suivants :
    - Officiers des Centres des opérations d'urgence ou des Centres des opérations régionale (GT-05) ainsi que les surintendants et surintendants adjoints (GT-06 **et GT-07**);
    - Tout officier qualifié au grade d'officier de navigation (GT-04), de capitaine d'embarcation (GT-05), de commandant (GT-06 **et GT-07**), ou d'ingénieur (EG) dans une base d'aéroglisseur.
        - Les titulaires de poste de niveau poste GT-04 ou EG recevront une augmentation de 22,01 % et ceux des autres classifications recevront une augmentation aux montants indiqués ci-dessus.
    - Les agents principaux d'intervention (GT-05) ou leurs superviseurs (GT-06 **et GT-07**) qui travaillent à la Garde côtière.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

À compter du 22 juin 2020, verser au niveau GT-06 l'indemnité de 3 154 $ déjà offerte au niveau GT-05.

MOTIF

Les personnes salariées GT de la Garde côtière canadienne (GCC) subissent des pressions multiples. En raison d'un récent verdict d'arbitrage, le salaire des officiers de navire (SO) a augmenté de façon significative. Ce groupe a longtemps été l'un des principaux bassins de recrutement pour des positions basées à terre du groupe TC, mais ses salaires sont maintenant nettement supérieurs à ceux des emplois équivalents au groupe TC. Dans certains cas, rien n'a été fait pour régler ce problème qui dure depuis

longtemps. En outre, l'employeur n'a pas réglé les problèmes de recrutement et de rétention de ces employés qualifiés.

Coordonnatrices et coordonnateurs de la recherche et du sauvetage maritime

Les membres du groupe TC occupant les fonctions de coordonnatrice et coordonnateur de la recherche et du sauvetage maritime contribuent, par leurs services et les installations dont ils sont responsables, à certains programmes du ministère des Pêches et des Océans (MPO), de la Garde côtière canadienne (GCC) et du ministère de la Défense nationale. Ils sont répartis dans cinq sites : trois centres de coordination (Victoria [C.-B.], Trenton [Ont.] et Halifax [N.-É.]) et deux centres secondaires de sauvetage maritime (Québec [Qc] et St. John's [T.-N.-L.]).

Leurs services contribuent à garantir que l'utilisation à des fins commerciales ou récréatives des voies maritimes du Canada soit faite dans le respect de la sécurité et de l'environnement. Les coordonnatrices et coordonnateurs de la recherche et du sauvetage maritime effectuent entre autres la planification, la coordination, l'exécution et le contrôle des opérations de recherche et sauvetage. Lorsqu'un centre de coordination est avisé que quelqu'un est en danger, les membres TC commencent à organiser les secours. Les renseignements pertinents sur la ou les personnes en danger sont recueillis et consignés, et les ressources d'aide potentielles à proximité sont localisées. Les coordonnatrices et coordonnateurs sont formés pour évaluer la situation et mobiliser les ressources les plus appropriées. Si l'incident est complexe ou grave, on peut faire appel à un éventail de ressources[73]. Le personnel des centres de coordination se compose d'employées et d'employés de la Garde côtière canadienne membres du groupe TC ainsi que de membres des Forces armées.

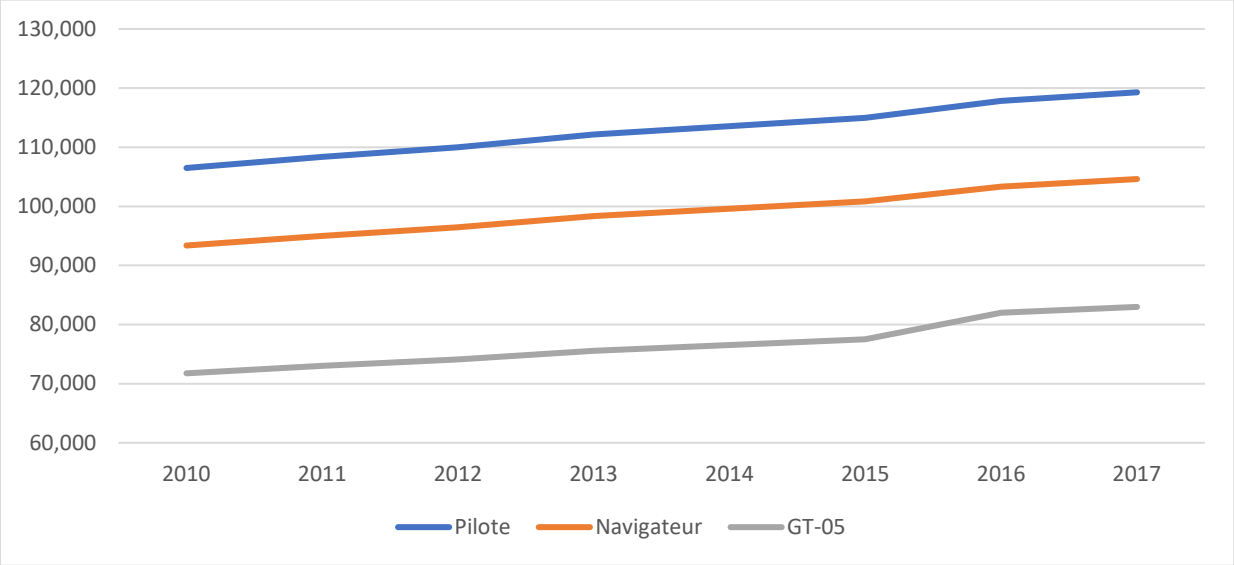
Il y a deux grands problèmes salariaux pour ce groupe. Tout d'abord, dans un centre de coordination, deux ensembles de personnes salariées effectuent des tâches pratiquement identiques, mais l'un d'eux est beaucoup moins bien payé. Les

[73] Site Web de la Garde côtière canadienne : ccg-gcc.gc.ca/fra/GCC/RES_Sar_maritime

coordonnatrices et coordonnateurs planifient, coordonnent, effectuent et contrôlent les opérations de recherche et de sauvetage. Ils travaillent côte à côte avec des membres des Forces armées – des pilotes et des navigateurs de l'Aviation royale canadienne, qui détiennent le grade de capitaine.

Les deux groupes d'employés remplissent exactement les mêmes tâches. Les membres TC gèrent les situations de recherche et sauvetage maritime, tandis que les membres des Forces armées se chargent des opérations de recherche et sauvetage aéronautique. Pour ces deux types de situations, les responsabilités sont identiques. Les deux groupes suivent la même formation. En fait, les membres TC suivent un programme de formation spécialisée de l'Aviation royale canadienne.

Cependant, bien que les membres du groupe TC effectuent exactement le même travail que les membres des Forces armées, ces derniers sont mieux payés (43,8 % de plus pour les pilotes et 26,1 % pour les navigateurs).



À la dernière ronde de négociation, les parties ont convenu d'une indemnité modeste (3 154 $) pour la classification GT-05. Comme le montre le graphique ci-dessus, cette

indemnité a réduit l'écart de 48 % à 43,8 % pour les pilotes et de 30,1 % à 26,1 % pour les navigateurs. La différence demeure immense. En outre, le graphique ne tient pas compte de l'indemnité de vie chère versée aux membres des Forces armées, qui creuse davantage l'écart.

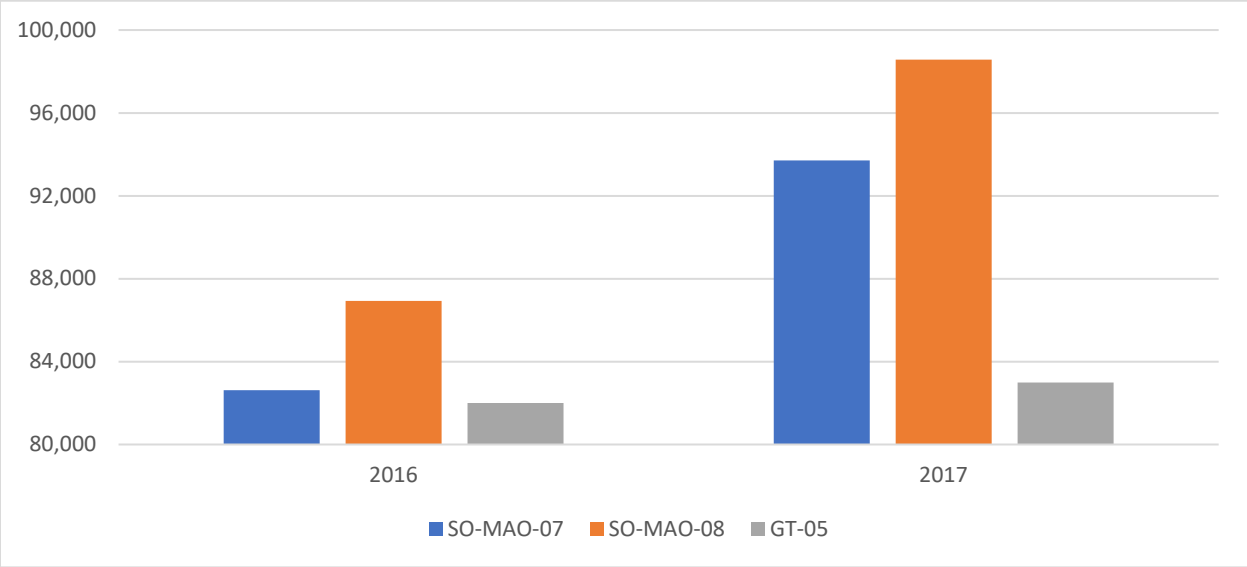
L'examen de la charge de travail révèle que la situation est encore plus problématique qu'elle ne le paraît. Les membres TC de cette équipe s'acquittent d'environ 80 % de la charge de travail. Généralement, les membres de l'Aviation royale canadienne sont postés au centre de coordination environ quatre ans. Les membres TC, eux, ont tendance à rester en poste longtemps. Ils acquièrent donc une expertise clairement négligée par l'employeur.

Et pour aggraver les choses, une décision arbitrale de 2018 a accordé aux officiers de navire (SO), représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC), un ajustement au marché de 12 % rétroactif au 1er avril 2017. Les officiers de navire sont, à certains endroits, appelés à travailler à terre quelques années pour prendre du galon. Le centre de coordination de Victoria était autrefois un centre de formation où les officiers pouvaient acquérir une expérience du travail à terre, expérience franchement utile lorsqu'ils postulent un poste haut-gradé.

Ces employées et employés de la GCC, lorsqu'ils travaillaient à terre, passaient fréquemment au groupe TC (sous la classification GT); de retour en mer, ils revenaient à la classification SO, à titre de membre de l'unité de négociation de la GMMC. Bon nombre des postes GT étaient pourvus à même les rangs des officiers de navire. Cependant, avec l'augmentation considérable accordée à la dernière ronde de négociation, il y a maintenant un gouffre entre les salaires des postes GT-05 et ceux des officiers.

La majorité des recrues aux postes GT-05 proviennent des niveaux SO-MAO-07 (chef officier, sur un grand navire de la GCC) ou SO-MAO-08 (commandant sur un petit ou moyen navire de patrouille de la GCC). Comme on peut le voir ci-dessous, les salaires

des deux groupes étaient très comparables en 2016, après que les parties se soient entendues sur l'indemnité pour recherche et sauvetage. L'ajustement au marché a cependant donné une avance de 14 à 20 % aux salaires des officiers sur les salaires des GT-05. Il est peu probable qu'un officier travaillant à terre accepte un emploi lui imposant une telle diminution de salaire.



Le recrutement et la rétention sont donc un problème majeur. En 2017, l'employeur a publié un document selon lequel 10 % de l'effectif est admissible à la retraite. Toujours selon l'employeur, la concurrence avec le secteur privé provoque une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et intéressée par ces emplois à terre. Il dit éprouver de la difficulté avec le recrutement et la rétention au sein de la GCC. (Pièce K)

L'âge moyen de l'effectif de la GCC frôlant les 46 ans, ce dossier est absolument crucial. Comme bon nombre des employées et employés de la GCC ont des compétences spécialisées, le remplacement de l'effectif est un processus ardu. Qui plus est, on prévoit que les départs toucheront principalement les groupes opérationnels et ceux possédant des compétences spécialisées.

Partout aux pays, les centres de coordination et les centres secondaires peinent à recruter. Le centre d'Halifax a eu du mal à embaucher des personnes bilingues qualifiées lorsqu'il a été consolidé. Au centre de Trenton, on n'arrive pas à recruter assez de candidats pour remplir tous les postes. La récente tentative de fermeture du centre secondaire de Québec a d'ailleurs échoué en bonne partie parce que le centre de Trenton n'arrivait pas à embaucher des personnes bilingues. Au cours des campagnes de recrutement nationales, l'employeur a éprouvé des difficultés à attirer des candidates et candidats détenant les compétences requises pour occuper la fonction de coordonnatrice ou coordonnateur de recherche et sauvetage maritime; il a dû réduire les exigences à celles d'officier de pont de quart de navire pour attirer suffisamment de candidatures. Comme cela n'a pas suffi, on a ensuite ajouté les certificats de la Marine royale canadienne à la liste des certificats reconnus. Le Ministère a aussi réduit l'expérience en mer requise à l'embauche. De « vaste », elle est passée à « un an », pour se situer aujourd'hui au strict minimum d'accréditation. L'AFPC a eu vent de discussions à Ottawa sur une proposition visant à améliorer le recrutement par la création d'un programme de formation *ab initio* pour le poste de coordonnateur à la recherche et au sauvetage maritime auquel pourraient s'inscrire des personnes sans expérience en mer. Il y a des postes vacants en ce moment au centre de Victoria et au centre secondaire de Québec.

Pourtant, le contexte opérationnel exige un service sans interruption. Un membre a signalé avoir travaillé près de 1 000 heures supplémentaires l'an dernier, soit l'équivalent d'un poste temps plein et demi. Cette situation ne peut durer. La pénurie d'effectif est critique. Nos membres nous signalent qu'à l'échelle du pays, la dotation en personnel est à 60 % du niveau optimal.

De toute évidence, l'indemnité accordée à la dernière ronde était un pas dans la bonne direction, mais force est d'admettre qu'elle a été insuffisante et qu'elle a eu des conséquences inattendues. Rappelons qu'elle n'a été accordée qu'aux membres GT-05. Cependant, les superviseures et superviseurs pour ce groupe appartiennent aux niveaux GT-06 et GT-07, et leur salaire accuse le même retard que celui des employés

qu’ils supervisent. En outre, s’ils sont appelés à remplacer un superviseur en vacances ou absent, les membres GT-05 sont alors moins payés qu’ils le seraient normalement. L’évaluation du Conseil du Trésor sur la rémunération d’intérim ne tient pas compte de l’indemnité de 3 154 $ convenue par les parties à la dernière ronde. Un calcul montre qu’en excluant l’indemnité, la rémunération d’intérim est inférieure à la rémunération des GT-05 (qui, elle, la comprend). L’employeur a accepté de verser cette indemnité aux membres GT-06. Pour mettre fin à cette situation absurde et pour combler le fossé salarial, le syndicat propose que l’indemnité actuelle (et telle qu’elle pourrait être modifiée éventuellement) soit aussi versée aux superviseures et superviseurs des niveaux GT-06 et GT-07.

Ce problème, qui ne date pas d’hier, a été mentionné en commission de conciliation, en conseil d’arbitrage et à des députés à maintes reprises. Pêches et Océans et le Conseil du Trésor sont au fait de cette disparité. L’indemnité consentie à la dernière ronde n’a pas suffi à régler le problème.

Personnes salariées dans les bases d’aéroglisseurs

La GCC a deux bases d’aéroglisseurs : une à Trois-Rivières, et l’autre à Sea Island, une île à Richmond, en Colombie-Britannique. Cette dernière est la principale base de recherche et sauvetage à proximité de l’aéroport international de Vancouver. Elle héberge deux aéroglisseurs de 28,5 m de longueur pouvant frôler les 50 nœuds. Un aéroglisseur compte typiquement six membres d’équipage : quatre plongeurs et spécialistes en sauvetage, et deux pilotes pour les superviser et piloter l’engin. Des ingénieurs sont aussi présents à la base. Bien que la recherche et le sauvetage sont leur raison d’être, les aéroglisseurs (et leurs équipages) sont aussi appelés à remplir d’autres fonctions. On peut configurer les aéroglisseurs pour effectuer la maintenance de bouées aidant à la navigation, ou pour servir de plateforme de construction mobile. Ils peuvent aussi servir dans plusieurs scénarios environnementaux. La base fait aussi partie intégrante du plan de secours d’urgence de l’aéroport de Vancouver, puisque ce dernier est en grande partie encerclé par un marais intertidal auquel on ne peut véritablement

accéder que par aéroglisseur. La base de Sea Island sert à la fois d'entrepôt pour l'équipement de secours spécialisé, en prévision d'un éventuel atterrissage ou écrasement dans le secteur, et d'atelier pour l'entretien. Le personnel s'exerce fréquemment à l'emploi de cet équipement et des aéroglisseurs, en collaboration avec l'aéroport.

Cette base héberge aussi la seule flotte de plongée de sauvetage au pays. Les équipages, pilotes y compris, sont spécialisés dans la plongée avec pénétration pour porter secours aux navires chavirés ou submergés ou à tout autre bâtiment se trouvant dans les eaux de la base. On y inspecte aussi l'équipement de plongée pour les unités d'enquête des autres ministères lorsque survient un incident impliquant des plongeurs récréatifs ou professionnels.

Les activités de la base de Trois-Rivières sont surtout axées sur le bris de la glace en hiver, mais elle fournit aussi plusieurs autres services, dont du soutien à la navigation l'été.

Les fonctions des ingénieurs et des officiers en poste aux bases d'aéroglisseurs sont très semblables à celles de leurs homologues aux centres de coordination. Ce groupe recrute dans le même bassin d'officiers de navire et exige le même type d'accréditations d'organisations maritimes reconnues à l'échelle internationale. Au cours des dernières années, avec l'introduction d'aéroglisseurs de plus de 93 pieds de long qui requiert un équipage de 6 personnes, leurs responsabilités ont quelque peu divergé et sont maintenant plus exhaustives. Les anciens modèles d'aéroglisseurs faisaient 12 m (40 pi) et ne nécessitaient que trois membres d'équipage.

La pénurie de pilotes d'aéroglisseur qualifiés ne date pas d'hier. Pour travailler sur un aéroglisseur, il faut une formation différente de celle requise pour travailler sur la flotte régulière.

La hausse considérable de salaire qu'a reçue le groupe SO ne fera qu'exacerber les problèmes de recrutement et de rétention du groupe TC, dont les membres détiennent les compétences et qualifications requises pour passer au groupe SO lorsqu'ils en ont la chance.

Personnel des centres des opérations régionales et agents principaux d'intervention

Les centres des opérations régionales facilitent la planification de l'horaire et la coordination de la flotte de la GCC afin d'optimiser l'utilisation des ressources en temps normal et en temps de crise. Il en existe trois : un à Victoria, un à Montréal et un à St. John's.

Le centre des opérations régionales coordonne les activités des navires de la flotte sur la côte ouest de la Colombie-Britannique. Le personnel se charge de planifier l'horaire et de coordonner la flotte de la région du Pacifique en temps normal et de la planification de la réponse en situation d'urgence. Le personnel du centre des opérations régionales de Victoria se compose de personnes salariées GT et SO-MAO. Il organise l'horaire des hélicoptères de la Garde côtière canadienne et des navires, et assigne des plans de travail à la flotte de la GCC sur demande d'autres programmes de la GCC ou d'autres ministères. Le centre des opérations régionales de Victoria compte aussi un « bureau d'alerte ». Le membre qui y est affecté répond aux appels des autres ministères et au grand public lorsque l'on signale un déversement ou tout autre incident nécessitant une intervention environnementale de la GCC. Il achemine les appels au personnel des interventions environnementales en poste.

Les membres GT des centres des opérations régionales travaillent dans un contexte opérationnel, 24 heures sur 24. Dans au moins un de ces centres (celui de St. John's), les membres ont reçu exactement la même formation que les coordonnateurs de recherche et sauvetage. Il est arrivé qu'en intégrant le marché du travail, les diplômés du collège de la GCC soient divisés en deux groupes : une moitié à la coordination de recherche et sauvetage, et l'autre aux centres des opérations régionales. La plupart des

recrues avaient les mêmes qualifications, et la division était arbitraire. Cette pratique n'a plus cours à St. John's, mais dans ce centre, certains membres du personnel détiennent un brevet de capacité maritime de Transports Canada, et d'autres, non.

La sécurité du public requiert de garder des membres compétents dans ce groupe autant que dans n'importe quel autre groupe mentionné à la présente section. On peut évoquer les mêmes arguments de pénurie d'employés formés et accrédités et de comparaison aux autres groupes (p. ex., groupe SO). Les accréditations des membres des centres des opérations régionales sont prisées sur le marché du travail, et sans rémunération adéquate, il faut s'attendre à une pénurie de personnel qui pourrait nuire à la capacité de la GCC de s'acquitter de son mandat.

Les agentes et agents principaux d'intervention sont responsables des interventions environnementales maritimes. Ils supervisent les spécialistes, assurent le respect de la règlementation et gèrent les interventions d'urgence, les exercices de préparation et la gestion de projets. Ces membres vivent typiquement dans des villes côtières et travaillent par rotation, sur disponibilité. En cas d'incident de pollution, c'est à eux d'assumer le rôle vital d'établir la stratégie de réponse et d'allouer les ressources pour remédier à la situation.

Rappelons que si ce n'est pas l'ensemble des agentes et agents qui détiennent les mêmes brevets de capacité maritime, il est raisonnable que tous ceux qui détiennent une accréditation donnée aient droit à la même indemnité.

<u>Coûts</u>

Le syndicat estime que, sur l'ensemble des positions ciblées, environ 100 membres auraient droit à l'indemnité proposée. Au total, la proposition se chiffre approximativement à 1,5 M$, soit 0,21 % de la masse salariale de l'unité de négociation.

Tous les groupes mentionnés dans la présente section subissent des pressions de recrutement et de rétention. Le syndicat soutient que tout membre détenant un brevet de capacité maritime de Transports Canada ou de la Garde côtière canadienne occupant l'un des postes précédemment mentionnés devrait avoir droit à l'indemnité proposée.

Employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la garde côtière canadienne (GCC) (Appendice W)

PROPOSITION DE L'AFPC

Ajouter les indemnités actuelles versées en vertu du présent appendice et correspondre au libellé de l'annexe A-1

Appendice W : Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la garde côtière canadienne (GCC)

3. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances et une vaste expérience de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés par les certificats de compétence appropriés, ou un diplôme universitaire et une vaste expérience du domaine. ~~de mécanicien de marine de Transport Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne.~~

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

	Paiements mensuels	
Groupe et niveau	**En vigueur 22 juin 2018**	**En vigueur 22 juin 2020**
EG-6	483 $	483 $
EG-7	370 $	370 $
GT-6	390 $	**570 $**
GT-7	353 $	**529 $**
GT-8	353 $	353 $

3. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances ~~et une vaste expérience~~ de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés **par un certificat de compétence maritime ou un diplôme/diplôme d'études postsecondaires,** les certificats de compétence de mécanicien de marine de Transport Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne**, combiné avec une vaste expérience dans le domaine**.

MOTIF

En ce qui concerne l'indemnité additionnelle proposée par l'employeur, le syndicat ne s'oppose pas à ce qu'elle fasse partie de la recommandation de la CIP. Il maintient, cependant, que l'indemnité devrait être intégrée au salaire.

En ce qui concerne le reste de l'Appendice, les propositions de l'employeur et les revendications du syndicat se ressemblent beaucoup. Le syndicat veut que les architectes navals aient droit à l'indemnité en cause. À l'heure actuelle, les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires de la Garde côtière canadienne emploient quelque cinq architectes navals. Ces personnes n'ont pas droit à l'indemnité, même si elles occupent des postes identiques à ceux des employés qui la reçoivent. Étant donné que les propositions des deux parties visent à offrir l'indemnité à ces employés, le syndicat ne s'oppose pas à l'inclusion de la proposition de l'employeur dans la recommandation de la CIP.

Coûts

Selon le syndicat, environ cinq architectes seront touchés par la proposition, ce qui coûtera environ 21 000 $, soit 0,003 % des salaires de l'unité de négociation.

Inspecteurs des transports (Appendice A-1)

Augmenter les indemnités existantes et en élargir la portée afin de fournir des indemnités à un plus grand nombre de membres, comme suit :

- **TI – Aviation (y compris ISAC-SST, aérodromes, sécurité aérienne et application de la loi – aviation)** : de TI-05 à TI-08 = 13,42 %, augmentation du taux de l'Appendice A-1.
- **TI – Marine (y compris la sûreté maritime)** : de TI-05 à TI-08 = 13,42 %.
- **TI – Rail (y compris la sécurité ferroviaire)** : de TI-06 à TI-08 = 13,42 %.
- **TI –TMD et toute autre spécialité à Transports Canada ou au Bureau de la sécurité des transports** : Intégrer à la partie Rail de l'appendice A-1.
- Ajouter à l'appendice les **membres du groupe TI qui travaillent à la Défense nationale** et qui répondent aux critères existants.
- Pour **les inspecteurs et les enquêteurs maritimes** qui ont un certificat de compétence en ce qui a trait aux fonctions d'urgence en mer, l'employeur organise et finance une séance de perfectionnement tous les cinq ans.

MOTIF

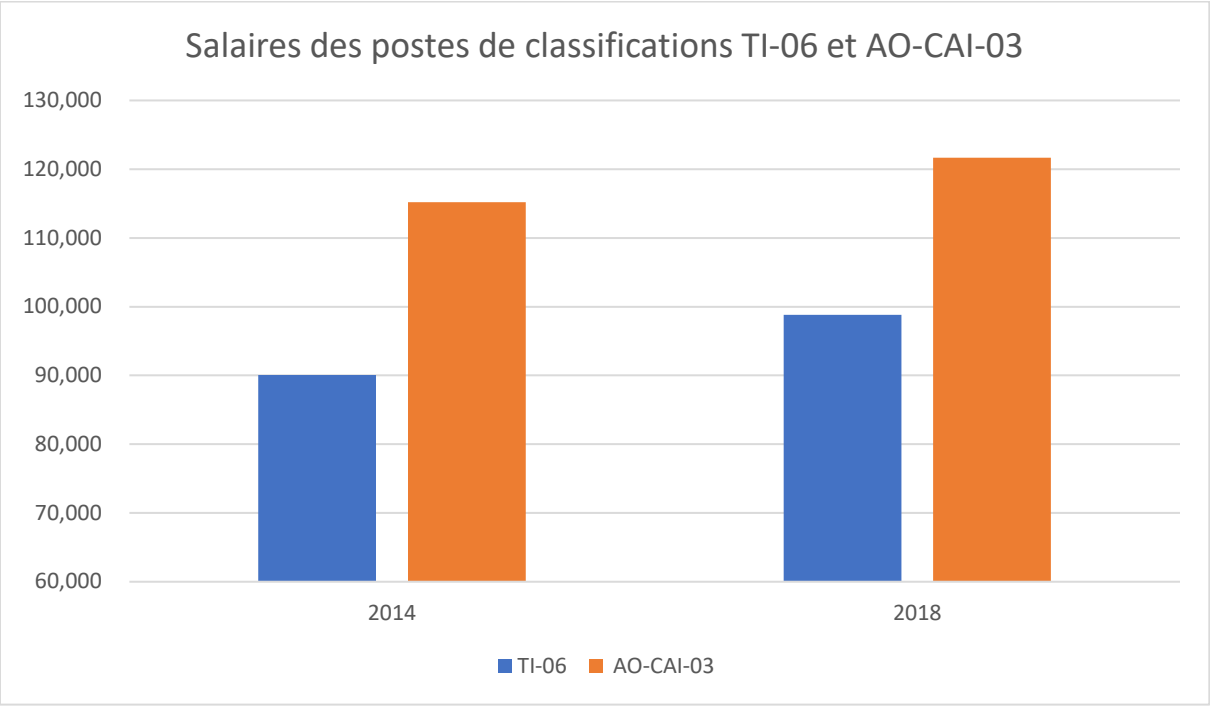
Il existe des disparités salariales manifestes entre les inspecteurs techniques de la fonction publique fédérale. Les inspecteurs techniques veillent à la régularisation des différents secteurs du transport en menant des activités de certification, en surveillant la conformité aux exigences de la réglementation et en appliquant des mesures en cas de non-conformité. Le ministre leur délègue les pouvoirs nécessaires. Il y a donc peu de comparateurs directs pertinents, voire aucun, à l'extérieur de la fonction publique. Il existe cependant des comparateurs à l'interne. Nous disposons par ailleurs de données de qualité pour les inspecteurs maritimes. La présente section expose ces comparaisons en détail, ainsi que les inégalités salariales qui touchent divers groupes d'inspecteurs techniques.

Inspecteurs de l'aviation civile – Navigabilité

Les inspecteurs de l'aviation civile travaillent à Transports Canada (TrC) et au Bureau de la sécurité des transports (BST). Ils examinent et inspectent les aéronefs pour en déterminer la navigabilité. Ils mènent des enquêtes, que ce soit pour évaluer la conformité à la réglementation ou la sécurité, ou faire la lumière sur l'écrasement d'un aéronef. Par

ailleurs, ils évaluent la maintenance, les systèmes de contrôle de la maintenance et les systèmes de contrôle de la formation des organisations approuvées. Ils travaillent aux côtés d'employés d'une autre classification, qui font un travail presque identique. Les membres du groupe TC sont classés au niveau TI-06, et leurs homologues, représentés par l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC), au niveau AO-CAI-03. Ces deux groupes font le même travail, à une exception près : les membres de l'APFC peuvent piloter un aéronef, bien qu'ils aient rarement à le faire. Malgré cette distinction, leurs descriptions de travail sont presque identiques (pièce L). Ils peuvent être nommés responsables d'une inspection ou d'une enquête sans égard à leur groupe d'appartenance. Les décisions en la matière se fondent sur la charge de travail, et non sur les compétences ou la classification. Malgré ces similitudes, un groupe touche des milliers de dollars de plus que l'autre. Cette disparité existe depuis des décennies et n'a toujours pas été entièrement corrigée.

Le graphique ci-dessous montre les données salariales des classifications CAI-AO-03 et TI-06. Il s'agit du niveau de référence de chaque poste. Les données reflètent toute la rémunération versée aux membres de l'unité de négociation. Des indemnités universelles ont été intégrées au salaire de ces groupes à divers moments. Ces indemnités sont toutes comprises dans les données.



En 2014, soit la dernière année pour laquelle des données salariales sont disponibles pour le groupe des AO, la rémunération pour un poste de classification TI-06 était de 27,9 % inférieure à celle de la classification AO-CAI-03, malgré la similitude des fonctions. Lors des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor en 2014, l'employeur a convenu de corriger cet écart en partie, en offrant au groupe une augmentation de 4 % au sommet de la grille salariale. Cette mesure devait réduire l'écart à 23,1 %, mais ce résultat n'est pas garanti, puisque l'APFC devait se soumettre à l'arbitrage exécutoire en septembre 2019. Il reste à connaître la décision du conseil d'arbitrage, mais il y a fort à parier que la disparité salariale se creusera davantage. Pour établir le graphique ci-dessus, nous avons présumé que les employés de la classification AO obtiendront le même règlement que l'AFPC à la dernière ronde (5,5 % sur quatre ans). L'écart qui sépare les deux groupes pourrait bien s'être accentué de nouveau.

Cette disparité salariale est depuis longtemps un point litigieux auprès de TrC et du BST. Elle fait l'objet de négociations entre les parties depuis plus de deux décennies. Le syndicat et ses membres ont mené des campagnes de lobbying, et le syndicat a

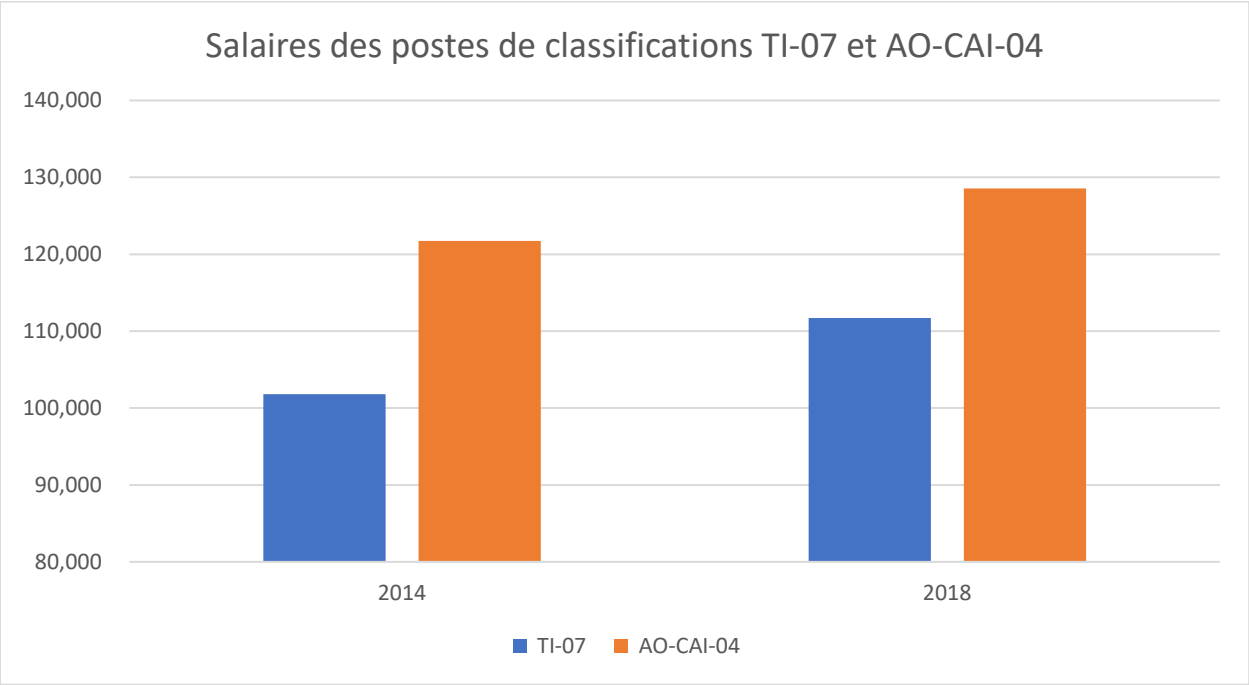
pratiquement épuisé ses recours. Même s'il y a eu des progrès, l'écart salarial demeure outrageusement prononcé.

La différence entre le salaire des postes de classifications TI et AO-CAI est considérable. Non seulement elle mine le moral des membres du groupe, mais elle porte aussi atteinte à l'équité fondamentale. Le syndicat se demande comment un même employeur peut offrir des traitements radicalement différents à deux groupes qui font pour ainsi dire le même travail.

Enquêteur d'accidents au Bureau de la sécurité des transports

Ces membres occupent des postes de niveau TI-07 au Bureau de la sécurité des transports (BST). Ils travaillent eux aussi aux côtés d'un groupe de pilotes, dont les postes sont de classification AO-CAI-04. Ces deux groupes font le même travail, à une exception près : les pilotes peuvent prendre les commandes d'un aéronef. Malgré cette distinction, leurs descriptions de travail sont presque identiques. Ici encore, les membres des deux groupes peuvent être nommés responsables d'une enquête sans égard à leur groupe d'appartenance.

Se fondant sur les mêmes hypothèses, le tableau ci-dessous illustre l'écart considérable qui sépare les salaires des deux groupes. Pour calculer les taux de 2018, nous avons ici aussi présumé que le groupe AO ne recevra que le règlement économique de base de la ronde précédente. Il s'agit d'une supposition très prudente, puisqu'il est bien placé pour obtenir davantage.



Les postes d'enquêteurs du groupe TI au sein de la Direction des enquêtes du BST requièrent des compétences pointues et extrêmement techniques. Les méthodes de travail ont évolué ces dix dernières années, et les enquêtes ont gagné en nombre et en complexité. Elles nécessitent maintenant des connaissances et des compétences spécialisées et avancées, de l'expérience et le recours aux technologies. Or, cette inégalité salariale flagrante demeure un problème très sérieux pour les membres du groupe TI à TrC et au BST.

Inspecteurs maritimes

Les titulaires de ces postes spécialisés doivent posséder des brevets d'officier mécanicien de première classe ou de deuxième classe et des qualifications particulières, en plus de compter de nombreuses années d'expérience. Ils doivent aussi connaître la réglementation et les conventions canadiennes et internationales. Soulignons que des navires de toutes origines entrent dans les ports du pays pour ensuite repartir vers d'autres destinations. Les normes internationales obligent les inspecteurs maritimes à posséder certaines attestations.

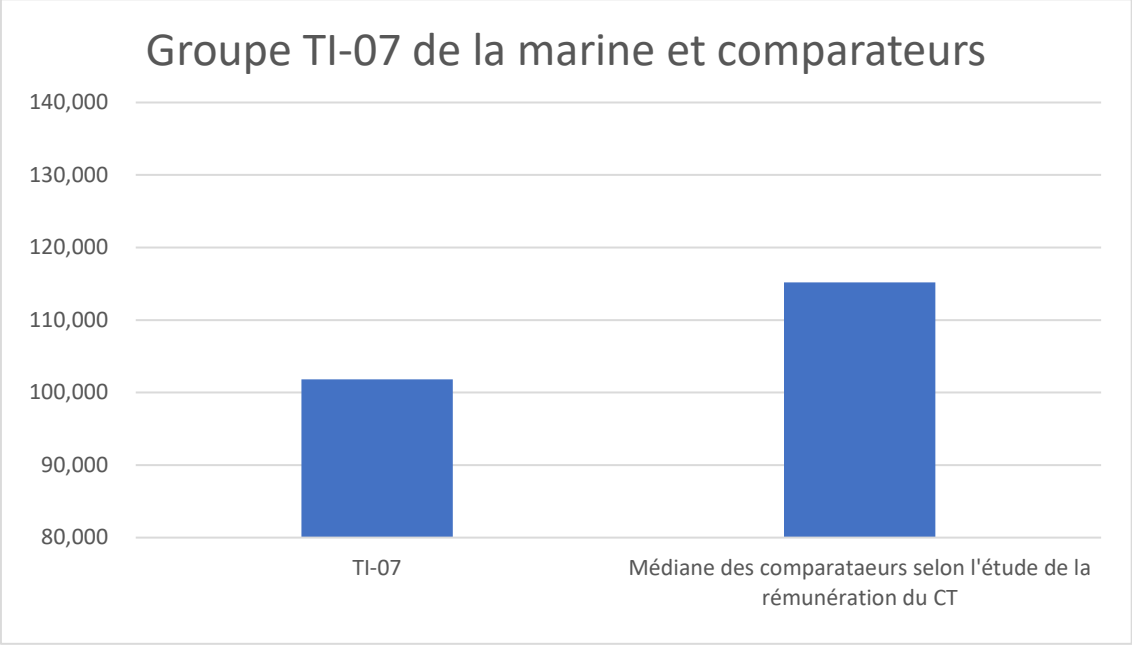
Dans son *Plan stratégique de la Sécurité maritime pour 2009-2015*, Transports Canada constate que les tendances démographiques et la croissance de l'activité maritime « font que le programme de la Sécurité maritime et l'industrie maritime se disputent âprement les gens de mer chevronnés et très compétents[74] ». Or, bien que Transports Canada reconnaisse l'importance de se doter d'un personnel chevronné pour assurer la sécurité des activités maritimes, l'employeur refuse de le rémunérer selon les normes du secteur.

Le secteur privé offre une rémunération beaucoup plus intéressante aux personnes qui ont de telles attestations. Mais plutôt que de s'attaquer aux taux de rémunération relativement bas pour ce groupe d'employés, qui nuit à la capacité de recrutement de nouveau employés, l'employeur a choisi de réduire les exigences en matière de qualification au moment de l'embauche. Dans le cadre des concours visant à pourvoir des postes de niveau TI-07 dans le secteur maritime, on a en effet rabaissé les exigences d'attestation. Il semble qu'on agisse ainsi pour attirer des gens, car il est clair que l'employeur n'aurait pas trouvé de candidats ayant le niveau d'attestation nécessaire pour pourvoir les postes. Cette pratique contribue à accroître la charge de travail des employés ayant les qualifications exigées parce qu'ils sont obligés de revoir le travail des inspecteurs n'ayant pas les pouvoirs de signature requis. En outre, elle compromet la capacité du gouvernement canadien à veiller à la sécurité des citoyens.

Les preuves selon lesquelles ce groupe est sous-payé ne manquent pas. L'étude sur la rémunération ne fait état d'aucun « jumelage parfait » dans le cas des inspecteurs maritimes parce qu'il n'existe aucun comparateur dans le secteur public ou privé au Canada. Les données présentées ci-dessous montrent toutefois que ce groupe accuse un retard considérable par rapport aux comparateurs, ce qui justifie la proposition d'augmenter leur indemnité d'après le principe de la relativité des indemnités du secteur de l'aviation et de la marine, et ce, conformément à la convention collective actuelle.

[74] http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/tc/T33-14-2010-eng.pdf

Même l'étude sur la rémunération du Conseil du Trésor appuie la thèse du syndicat : ce groupe accuse un retard considérable sur le marché. Lors des derniers travaux de la CIP en 2013, le Conseil du Trésor avait entrepris sa propre étude de la rémunération du groupe TI. Le comparateur établi pour les inspecteurs maritimes de niveau TI-07 recevait un salaire médian de 121 100 $ (pièce 21). Un rajustement tenant compte de la croissance des salaires porte ce chiffre à 134 100 $ pour 2018[75]. Le graphique ci-dessous, s'appuyant sur les données de l'employeur, révèle que la rémunération associée aux postes de ce groupe accuse un retard de plus de 22 % par rapport aux comparateurs.



D'ailleurs, la dernière CIP avait formulé la recommandation suivante :

« La commission a pris note que les deux parties ont reconnu la disparité entre les comparateurs externes et la structure salariale existante pour les inspecteurs maritimes. La commission convient donc [...] d'augmenter l'indemnité mensuelle de ce groupe. » [NOTRE TRADUCTION] (pièce L)

[75] Le taux donné par le Conseil du Trésor dans le cadre de l'étude était en vigueur en 2012. Le Syndicat a utilisé l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale afin de rajuster ce taux pour 2018.

Le syndicat propose un ajustement au marché qui rendra les salaires plus compétitifs, si bien que TrC pourra attirer des candidates et des candidats qualifiés, titulaires des attestations appropriées.

L'AFPC demande en outre une séance de perfectionnement pour les membres de ce groupe. Les inspecteurs techniques de la marine doivent souvent détenir des certificats de compétence pour être embauchés ou pour faire leur travail. Quand l'employé doit suivre une séance de perfectionnement ou une formation de mise à niveau pour conserver un tel certificat, l'employeur devrait en assumer le coût.

Inspecteurs ferroviaires

Les enquêteurs et les inspecteurs ferroviaires doivent posséder des compétences liées à au moins une des occupations suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste des voies, contrôleur/répartiteur de la circulation ferroviaire, inspecteur d'équipement/de wagons/de locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation. Comme ces postes (niveaux TI-06, TI-07 et TI-8) n'ont pas de comparateurs internes ou externes, il a été impossible de faire des « jumelages parfaits » pour les besoins de l'étude sur la rémunération. Il n'existe pas de postes au sein des secteurs privé et public ayant des exigences et des responsabilités correspondantes.

Les inspecteurs embauchés par TrC ont été « formés en milieu de travail », c'est-à-dire qu'ils ne possèdent pas d'attestations, mais ont acquis au fil des années une vaste expérience du domaine. À leur arrivée à TrC, ils ont été formés dans une ou plusieurs des disciplines mentionnées précédemment. C'est pourquoi le syndicat propose de maintenir la relativité entre les indemnités du secteur de l'aviation et du secteur de la sécurité ferroviaire prévue à la convention collective actuelle.

Il faut préciser que le problème du recrutement et du maintien en poste n'est pas aussi grave chez les inspecteurs de la sécurité ferroviaire que chez les inspecteurs des

secteurs de l'aviation et de la marine. Il reste que l'effectif est vieillissant, ce qui n'aidera en rien à la situation. Selon les titulaires de ces postes, 45 % de l'effectif prendra sa retraite au cours des cinq prochaines années. Le secteur privé est aux prises avec la même situation, faut-il ajouter. L'employeur pourrait attirer des candidats qualifiés s'il offrait de meilleurs salaires et régimes d'avantages. Dans son *Plan stratégique de la sécurité ferroviaire, 2010-2015*, TrC signale que l'examen organisationnel entrepris en 2008 (dont les recommandations sont entrées en vigueur en mars 2010) a rapidement mis en évidence « que les données démographiques et les ressources devaient également être étudiées dans le cadre de cet examen. À l'instar d'autres organisations du gouvernement, le Programme de sécurité ferroviaire est aux prises avec le vieillissement de la main-d'œuvre, les retraites imminentes et le besoin d'engager de nouveaux employés.[76] »

Inspecteurs exclus de l'Appendice A-1

Durant les dernières rondes de négociation, l'employeur a en quelque sorte reconnu que la rémunération des inspecteurs techniques des secteurs de l'aviation, de la marine et du rail était insuffisante. Des augmentations modestes ont légèrement réduit l'écart entre le salaire des inspecteurs techniques en navigabilité et celui de leurs homologues de classification AO et du domaine. Cela a toutefois créé des frictions au sein des inspecteurs techniques, et nui à leur cheminement de carrière à TrC.

Des inspecteurs techniques sont en effet embauchés par le ministère pour effectuer des inspections et veiller à l'application de la réglementation dans divers autres secteurs du transport (sûreté, sécurité des cabines, santé et sécurité au travail, transport de marchandises dangereuses et aérodromes). Or, ces inspecteurs ont un salaire considérablement inférieur à celui de leurs pairs des secteurs de l'aviation, de la marine et du rail. Ces derniers sont visés par leur propre appendice, qui prévoit une échelle salariale distincte et rehaussée. Les autres inspecteurs techniques de TrC et du BST ont

[76] publications.gc.ca/collections/collection_2011/tc/T33-14-2010-fra.pdf

des responsabilités d'enquête et d'application de la réglementation d'une importance égale. Or, ils sont exclus de l'Appendice A-1 de la convention collective du groupe TC.

Tous les inspecteurs techniques de TrC et du BST doivent suivre l'évolution du secteur et des technologies. Se basant sur des activités de surveillance, des inspections régulières et des analyses des tendances, ils recommandent des modifications au programme national et aux lois. Étant donné la classification et les responsabilités considérables (exposées ci-dessous), associées à chaque poste, le syndicat estime que tous les inspecteurs techniques de Transports Canada et du BST devraient être inclus dans l'Appendice A-1, selon le moyen de transport applicable. Les prochaines sections présenteront certains de ces postes et leurs responsabilités.

Inspection de sûreté

Les inspecteurs de la sûreté des transports prennent les décisions finales relatives à la gestion des menaces et des incidents de sécurité et de terrorisme dans le secteur de l'aviation. Il s'agit d'une priorité urgente selon le ministre des Transports actuel.

Ces inspecteurs travaillent étroitement, presque chaque jour, avec un vaste éventail d'organismes canadiens et internationaux. Par exemple, ces inspecteurs sont les agents du gouvernement fédéral responsables de la sécurité d'approximativement 45000 personnes à l'aéroport Pearson de Toronto. Toutes ces personnes sont soumises aux règles de sécurité de TrC, dont les inspecteurs veillent au respect. Ces derniers doivent notamment rappeler des aéronefs et leur interdire de voler, réaliser des évaluations de la menace et des risques et prendre des décisions fondées sur leur expérience et leur formation pour protéger les voyageurs des menaces grandissantes provenant des quatre coins de la planète.

Les inspecteurs de la sûreté des transports passent en outre en revue les programmes de formation en sécurité de toutes les parties prenantes. Ils doivent suivre l'évolution de toutes les technologies (matériel de contrôle, biométrie, identification par radiofréquence,

etc.) qui existent et qui sont reconnues par TrC en ce qui concerne les divers aspects du transport des passagers et des marchandises. Cela suppose une connaissance des explosifs, des armes et des autres dispositifs qui peuvent poser un risque au transport collectif. Quand un incident survient sur la scène locale, nationale ou mondiale, ces inspecteurs doivent activer des centres d'intervention, en superviser les activités, noter leurs observations et en faire rapport à divers ordres du gouvernement et aux parties prenantes. Dans le cadre de leurs inspections routinières, ces inspecteurs relèvent les défectuosités, les violations et les vulnérabilités. Ils évaluent aussi les tendances du secteur qui pourraient éventuellement nécessiter de modifier la loi.

Les inspecteurs de la sûreté des transports prennent les décisions finales en ce qui concerne les incidents aéronautiques, comme les détournements et les alertes à la bombe, décisions cruciales qui auront une incidence sur les services de police (entre autres) en période de crise. Dans ces circonstances, ils représentent directement le ministre et ils ont un pouvoir décisionnel. Leurs gestes et leurs décisions touchent un nombre incalculable de vies; une mauvaise décision pourrait donc compromettre une réputation mondiale en matière de sécurité aéronautique. Ces inspecteurs jouent un rôle critique pour le respect de l'engagement du Canada à protéger les voyageurs des menaces qui proviennent du pays et d'ailleurs. Ils réfléchissent mûrement à leurs décisions en faisant appel à leur bon jugement, qu'ils doivent à des années de formation et d'expérience. Le secteur du transport a gagné en complexité, ce que reflète la charge de travail de ces inspecteurs, mais pas leur salaire. Il y a des inspecteurs de la sûreté dans les domaines de l'aviation, de la marine et du rail. Le syndicat propose donc qu'ils soient ajoutés à l'Appendice A-1, en fonction du moyen de transport qui leur est pertinent : les taux du domaine de l'aviation s'appliqueraient aux inspecteurs de la sûreté de l'aviation, les taux de la marine, aux inspecteurs de la sûreté de la marine, et ainsi de suite.

Inspecteur de la sécurité de l'aviation civile (Sécurité des cabines – Santé et sécurité au travail)

Les membres de ce groupe ont un rôle qui leur est propre : ils sont les inspecteurs responsables des enquêtes et de la sécurité dans l'aviation civile, en plus de remplir un deuxième mandat complet relevant d'un autre ministère (Travail), soit de mener des enquêtes et de veiller à la santé et à la sécurité au travail.

À l'instar des inspecteurs techniques en aviation visés par l'Appendice A-1, les membres de ce groupe veillent à la régularisation du secteur aéronautique en menant des activités de certification, en surveillant la conformité et en appliquant des mesures en cas de non-conformité. Or, ce groupe est le seul à disposer d'un double mandat. Ses membres mènent aussi des enquêtes en cas de blessures, d'incidents ou de décès impliquant des employés travaillant à bord d'aéronefs canadiens ou des employés d'entreprises canadiennes travaillant à bord d'aéronefs étrangers, ainsi qu'en cas de violations alléguées à la partie II du *Code canadien du travail* et au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (aéronefs)*. Ils déterminent s'il y a eu infraction, préparent des rapports détaillés et des promesses de conformité volontaire, donnent des directives et formulent des recommandations qui pourront être appliquées dans le cadre d'enquêtes judiciaires ou de mesures d'amélioration de la sécurité prises par l'exploitant aérien. Ces inspecteurs font également enquête lorsque l'employé d'un exploitant aérien refuse un travail ou dépose une plainte officielle.

À ce titre, ils sont souvent appelés à prendre des décisions rapides qui pourraient avoir une incidence sur l'environnement de travail à bord de l'aéronef et sur sa certification, ainsi que sur la santé et la sécurité des personnes qui y travaillent, et entraîner des dépenses ou des pertes de revenus pour l'exploitant aérien, ou des retards de vol. Ils mènent des enquêtes conformément aux exigences judiciaires (p. ex., en exécutant des mandats de perquisition), souvent en collaboration avec le BST, la GRC et d'autres organismes nationaux et internationaux d'application de la loi.

Ces inspecteurs sont habilités à prendre des mesures immédiates en cas de menace grave à la sécurité, notamment à exécuter des mandats de perquisition, à saisir des preuves, à retenir un aéronef et à ordonner la cessation des activités de travail. Par ailleurs, ces inspecteurs représentent le ministre du Travail en aidant l'avocat de la Couronne à recueillir des preuves et à préparer des mémoires en vue de leur présentation aux instances judiciaires.

Les membres de ce groupe gèrent des équipes de surveillance, inspectent des aéronefs, des locaux d'entreprises et des installations, font des évaluations, rédigent des rapports, consignent leurs observations, évaluent les plans d'action correctrice, recommandent des mesures d'application, mènent des activités de certification et approuvent des manuels d'entreprises. Ils doivent aussi mener des initiatives de promotion de la sécurité, notamment en rendant visite aux entreprises, aux organisations et aux organismes gouvernementaux pour les sensibiliser à la sécurité au travail et pour vérifier que les exploitants sont conscients de leurs obligations en vertu du *Règlement de l'aviation canadien* et de la partie II du *Code canadien du travail*.

Marchandises dangereuses

Les inspecteurs du transport des marchandises dangereuses (TMD) font un travail multimodal, c'est-à-dire qui vise différents moyens de transport. Or, il faut avoir des connaissances considérables pour mener ces inspections dans les secteurs ferroviaire, maritime et aéronautique, puisque le contexte varie beaucoup d'un moyen de transport à l'autre.

Pour être en mesure d'accomplir leur travail de manière professionnelle, ces inspecteurs doivent maintenir leurs diverses connaissances à jour dans une multitude de domaines. En plus de connaître une vaste gamme de lois, de règlements et de normes, ces inspecteurs doivent souvent travailler dans des contextes où ils sont exposés à des matières dangereuses, ce qui pourrait compromettre leur santé et leur sécurité.

Ils doivent connaître les diverses normes s'appliquant aux contenants destinés au transport de marchandises dangereuses, qu'il s'agisse de petits contenants, de bouteilles à gaz, de camions-citernes ou de wagons. Ces inspecteurs doivent aussi avoir une excellente connaissance de toutes les lois applicables, comme le droit international de la marine marchande, le droit de l'aviation civile, la loi américaine sur la sécurité des transports et la *Loi sur la sécurité ferroviaire*.

Les inspecteurs des TMD s'assurent en outre d'avoir une connaissance à jour du *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses*, lequel est extrêmement complexe, afin de pouvoir donner des renseignements cohérents à l'État sur son application.

Ils sont tenus de collaborer avec les parties prenantes et d'effectuer une intervention sécuritaire et conforme aux exigences réglementaires en cas d'incident ou d'accident mettant en cause des marchandises dangereuses. Leur expertise et leurs connaissances ont notamment été sollicitées lors des déraillements de Lévis, de Notre-Dame-du-Bon-Conseil et de Lac-Mégantic.

Le budget fédéral 2016 prévoyait d'ailleurs des sommes considérables dans le but de :

> *maintenir les mesures existantes et d'appuyer de nouvelles activités destinées à renforcer la surveillance et l'application de la loi, ainsi que pour améliorer les capacités en matière de prévention et d'intervention liées à la sécurité ferroviaire et au transport de marchandises dangereuses.*
>
> *Les nouvelles mesures comprendront : une capacité d'inspection accrue et une meilleure formation afin de rendre la surveillance plus stricte et plus uniforme à l'échelle du pays; des systèmes améliorés d'évaluation, de classification, d'enregistrement et de cartographie des marchandises*

dangereuses et de leurs mouvements de façon à soutenir une meilleure gestion des risques[77] […]. (p. 220)

La nécessité de « renforcer la surveillance et l'application de la loi » fait clairement état d'un manque d'inspecteurs techniques. Une telle situation remet en question l'efficacité des règles de sécurité, qui sont inutiles sans inspecteurs sur le terrain pour les appliquer.

Ces dernières sections ont mis en lumière les responsabilités de la majeure partie des inspecteurs techniques qui ne sont pas visés par l'Appendice A-1. Il existe cependant d'autres petits groupes, comme les inspecteurs de la sécurité des aérodromes, qui occupent aussi des postes complexes et critiques pour la sécurité des voyageurs canadiens.

En raison de cette disparité salariale, des superviseurs de niveau TI-07 travaillant au sein des groupes exclus de l'Appendice A-1 touchent un salaire inférieur à celui des membres du niveau TI-06, soit un niveau de référence, lesquels sont visés par cet Appendice. Dans certains cas, une personne de niveau TI-06 visée par l'Appendice A-1 relève d'un superviseur exclu de l'Appendice. Le superviseur gagne alors beaucoup moins que la personne qu'il supervise, ce qui montre l'absurde de la situation.

Un régime de classification juste s'impose pour ce groupe depuis des années. Des tensions, créées par l'offre d'une rémunération bonifiée à une partie des personnes occupant des postes de même classification, se font sentir en milieu de travail depuis longtemps. Par mesure d'équité, tous les inspecteurs techniques travaillant à TrC et au BST devraient avoir droit aux taux qui figurent dans l'Appendice A-1, en fonction du moyen de transport inspecté.

[77] www.budget.gc.ca/2016/docs/plan/ch5-fr.html#_Toc446176082

Inspecteurs techniques au ministère de la Défense nationale (MDN)

À l'heure actuelle, un inspecteur technique qui répond aux critères d'expérience ou de scolarité figurant dans les notes sur la rémunération a droit aux taux prévus par l'Appendice A-1 plutôt qu'aux taux normaux de l'Appendice A. Cela s'applique aux personnes qui travaillent pour Transports Canada, le Bureau de la sécurité des transports, Services publics et Approvisionnement Canada, Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne. Le seul autre ministère qui emploie des inspecteurs techniques pour ce genre de travail sans qu'ils aient droit aux taux de l'Appendice A-1 est le MDN. Si cinq ministères offrent déjà une rémunération bonifiée, le syndicat juge qu'il n'y a aucune bonne raison d'en priver les personnes qui font un travail similaire au MDN.

Coûts

Le syndicat estime l'effectif de chaque groupe et les coûts associés à sa proposition dans le tableau suivant :

	Proposition	Effectif	Coût total (M$) (% de la masse salariale)
Aviation	13,42 %	270	3,5 (0,47 %)
Marine	13,42 %	280	3,9 (0,53 %)
Rail	13,42 %	100	1,3 (0,18 %)
Autres catégories exclues de l'Appendice A-1	Ajouter à la section pertinente de l'Appendice A-1	200	4,9 (0,67 %)
Total		**850**	**13,6 (1,85 %)**

Conclusion

L'AFPC espère que la commission de l'intérêt public prendra les mesures nécessaires pour mettre un terme aux écarts de rémunération qui existent au sein de la communauté d'inspection fédérale. L'employeur doit maintenant agir en faveur du groupe TC et corriger la disparité salariale entre les inspecteurs techniques en aviation et les membres du groupe AO-CAI, qui gagnent beaucoup plus tout en effectuant essentiellement les

mêmes tâches. L’AFPC demande que soient reconnus le travail, les responsabilités et l’importance de tous les inspecteurs fédéraux, indépendamment du moyen de transport ou du ministère.

EG à l'hôpital de Percy Moore et de Norway House (Appendice X)

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle y sera ajoutée :

- Technologues de laboratoire : 15 000 $
- Technologues en radiologie : 15 000 $

MOTIF

Au Canada, il n'y a que deux hôpitaux dont la prestation des services relève directement de Santé Canada. Il s'agit de deux petits centres hospitaliers situés à Norway House et à Hodgson, au Manitoba, dont la clientèle est principalement constituée de membres des Premières Nations.

Situé au nord du lac Winnipeg, l'hôpital de Norway House offre des services à environ 8000 personnes vivant dans la collectivité ou dans la région[78]. Récemment, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il investira 100 millions de dollars dans la construction d'un nouveau centre de santé ultramoderne qui pourra répondre aux besoins de la collectivité.

À Hodgson, sur la réserve de la Première Nation de Peguis, à 192 kilomètres au nord de Winnipeg, se trouve l'hôpital Percy-E.-Moore. Celui-ci gère 16 lits et offre des services à un bassin de population d'environ 15 000 personnes.

Les deux hôpitaux offrent entre autres ce qui suit : hospitalisation, services complets de laboratoire, services de radiologie, services pharmaceutiques et services sociaux. Tous deux comptent parmi leurs employés cinq technologues de laboratoire et deux technologues en radiologie (technologues de rayon X) ce qui signifie que seul un petit

[78] 100 M$ pour un centre de santé autochtone à Norway House. Publié le 7 septembre 2018. ici.radio-canada.ca/nouvelle/1122440/centre-excellence-sante-norway-house-manitoba-autochtone-investissement-ottawa-100-millions

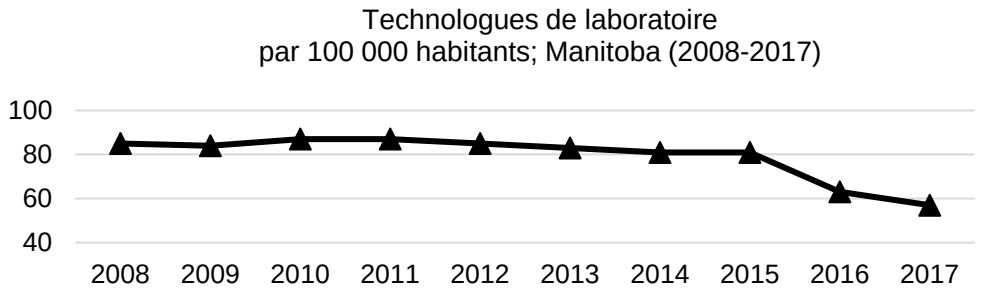
canada.ca/fr/services-autochtones-canada/nouvelles/2018/09/la-nation-crie-de-norway-house-obtient-un-engagement-de-100-m-du-gouvernement-du-canada-pour-batir-un-centre-dexcellence-en-sante.html

nombre de membres de l'unité de négociation serait visé par la nouvelle indemnité que propose l'Alliance.

Les technologues de laboratoire offrent des services de diagnostic essentiels, comme les prises de sang et d'autres prélèvements aux fins d'analyses. Ils effectuent également des électrocardiogrammes (ECG), assurent l'entretien courant des appareils et de l'équipement, tiennent des dossiers et font des commandes auprès des fournisseurs. Quant aux technologues en radiologie, ils emploient des techniques d'imagerie médicale à des fins diagnostiques.

La multiplication des tests de diagnostic et la pénurie de ressources humaines exercent une pression accrue sur les technologues de laboratoire et en radiologie. Il n'y a pas assez de technologues de laboratoire pour répondre à la demande, en particulier dans les régions rurales. Cette pénurie risque de s'aggraver puisque près de la moitié d'entre eux pourraient prendre leur retraite au cours de la prochaine décennie et ne seront pas remplacés au fur et à mesure[79]. Selon la présidente de la Société canadienne de science de laboratoire médical, Mary Klement, certains hôpitaux sont contraints de fermer leurs portes, faute de services de laboratoire sur place. Au Manitoba, il faut s'attendre à une pénurie de technologues de laboratoire médical (voir plus loin) d'ici 2020 et de technologues en radiologie d'ici 2023 (Pièce M). À mesure qu'augmente le nombre de personnes âgées (qui requièrent des soins plus complexes), la charge de travail continue de s'alourdir et les rappels au travail de se multiplier.

[79] Canadian Journal of medical laboratory science. Hiver 2016. Vol 78, No. 4 pp25-28; Global News. Lab personnel shortage means you could wait longer for medical test results: association (Mis à jour le 1er mai 2019, à 8 h 41). L. Young and A. Bimman globalnews.ca/news/5222813/lab-tech-shortage-medical-tests/
Les dispensateurs de soins de santé au Canada : profils provinciaux, 2008 à 2017 — tableaux de données (XLSX); www.cihi.ca/sites/default/files/document/hcp-2017-data-tables-fr-web.xlsx (consultés le 20 sept. 2019)



La convention collective actuelle, qui vise plus de 10 000 membres, ne tient pas compte de façon adéquate des conditions de travail particulières et difficiles des technologues de laboratoire et en radiologie dans les deux hôpitaux fédéraux, conditions qui mènent à l'épuisement professionnel et entraînent un roulement de personnel. Les fréquents rappels au travail font en sorte que ces membres du personnel ne bénéficient pas d'une période de sommeil adéquate entre leurs quarts de travail.

Or, l'employeur s'attend tout de même à ce qu'ils exécutent leurs tâches dans les délais prescrits, et ce, sans faire d'erreur. En ce moment, on trouve deux superviseurs/technologues en radiologie dans chaque hôpital fédéral. Ces personnes travaillent jour et nuit, sans personne pour prendre les quarts de relève. Leur horaire de travail est de 8 h à 17 h ou de 9 h à 17 h. Le reste du temps, elles sont en disponibilité en alternance (une semaine sur deux). Comme elles doivent souvent retourner travailler plusieurs fois durant la nuit, elles n'ont pas dormi, ou très peu, lorsqu'elles rentrent travailler le lendemain matin. En théorie, les superviseurs/technologues en radiologie ont droit à deux jours de congé aux deux semaines. Mais, si l'un doit s'absenter (maladie ou autre raison), l'autre, qui est censé être en congé, doit rentrer travailler. Quant aux technologues de laboratoire, leur horaire de travail est sensiblement le même, sauf pour ce qui est de la rotation des quarts de travail sur appel.

L'épuisement physique et mental constitue un risque pour la santé des technologues et augmente le risque d'erreurs graves et coûteuses. Pour compenser le manque de sommeil, ces personnes salariées sont contraintes d'utiliser leurs congés de maladie et

leurs congés annuels afin d'être suffisamment disposées pour pouvoir bien exercer leurs fonctions (pièce M).

Dans un rapport sur les dispositions en matière de disponibilité et de rappel au travail, Santé Canada reconnaît « son énorme difficulté à recruter et à maintenir en poste les techniciennes et techniciens de laboratoire et en radiologie de Percy-E.-Moore et de Norway House, ces deux hôpitaux se trouvant en région éloignée et en milieu rural au Manitoba » (pièce M). La situation compromet « la capacité du ministère à remplir son mandat et ses obligations au chapitre de la prestation de services de soins de santé aux communautés des Premières Nations. » En plus d'occuper un emploi très exigeant, les technologues de laboratoire et en radiologie de ces deux hôpitaux habitent à deux pas de leur lieu de travail. Les technologues de l'hôpital de Norway House vivent dans une maison en rangée juste à côté de l'hôpital. Dans les avis de concours des postes de technologues de laboratoire dans les deux hôpitaux, on précise que les possibilités de logement sont limitées (pièce M).

Grâce à leur expertise, les membres de l'unité de négociation contribuent à sauver des vies puisque leur travail consiste à analyser correctement des résultats de tests qui mènent à un bon diagnostic. Ils sont appelés à travailler sous pression dans un environnement où le niveau de stress est élevé, où les délais d'exécution sont courts et où il n'y a aucune marge d'erreur. Ils offrent des services essentiels, y compris des services d'urgence après les heures, contribuant ainsi de façon positive à la santé des populations éloignées et isolées qu'ils desservent.

Parmi les conséquences des longues heures de travail, des heures supplémentaires excessives, des rappels au travail et des mises en disponibilité, mentionnons la multiplication des absences pour cause de maladie, l'épuisement et le ralentissement des délais d'exécution (qui entraînent l'alourdissement des coûts). Le recrutement et le maintien en poste de personnel demeurent un défi, en plus d'imposer un fardeau supplémentaire au système de soins de santé. Tous ces facteurs ont un effet tangible sur

les soins de santé offerts aux résidents de ces collectivités. Peu importe où ils vivent, l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens ont le droit de recevoir des soins de santé de qualité en temps opportun, y compris des services de radiologie et de laboratoire. Les résidents des collectivités desservies par les hôpitaux de Hodgson et de Norway House n'ont nulle part d'autre où aller pour recevoir des services de santé essentiels. Encore aujourd'hui, d'importantes inégalités persistent entre l'état de santé général des personnes autochtones et le reste de la population canadienne[80].

L'efficacité et la pérennité de tout système de santé reposent sur les trois éléments suivants : l'accès à des services de santé adaptés à la population, une main-d'œuvre interdisciplinaire et des infrastructures modernes et sécuritaires. Santé Canada essaie d'attirer plus de professionnels dans ses deux hôpitaux, d'autant plus qu'il devra augmenter son effectif davantage afin d'exploiter le nouveau centre d'excellence en santé de Norway House. Compte tenu de la pénurie de technologues de laboratoires qui sévit actuellement au Canada, les nouveaux diplômés auront la possibilité d'aller travailler où ils veulent, là où les conditions de travail sont raisonnables. Compte tenu des dispositions actuelles de la convention collective, du fait que ses hôpitaux se trouvent en région éloignée, il sera très difficile pour l'employeur de maintenir le personnel en poste ou de recruter de nouveaux employés, à moins d'offrir une indemnité adéquate.

Coûts

Les deux hôpitaux fédéraux emploient dix technologues de laboratoire et quatre technologues en radiologie. Le coût total de la présente proposition s'élève donc à 210 000 $ par année, ce qui représente 0,03 % de la masse salariale de l'unité de négociation.

[80] *Services aux Autochtones Canada : Plan ministériel www.sac-isc.gc.ca/fra/1553090854386/1553090905214*

Compte tenu de tout ce qui précède, l’Alliance demande respectueusement à la CIP d’inclure dans ses recommandations une nouvelle indemnité pour les technologues travaillant dans les deux hôpitaux fédéraux situés au Manitoba.

Techniciens de munitions

Accorder à tous les techniciens de munitions de la classification GT une nouvelle indemnité professionnelle de 16,07 %, qui fera partie du salaire.

MOTIF

Les techniciens de munitions civils du groupe GT (Techniciens divers) veillent à fournir aux militaires canadiens les munitions et les explosifs de tous genres (armes légères, missiles, torpilles, etc.) en bon état. Les techniciens civils sont exposés chaque jour à tous les types de munitions et d'explosifs. Un moment d'inattention ou une erreur de jugement pourrait entraîner des blessures, des mutilations ou la mort du travailleur, de ses collègues, du personnel militaire ou du public. Cela peut aussi causer la perte de munitions et la destruction d'infrastructures stratégiques et essentielles. Les techniciens de munitions travaillent dans des climats et des environnements exigeants. Ils sont exposés à des températures extrêmes, à la pluie verglaçante, aux odeurs nocives, aux bruits, au grésil, à la saleté, à la poussière, à la boue et à un niveau de stress élevé pendant de longues périodes. Ils mettent leur santé et leur vie à risque sans recevoir une rémunération appropriée qui tient compte de ces conditions de travail dangereuses. Le syndicat revendique une nouvelle indemnité professionnelle intégrée au salaire, qui soit à la hauteur du travail dangereux et hautement spécialisé accompli par les techniciens de munitions du groupe GT.

L'étude sur la rémunération commandée par l'AFPC révèle des disparités salariales importantes au sein du groupe GT. L'écart s'élève à 16,07 % pour les techniciens de munitions, après la restructuration salariale (4 % + 4 %). Le syndicat propose donc une indemnité professionnelle pour combler cet écart salarial.

Rôle du technicien de munitions civil

Le technicien de munitions effectue des inspections techniques, des mises à l'essai et des tests et veille à l'entretien et à la neutralisation des explosifs et munitions des Forces armées canadiennes.

Ses activités sont les suivantes :

- inspection, certification et récupération des munitions, du matériel récupéré de munitions et des débris de munitions;
- gestion, réparation, montage, démontage, remise à neuf, modification et élimination logistique du matériel de munitions et d'explosifs;
- enquête sur les incidents/accidents liés aux munitions;
- manutention (chargement, déchargement, emballage ou déballage) Classe 1 (c'est-à-dire matières ou objets présentant un risque d'explosion en masse);
- conseils techniques sur les questions de sécurité en matière de munitions et d'explosifs;
- utilisation d'équipement dans le cadre d'opérations dans des installations statiques ou lors de déploiements à l'étranger;
- gestion logistique et gestion du matériel liées à l'entreposage et à l'entretien des munitions;
- déploiement volontaire durant les conflits armés en vue de fournir une gamme d'activités de soutien en matière de munitions.

Recrutement et maintien en poste

L'embauche de techniciens de munitions civils avait pour but de régler le problème chronique de recrutement dans cette profession (pénurie de 25 %), exacerbé par le vieillissement du personnel qualifié dans les Forces armées. À l'exception des tâches strictement militaires, les compétences des techniciens civils et la structure de ce groupe sont équivalentes à celles de leurs homologues militaires. En fait, certains membres de cette unité sont d'anciens membres des Forces armées. La rémunération accordée à ce groupe d'employés ne fait qu'aggraver la pénurie de main-d'œuvre, si bien que le bassin de techniciens civils est passé de 190 en 2009 à environ 150 au cours de la dernière décennie. Les multiples avis de concours pour les postes de techniciens civils et de techniciens des Forces armées témoignent des efforts de recrutement continus jusqu'en 2019. Une dotation sous-optimale peut avoir de graves conséquences, car les travailleurs, qui sont fatigués en raison de l'augmentation des heures supplémentaires et de la fréquence des quarts de travail, sont plus susceptibles de commettre des erreurs et de mettre leur vie et celle des autres en danger. Recruter suffisamment d'employés reste un défi, ce qui nuit aux inspections de sécurité des stocks de munitions et d'explosifs

vieillissants et peut compromettre la sécurité du personnel et les capacités opérationnelles des Forces armées[81].

L'indemnité proposée comporte plusieurs avantages : compenser nos membres pour l'expertise considérable nécessaire à l'exécution de ce travail hautement spécialisé et dangereux, et pour l'importante responsabilité qui leur incombe de fournir un soutien crucial aux Forces armées; attirer et retenir du personnel compétent et augmenter ainsi les effectifs à un niveau pouvant garantir des heures raisonnables; maintenir un inventaire sécuritaire et adéquat des munitions et explosifs.

Coûts

Il y a approximativement 125 techniciens de munitions. La proposition syndicale représente un coût approximatif de $1.31 million par an ou 0.18% de la masse salariale de l'unité.

Ces travailleurs, qui effectuent des inspections de sécurité dans des conditions très dangereuses, devraient avoir droit à cette indemnité pour éliminer l'écart salarial, comme le révèle l'étude sur la rémunération. À la lumière de ce qui précède, le syndicat demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans sa décision.

[81] Premier rapport au Sous-ministre et au Chef d'état-major de la Défense, directeur, Réglementation des explosifs et munitions (2008) publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D3-27-2008-fra.pdf
Rapport au Sous-ministre et au Chef d'état-major de la Défense couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2009, directeur, Réglementation des explosifs et munitions publications.gc.ca/collections/collection_2013/dn-nd/D3-27-2009-fra.pdf
Dixième rapport au Sous-ministre et Chef d'état-major de la Défense – couvrant le période du 1er avril 2017 au 31 mars 2018 publications.gc.ca/collections/collection_2018/mdn-dnd/D3-27-2018-fra.pdf
Huitième rapport au Sous-ministre et Chef d'état-major de la Défense – couvrant le période du 1er janvier 2015 au 31 mars 2016 publications.gc.ca/collections/collection_2017/mdn-dnd/D3-27-2015-fra.pdf (consulté le 29 août 2019)

Techniciens en pharmacie

Accorder une nouvelle indemnité pour rembourser aux techniciens en pharmacie (EG-03) le coût du permis annuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

MOTIF

Le syndicat retire sa proposition et n'attend aucune recommandation.

Proposition de rémunération – Conclusion

Les employés du groupe TC occupent un grand nombre d'emplois hautement techniques et spécialisés. En raison du système de classification déficient et de la pression qu'exerce le marché sur les compétences techniques, de nombreux groupes ont une rémunération inférieure à celle de leurs comparateurs. Le tableau qui suit présente un résumé des propositions du syndicat concernant les indemnités propres à chacun des groupes.

Groupe	Effectif	Proposition	Coût annuel (M$)	Coût en % de la masse salariale
Techniciens d'entretien d'aéronef	6	5 000 $/an	0,03	0,004 %
EG et TI aux chantiers navals et au 202 DA	110	EG : 7,77 % TI : 8,36 %	0,62	0,08 %
Agents des pêches	450	GT-02-5 : 12,31 % GT-06/7 : 15,47 %	4,02	0,54 %
Agents de l'environnement et agents de la faune	221		2,34	0,32 %
Agents des affaires du travail	150	TI-05 : 4,65 % TI-06 : 7,93 %	0,53	0,07 %
Mesures Canada	175	12,88 %	1,62	0,22 %
PI à la Commission canadienne des grains	145	PI : 1,74 % + 2 000 $ TI : 12,88 %	0,35	0,05 %
Coordonnateurs de la recherche et du sauvetage et groupes de la Garde côtière	100	Postes GT et ingénieurs EG 18,01-22,01 %	1,53	0,21 %
Architectes navals à la Garde côtière	5	Ajouter à l'appendice W	0,02	0,003 %
TI à Transports et au BST	650	A-1 : 13,42 % Tous les TI au taux A-1	13,65	1,85 %
EG à Percy Moore et à Norway House	14	15 000 $/an	0,21	0,03 %
Techniciens de munitions	125	16,07 %	1,31	0,18 %
Total			**26,24**	**3,54 %**

PARTIE 3

ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS

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

Depuis juin 2014, le groupe Éditions et Services de dépôt de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) ne fait plus l'impression ni la distribution des conventions collectives. Cette responsabilité revient dorénavant aux ministères, conformément aux clauses spécifiques des conventions collectives. 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.

En particulier – et il s'agit là d'un sérieux enjeu d'accessibilité pour le groupe SV –, le président de l'Union canadienne des employés des transports (UCET), un Élément de

l'AFPC, a reçu plusieurs plaintes de membres d'équipage de navire (Garde côtière canadienne) concernant l'obtention d'exemplaire imprimé de leur convention. Certains membres n'ayant pas accès à une connexion Internet sur les navires, ils ne peuvent consulter leur convention collective en cas de question ou de doute. Certains membres n'ont pas accès à une imprimante, que ce soit à la maison ou sur les navires. D'autres ont du mal à naviguer sur les sites Web du CT et de leur syndicat lorsqu'ils souhaitent consulter des articles en particulier.

Outre les équipages de navire, une grande partie des 100 000 membres de l'AFPC qui travaillent pour l'administration publique centrale effectuent la majorité de leurs tâches en dehors d'un bureau et n'ont pas toujours accès à Internet, ni même à un ordinateur. Au ministère de la Défense nationale, par exemple, beaucoup d'employés sont appelés à travailler, soit en permanence soit à l'occasion, dans des zones protégées dépourvues d'accès à Internet et où il leur est interdit d'apporter téléphones et ordinateurs.

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 N). Malheureusement, ni le grief de principe qui a été accueilli, ni les directives du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (qui découlaient du grief au dernier palier) n'ont pu régler le problème. Une audience devant la CRTFP est donc prévue le 15 novembre 2019 concernant l'affaire.

En ce qui concerne la proposition de l’employeur, l’AFPC n’a pas donné son accord quant à la modification en question pour aucune de ses conventions collectives touchant l’administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus 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. Enfin, 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. 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.~~

11.0~~8~~**7** 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*. (pièce O, CRTEFP 561-02-739)

La Commission a rendu une décision semblable en mai 2013, lorsqu'un représentant syndical qui s'est vu refuser l'accès aux locaux 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.* (pièce O, CRTEFP 561-02-498)

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

Compte tenu du libellé actuel du paragraphe 12.03/9.03 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 (pièces O). 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 assujetti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et

d’autres établissements pénitentiaires, n’exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l’employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers, 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 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 d’ajouter la phrase : «une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable» dans son offre globale présentée le 1er mai 2019. L’employeur semble avoir rétracté cette proposition lors devant la présente CIP.

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 :

> *18*(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 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 P).

Le paragraphe 18.07 reconnait l'utilité des discussions informelles pour résoudre les problèmes (sans avoir à recourir à un grief officiel) et les encouragent. 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.~~14~~**16** ~~À compter du 1er janvier 2018, l~~**L**es 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, 1412 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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose de modifier cet article comme suit :

14.~~ 14~~15 ~~À compter du 1er janvier 2018,~~ **L**es congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, **14.07, 14.08**, 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

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

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 Q). Aucun problème n'a été soulevé par l'employeur depuis la signature de l'entente lors de la dernière ronde.

Comme il existe un mécanisme de recouvrement des coûts convenu par les parties, le congé n'entraîne aucun coût. L'employeur ne peut donc pas invoquer les coûts pour limiter le nombre de jours cumulatifs qu'un employé peut prendre congé en vertu de cette disposition. De plus, compte tenu des problèmes bien connus du système de paye

Phénix, toute modification à la procédure actuelle, plutôt que de simplifier l'administration de la paye, entraînera d'autres complications susceptibles d'avoir une incidence négative sur la rémunération des membres qui demandent un tel congé.

D'ailleurs, le présent modèle de recouvrement de coûts a été instauré lors de la dernière ronde dans le but de prévenir tout problème de paye que pourrait occasionner Phénix.

L'employeur a même indiqué que l'un de ses principaux objectifs pour cette ronde était de réduire le fardeau de l'administration de la paye.

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

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

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 « réétablir » 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 nº 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)).

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 ales 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 20.

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 R). 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 B 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 23.04, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB (pièce R).

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. À titre d'exemple, 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 30.03, 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'~~a~~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~~ autre**s** jour**s** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont** reconnu**s** 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 jour**s** additionnel**s** ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième lundi du mois de février et le** premier (1er~~er~~) lundi d'août;
m. ~~l.~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

32.05

a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au **tarif double (2)** ~~et demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées~~, jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou

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

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

(ii) d'une rémunération calculée à raison **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

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Ajouter à l'article 32.01:

Il est entendu que l'employé e qui ne travaille pas un jour férié payé a droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal.

MOTIF

L'Alliance propose d'apporter deux modifications au paragraphe 30.02 : 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 (PA, article 28), 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 3e 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 3e 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 :

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 S)

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 S)

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.

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

Proposition de l'Employeur

L'employeur propose de préciser dans la convention collective que les employé-e-s qui ne travaillent pas durant un jour férié payé ont droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal. Or, cette précision se trouve déjà dans la convention collective, précisément au sous-alinéa 25.15 d). (article « Champ d'application particulier de la présente convention ») :

d. Jours fériés payés (paragraphe 32.05)

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

L’employeur n’a fourni aucune raison à la table de négociation pour expliquer l’ajout de ce point à l’article 30.03, d’autant plus qu’il est déjà précisé dans la convention collective.

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

ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Acquisition des crédits de congé annuel

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

a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (~~8~~**5**e) anniversaire de service;

b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (~~8~~**5**e) anniversaire de service;

~~c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) 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** (1**0**~~8~~e) anniversaire de service;

~~e) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;~~

d) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-~~huitième~~ **troisième** (2**3**~~8~~e) anniversaire de service;

38.07 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.

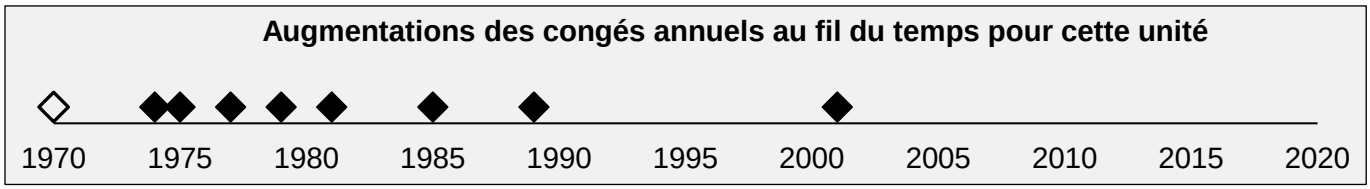
PROPOSITION DE L’EMPLOYEUR (NOUVEAU)

Droit au congé annuel payé

38.03 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.

NOUVEAU : Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l’année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

MOTIF



En ce qui concerne l’article 34, 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

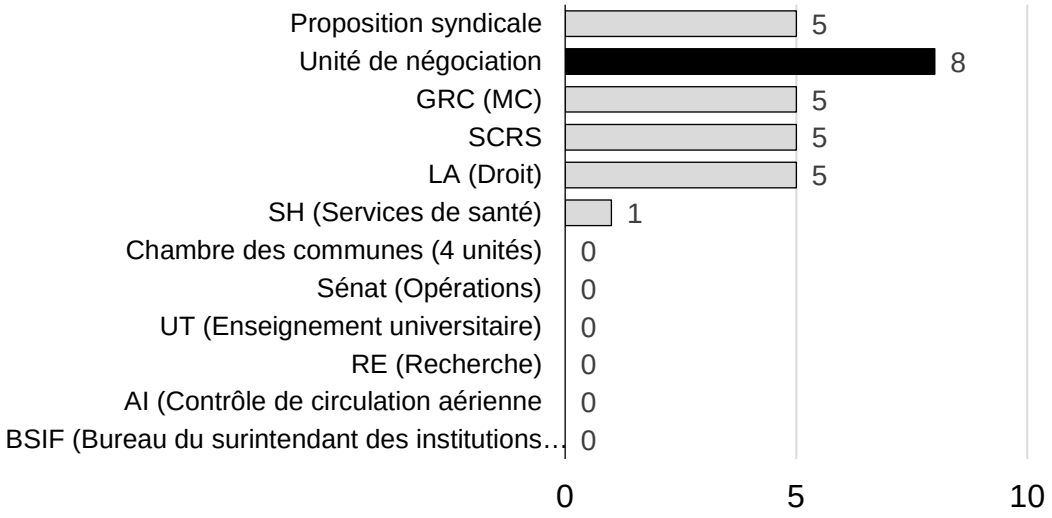
Les crédits de congés annuels pour cette unité n’ont pas été revus depuis 20 ans et accusent un retard par rapport à beaucoup d’autres unités du secteur fédéral.

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 %

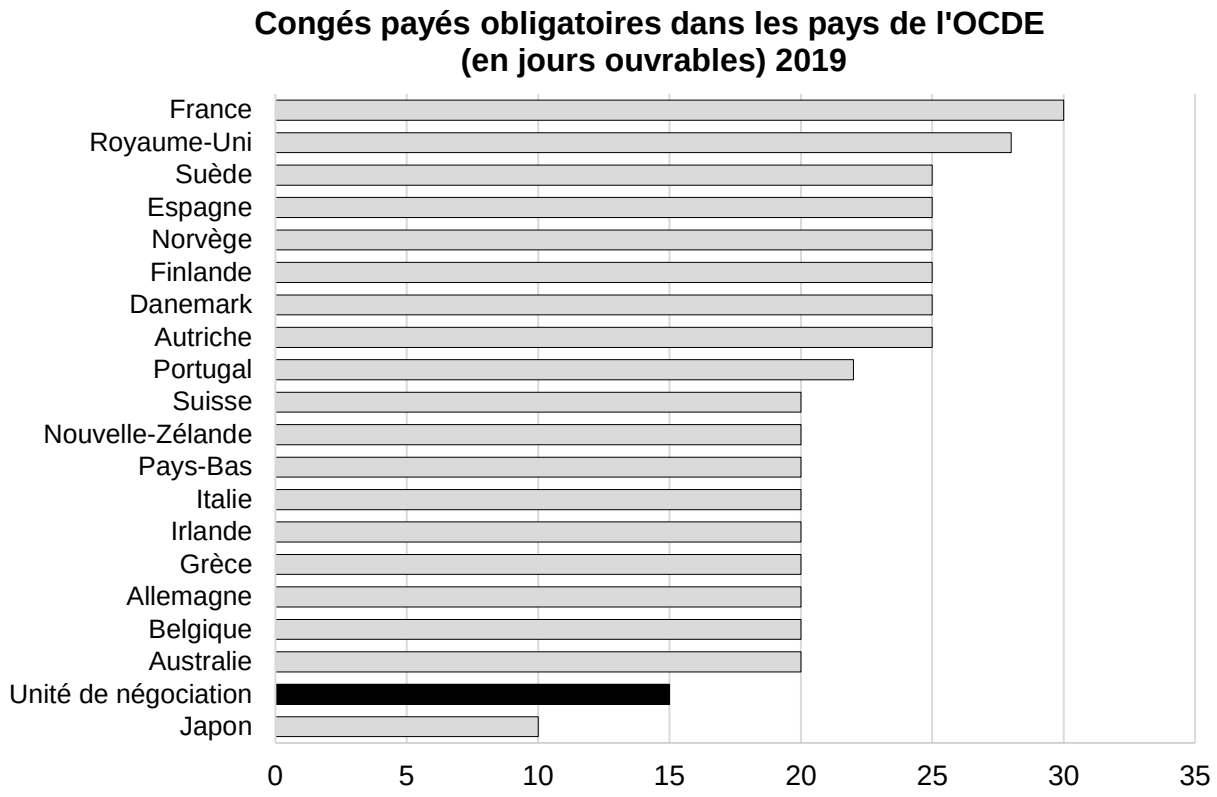
Le syndicat propose que l'unité de négociation ait droit aux mêmes dispositions relatives aux congés annuels que celles des membres civils de la GRC (MC). En s'inspirant du modèle de la GRC, nos membres auraient droit à 20 jours de congés annuels après cinq ans au lieu de huit, soit trois ans de moins 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

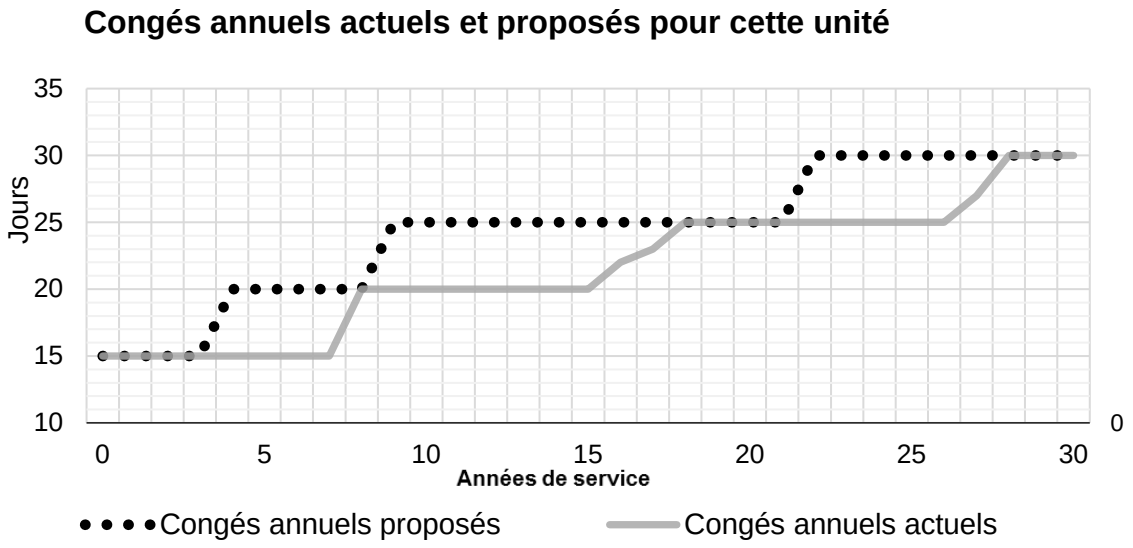


Notre proposition est inférieure à la norme en vigueur dans l'Union européenne et la majorité des pays de l'OCDE. L'Union européenne a fixé un nombre minimal de 20 jours ouvrables de vacances payées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de vacances par année ou plus[82] (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc très raisonnable.

[82] *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.



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.



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 %)[83]. 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 T). 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 T). Les recherchent montrent également que la *productivité*

[83] 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/apercu-demographique-fonction-publique-federale-2018.html

s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management (SHRM) de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas[84].

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

Report des congés

Le syndicat propose de modifier l'article 38.07 afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés.

Aux termes de cet article, les membres reportent à l'année suivante la portion inutilisée de leurs crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de 262,5 heures. La modification du libellé vient préciser que les crédits de congés reportés concernent la portion *inutilisée* des heures accordées. La direction a souvent mal interprété cette clause et refusé le report de jours de congés, même lorsque cela respecte la limite acceptable de 262,5 heures, possiblement pour limiter le report d'un trop grand nombre de congés. Des membres ont affirmé que, dans certains ministères, la direction accepte uniquement de reporter les congés qui ont été refusés.

Plusieurs membres ont soulevé des préoccupations à ce sujet lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale de la Défense nationale l'été dernier (pièce T). 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

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

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.

Propositions de l'employeur

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.

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)[85]. « 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.

> **38.03**
>
> **h.** aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

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.

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

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

La clause proposée n’apporte pas plus de clarté quant à l’établissement du calendrier des congés. En fait, elle contredit l’alinéa 38.04a), qui donne à l’employeur le droit de refuser d’accorder le congé pendant l’exercice financier au cours duquel il a été acquis, eu égard aux nécessités du service, si la demande est présentée après le 1er juin de l’exercice où le congé est acquis.

> **38.04** Lorsque l’Employeur fixe la date des congés annuels payés d’un-e employé-e, sous réserve des nécessités du service, l’Employeur fait tout effort raisonnable :
>
> a) pour accorder à l’employé-e ses congés annuels pendant l’exercice financier au cours duquel ils sont acquis, s’il ou elle le demande au plus tard le 1er juin;

Ainsi, suivant la proposition de l’employeur, un employé serait censé prendre ses congés pendant l’exercice financier au cours duquel ils sont acquis. En même temps, il se peut que l’employeur n’accorde pas le congé pendant cet exercice s’il a été demandé après le 1er juin. La clause proposée créerait de la confusion pour les employés, mais aussi pour les gestionnaires, qui tentent d’organiser les congés équitablement tout en répondant aux nécessités du service. Globalement, cette clause entraînerait une baisse de souplesse et une hausse des conflits relatifs aux dates de congé. Il se peut qu’un employé veuille conserver certains de ses congés pour allonger ses vacances. Or, l’employeur n’a pas expliqué en quoi cela lui imposait une contrainte ni pourquoi cela devrait être évité.

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

ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Certificat médical

39.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 35.02 a).

39.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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Les dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie sont modifiées d'un commun accord pour tenir compte d'un nouveau régime de mieux-être lorsqu'une entente est conclue entre les parties.

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 39.02 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 [notre traduction].

Le libellé de l'article 39 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 39.02a), 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, CRTESPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (pièce U). 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 U).

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.

Proposition de l'employeur

Le syndicat ne croit pas que la proposition de l'employeur soit nécessaire. Son insertion créerait une redondance. Dans l'éventualité où les parties conviennent de modifications au programme de congés de maladie, il sera nécessaire d'adopter d'un commun accord une modification de la convention. Il n'est nul besoin d'ajouter à l'article 39 un énoncé en ce sens.

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

PROPOSITON DE L'AFPC

44.01 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),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

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.

44.02 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**~~i~~), **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 touche 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* :

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

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 interrompront 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)

<u>Indemnité parentale standard</u>

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 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 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** alinéa**s** 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, ~~L~~l**e maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, ~~et~~ parentale, **parentale partagée et de paternité** ne dépassera pas cinquante-~~deux~~**sept** (**57**~~52~~) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de maternité, ~~et~~ parentale, **parentale partagé et de paternité** non payées.

NOUVEAU
(Option 2)

<u>Indemnité parentale prolongée</u>

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 44.01, le syndicat a principalement repris le libellé proposé par l'employeur, et nous croyons que les deux parties sont en accord sur ce point. Le désaccord repose principalement sur la proposition du syndicat selon laquelle l'indemnité parentale supplémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) s'applique à la totalité du nouveau congé parental non payé prolongé. Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe 44.02. Les améliorations apportées en 2017 et en 2018 aux prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu une incidence sur les indemnités supplémentaires prévues par la convention collective. Les nouvelles règles de l'assurance-emploi prévoient des options additionnelles pour le congé parental :

- recevoir des prestations durant 35 semaines au taux de 55 % 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 V). 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 (pièce C). 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 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

INDEMNITÉ PARENTALE PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE POUR UNE PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE DE NIVEAU GT-02

	Taux de rémunération maximal	93 % du taux de rémunération	Prestation de l'AE	RPSC de l'employeur	Rémunération Totale
35 premières semaines	1 076 $	1 000 $	355 $	645 $	1 000 $
26 semaines suivantes	1 076 $		355 $		355 $

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Coût total	Salaire hebdomadaire moyen
35 premières semaines	93 %	35	12 431 $	22 601 $	**35 032 $**
26 semaines suivantes	33 %	26	9 234 $		**9 234 $**
Total		61	**21 665 $**	**22 601 $**	**44 266 $**

De plus, 61 semaines à plein salaire pour une personne salariée occupant un poste de niveau GT-02 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 GT-02 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 GT-02, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de 7 650 $ 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 GT-02

	Taux de rémunération maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	RPSC de l'employeur	Total
61 semaines	1 076 $	355 $	22,8 %	245 $	600 $

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Coût total	Perte totale pour l'employé-e
61 semaines	**55,8 %**	61	**14 965 $**	**36 620 $**	**-7 646 $**

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 2019[86], le gouvernement fédéral est de loin le premier employeur au pays. Il exerce donc une influence indéniable sur l'économie canadienne, la classe moyenne et l'évolution des normes du travail et des avantages sociaux.

Selon une récente étude portant sur la contribution de la fonction publique fédérale à l'économie canadienne, les emplois du secteur public ont une incidence considérable sur

[86] 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 .

notre société. Ils contribuent notamment à l'élimination des inégalités entre les sexes et au rapprochement entre les taux d'emploi des hommes et des femmes au Canada[87]. 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 bébé[88]. » Bien entendu, le Canada peut encore faire mieux puisque par comparaison aux autres pays de l'OCDE, son congé parental payé le situe en milieu de peloton[89].

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]

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

[87] 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_publique_WEB.pdf.
[88] 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.
[89] 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.

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 employeur[90] ». 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.

[90] 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,

ARTICLE 45 – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier 45.02e). Déplacer vers un nouvel article distinct intitulé « Congé de compassion et congé pour proches aidants » et apporter les modifications suivantes :

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

XX.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 45.01 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.

~~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 45.02c) 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.).~~

XX.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).

XX.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, le~~s~~ paragraphe~~s~~ 45.01 ~~et 45.02~~ ci-dessus cesse~~nt~~ de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

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

XX.06 Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

XX.07 L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.

MOTIF

Le syndicat estime que les deux parties sont généralement d'accord sur la plupart des changements proposés à cet article. Ces modifications sont d'ordre administratif et découlent de l'examen du régime d'assurance-emploi de 2016[91].

Le syndicat et l'employeur ne s'entendent toutefois pas sur la nécessité des prestations complémentaires pour les personnes qui reçoivent ou attendent des prestations pour proches aidants ou des prestations de compassion de l'assurance-emploi. Aux paragraphes XX.06 et XX.07, le syndicat propose des prestations complémentaires équivalentes à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées pour une période maximale de huit semaines comprenant le délai de carence.

S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, blessé grièvement ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut 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

[91] Emploi et Développement social Canada, « Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu »

famille ou le ménage ne compte que sur un seul salaire. Selon les plus récentes données 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 2017[92]. 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.

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 W).

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

[92] 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

ARTICLE 59 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

PROPOSITION DE L'AFPC

59.04 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 TC 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.[93]

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 X).

[93] 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 utilisés pour enregistrer (bien que par inadvertance) un incident pour lequel l'employeur a cherché à justifier le licenciement d'un employé cela violaient 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.

ARTICLE 60 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONELLE

PROPOSITION DE L'AFPC

Bien que la documentation soumise ne le démontre pas clairement, la position du syndicat a toujours été et demeure que la convention collective du groupe TC devrait reflétée les dispositions négocier par le groupe PA.

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 recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC.~~

60.01 L'IFP 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.**

60.02 La valeur de l'IRC **est de** 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.~~ **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'employée exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.**

MOTIF

Cette indemnité est payable aux membres qui travaillent dans des établissements correctionnels. Il y a un certain nombre de membres du groupe TC mais traditionnellement cette disposition a toujours été négociée à la table du groupe PA et

appliquée aux autres unités de négociation de l'AFPC. Le syndicat cherche à maintenir cette pratique et à respecter ce qui sera négocié à la table du groupe PA.

ARTICLE 65 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE L'AFPC

65.02 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.

65.07 Rémunération d'intérim

a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant ~~au moins trois (3)~~ **un (1) jour** de travail ou poste~~s~~ ~~consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.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.

65.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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

65.03

~~a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.~~

~~b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :~~

~~i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;~~

~~ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;~~

~~iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;~~

~~iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;~~

v. ~~aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 65.03b) pour un montant de un dollar (1 $) ou moins.~~

MOTIF

Au paragraphe 65.02, 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 Phénix[94].

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 pénalisés 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 1).

Le syndicat propose également de protéger les fonctionnaires en cas de pénalités ou de pertes financières résultant d'erreurs de calcul de la paye. L'une des premières choses que l'AFPC a faites lorsque le fiasco Phénix a commencé, c'est de demander au gouvernement de mettre sur pied un processus de réclamation des dépenses engagées en raison des problèmes de paye. Depuis, le Conseil du Trésor a préparé une liste des dépenses admissibles[95], 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

[94] Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, « Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux »,
[95] 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

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 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 1) :

- 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 récupéreraient la différence lorsqu'ils produiraient leur déclaration de revenus. Des milliers de fonctionnaires ont ainsi hérité d'un lourd fardeau financier et de problèmes fiscaux s'étalant sur plusieurs années. De plus, conformément aux directives 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 année[96]. 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 65.X1 et 65.X2, actuellement, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes. Quelqu'un qui occupe un poste par intérim de façon continue d'augmenter d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, il devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat 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

[96] 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

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 1). Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas à ceux qui évoluent au sein de l'administration centrale fédérale.

Selon le libellé actuel du paragraphe 65.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. En réalité, cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires de deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

Le paragraphe 65.02 de la convention en vigueur stipule ce qui suit :

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

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

Le syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 65.07 va à l'encontre du paragraphe 65.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire de deux (2) jours n'a pas droit « à la rémunération indiquée pour la prestation de ses services ». La proposition du syndicat éliminerait l'incohérence et garantirait aux personnes salariées qui assument des fonctions à un niveau de classification supérieur le droit à la rémunération correspondante.

La proposition du syndicat concernant les passages de l’article 65 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 65 fassent partie des recommandations de la Commission.

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 68 – DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin ~~2018~~ **2021**.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin ~~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 2)[97]. 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 2). Selon ces statistiques, parmi les quelque 90 900 membres PA, SV, TC et EB de l'AFPC, 5909 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 32 724 membres de l'AFPC sont susceptibles d'en être victimes au cours de leur vie.

[97] 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.

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 2). 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. 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 2).

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. Souvent les victimes de violence familiale évitent de demander de l'aide parce qu'elles craignent d'être stigmatisées et que l'on découvre leur secret. Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social répandu, mais aussi comme un enjeu important de travail qui doit être abordé avec compassion en appliquant des règles

équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

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. 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 2). Selon le ministère de la Justice, les répercussions directes et indirectes de la violence conjugale représentent des pertes pour les employeurs de près de 78 millions de dollars[98]. Pour établir le coût de notre proposition, il est essentiel d'évaluer ce que représente le coût de l'inaction pour les Canadiennes, les Canadiens et les employeurs.

Dans une étude de 2013, la Banque mondiale (BM) a constaté qu'il existait un lien indéniable entre la violence familiale et la croissance économique (pièce 2). D'après la

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

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 2). Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement compensés en raison des bénéfices qu'en retirent les employeurs, les données australiennes montrent que les indemnités supplémentaires versées à ce chapitre ne représentent que 0,02 % du salaire. C'est pourquoi le syndicat tient à rappeler qu'il est essentiel de tenir compte du coût de l'inaction pour établir le coût de la présente proposition.

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. 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 :

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 C).

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 2) :

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 2).

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 2)

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 C).

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 ». 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 2).

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 C). 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 %). 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 2).

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 2).

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*
>
> *a) 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.

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 2). 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 2).

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 2). 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 2).

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 53.03 d)

Nous croyons que le libellé de l'alinéa 53.03 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. 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 (pièce 2). Près de trois victimes sur dix (28 %) ont déclaré l'avoir subie plus de dix fois avant de faire appel à la police (pièce 2). 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 2)

Accusations de violence familiale : proposition de l'employeur (53.03 e))

Le syndicat a de sérieuses réserves concernant l'alinéa 53.03 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 53.03 b) et 53.03 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 2) 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 2).

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 3)*

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 3)*

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 prébudgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP) (pièce 3). 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 3)*

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 Trésor[99].

> « 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

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

> accorde à ces entreprises tellement de contrats qu'elles sont devenues pratiquement des prolongements des ministères. Ces nouvelles « boîtes noires » sont à l'abri des règles d'embauche du gouvernement. Elles sont également immunisées contre les demandes d'information soumises au moyen de processus comme l'Accès à l'information et la protection des renseignements personnels (AIPRP).

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

> « Bref, le recours croissant et concentré à la sous-traitance a créé une fonction publique fantôme qui travaille en parallèle avec la vraie fonction publique, mais sans les mêmes pratiques d'embauche ni les mêmes exigences au plan de la rémunération[100]. »

Avant que ne soit publié ce rapport, la Commission de la fonction publique a mené une étude[101] 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).

---

[100] 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.

[101] 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.

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

Même si cette pratique est critiquée, les gouvernements successifs n'en démordent pas. On parle même de privatiser, sous guise d'un PPP, l'exploitation des nouvelles centrales de chauffage fédérales dans la région de la capitale nationale, ce qui n'a rien de rassurant[102]. 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 diversifiée[103]. 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.

---

[102] http://syndicatafpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales
[103] IRIS. *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*. Septembre 2019.https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publique_WEB.pdf.

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.

APPENDICE T – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 21 juin 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

1.1 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.

<u>Partie II : Avis officiel</u>

<u>2.1 Ministère ou organisation</u>

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~~**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 T. 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 T remédient à chacune de ces lacunes.

Selon les dispositions actuelles de l'appendice T, 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'ARE[104].

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 4). 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

[104] 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 4). De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (pièce 4).

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 4). 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 4). Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective du groupe PA (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE 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 D, 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 précédente[105]. 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 4). 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 D 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 T fassent partie de la recommandation de la Commission.

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

[105] STATISTIQUE CANADA. *Frais de scolarité pour les programmes menant à un grade, 2018-2019*, [En ligne], 5 septembre 2018. [www.150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm]

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 <u>peut</u> ~~a 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 B~~,~~ **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. **<u>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.</u>**

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 4).

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 4).

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 déclarées 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 4). 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 T soient exclues de la recommandation de la Commission.

APPENDICE S
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:

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[106]. 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 accepter, lors de la dernière ronde de négociation, d'augmenter le délai au-delà de ce qui est prévu par la loi. 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. Pour le groupe TC, l'employeur n'a pas respecté son échéancier de 150 jours lors des deux dernières rondes. 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.

[106] https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.3/

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 compensation 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. 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 C).

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 HH
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 le présent protocole par ce qui suit :

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.**

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Supprimer l'appendice de la convention collective.

MOTIF

En mars 2015, le président du Conseil du Trésor et le président de l'AFPC 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'AFPC 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'AFPC.

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 5). 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.

Proposition de l'employeur

Pour toute ces raisons le syndicat ne voit pas la nécessité de supprimer cette annexe

APPENDICE II
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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Supprimer l'appendice de la convention collective.

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. 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 6). 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.

Au risque de se répéter, 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.

Proposition de l'employeur

Étant donné le temps passé par les parties à négocier et à travailler sur cette question entre les rondes, le syndicat ne voit quel avantage il y aurait, sur le plan des relations de travail, à supprimer cet appendice sans donner suite à aucune des recommandations du comité mixte.

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

PROPOSITION DE L'AFPC

SUPPRIMER

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Le comité technique rédigera, d'ici le 1er décembre **2021** ~~2017~~, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne les questions suivantes.

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.

NOUVEL 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'AFPC[107].

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 :

- 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);

[107] 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.

- 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

ENJEUX NON-RÉGLÉS DU GROUPE TC

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

25.11 **L'employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat**.

~~Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

25.10 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par poste

Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e 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 rémunérée en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

MOTIF

Proposition de l'AFPC

Le syndicat propose qu'il y ait nécessairement des négociations entre les parties lorsqu'une question aussi fondamentale que la structure des heures de travail des employés est en jeu. Lorsque l'employeur souhaite convertir des travailleurs de jour en travailleurs par poste, ou vice versa, le libellé actuel ne prévoit que des consultations. Lors de ces consultations, l'employeur doit seulement établir une nécessité concernant le service ou l'efficacité, deux notions presque entièrement définies par l'employeur lui-même. Ce libellé offre peu de protection aux employés.

Le syndicat cherche à obtenir de meilleures protections pour les heures de travail et les horaires de ses membres. Il y a d'énormes différences entre les dispositions visant les

travailleurs de jour et celles visant les travailleurs par poste. Les premiers profitent d'un horaire relativement délimité, tandis que les seconds peuvent être appelés à travailler à tout moment ou presque. Certes, les travailleurs par poste bénéficient de stipulations sur la planification de l'horaire et les primes, mais il reste que la rotation des postes nuit à la santé des employés.

Les employés organisent leur vie en fonction de leur horaire de travail. L'employé qui est travailleur de jour depuis le début de sa carrière aura mis en place des structures et des activités en dehors du travail qui concordent avec son horaire. La garde des enfants, les transports entre la maison et l'école, le soin des aînés et les autres obligations familiales s'articulent autour des heures de travail prévues. De plus, les employés prennent des dispositions pour que leurs loisirs (bénévolat dans la collectivité, activités artistiques ou sportives, ou autres activités du genre) n'entrent pas en conflit avec leur horaire de travail. Le syndicat s'oppose à ce que l'employeur puisse unilatéralement décider de muter des employés au travail par poste au simple motif que cela l'aide à équilibrer son budget.

Par exemple, l'employeur pourrait prétendre qu'il doit convertir une travailleuse de jour en travailleuse par poste pour éviter de payer des heures supplémentaires. Il pourrait même prétendre que cette conversion est requise pour de courtes périodes afin d'éviter les heures supplémentaires. Le syndicat aurait beau plaider avec vigueur que cela s'oppose à l'esprit de la convention, il se pourrait bien que le libellé appuie le point de vue de l'employeur.

Même si l'on fait abstraction de la proposition du syndicat en faveur d'un accord réciproque, le libellé actuel n'oblige même pas l'employeur à démontrer que le changement est requis pour répondre aux nécessités du service, ce qui constitue une exigence plus élevée et un concept bien établi par la jurisprudence. L'exigence actuelle n'est pas assez élevée pour justifier une conversion de travailleur de jour en travailleur par poste, ou vice versa.

Une condition de travail aussi fondamentale que les heures de travail ne devrait pas être changée sans négociations entre les parties. Le syndicat demande donc respectueusement au conseil de mettre fin au pouvoir de l'employeur d'obliger unilatéralement les employés à travailler par poste, une exigence qui ne faisait pas nécessairement partie de leurs conditions d'embauche.

Proposition de l'employeur

L'employeur propose de réduire la période applicable pour le paiement d'une prime en cas de court préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par postes. C'est une réduction importante : on passe de sept jours à 48 heures.

Une prime est versée pour compenser la difficulté de réorganiser sa vie après un court préavis. Les changements d'horaire peuvent entraîner des coûts supplémentaires pour l'employé : garde d'enfants, soins d'une personne âgée ou annulation de projets. Une telle proposition viendrait perturber la conciliation travail-vie personnelle des employés, car l'employeur pourrait modifier l'horaire des travailleurs par 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. Cette disposition fait partie de la convention collective depuis 1971 (pièce 7) et rien ne justifie son retrait.

ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'AFPC

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **trois dollars (3 $)** 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

(c) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de **trois dollars (3 $)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.

(d) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Dispositions exclues
Le présent article ne s'applique pas aux employés travaillant de jour, visés par les paragraphes 25.04 à 25.06, ou par le paragraphe **M**25.0**6**4 de l'appendice M.

MOTIF
La prime de poste de ces travailleurs n'a pas augmenté depuis 2002, soit plus de 17 ans. Il y a bien eu des rajustements salariaux durant cette période, mais les primes de poste et de fin de semaine n'ont pas du tout changé. En fait, leur valeur a été érodée par l'inflation. Pourtant, l'inflation a gagné un peu plus de 36 % au cours des dix-sept dernières années. Le syndicat est d'avis que sa proposition est tout à fait raisonnable, vu le temps écoulé depuis la dernière augmentation. De plus, les formules pour calculer les primes de poste des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de

base des employées pour la soirée, ce qui équivaut à environ 4 à 6 $ selon l'échelle salariale. Pour le groupe Réparation des navires (Ouest), la formule pour calculer la prime de nuit correspond à un cinquième (1/5) du taux horaire de base. En outre, certains employeurs du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de travailleurs. Par exemple, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTESFP (pièce 8).

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 employées ne sont pas négligeables. Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleurs par postes se plaignent le plus souvent. Toutefois, comme l'indique un rapport de Statistique Canada (pièce 8), 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 entrainer 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 employées 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; 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.

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

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarif~~s~~ **double.** ~~suivants :~~

~~a. tarif et demi (1 1/2) sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01~~

~~b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

28.02

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

b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.

c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donnée et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

Indemnité de repas

28.10

a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix dollars (10 $)~~ **quinze dollars (15 $)** en remboursement des frais d'un (1) repas, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement~~.

b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 $)~~ **quinze dollars (15 $)** en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement~~.

c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

<u>PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR</u>

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

a. tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);

b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures **dans toute période continue** ~~au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures~~ ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

28.02

a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires ~~au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis~~. **dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle la demande de paiement est approuvée.**

c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

28.10 Repas

(Nouveau)

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 comprend trois parties : 1) la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; 2) le mode de rémunération au choix de l'employé-e (en espèces ou sous forme de congé); 3) l'augmentation de l'indemnité de repas pour la faire passer à 15 $.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou 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. La revendication du syndicat 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.

L'Alliance propose ensuite une modification au paragraphe 28.08. Si elle admet que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, elle estime toutefois que le mode de

rémunération des heures supplémentaires travaillées ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. Le syndicat revendique le choix de la personne salariée quant à la façon dont elle sera rémunérée, soit en espèces ou sous forme de congé compensateur. Les personnes salariées font des heures supplémentaires parce que l'employeur l'exige. Elles devraient pouvoir décider du mode de rémunération. Rappelons qu'en raison des ratés du système de paye Phénix, une personne peut devoir attendre des années avant d'être rétribuée pour les 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 16 ans. De plus, l'augmentation qui avait été accordée à l'époque n'était que de 50 cents. Or, au cours des 16 dernières années, le prix de la nourriture a grimpé, l'inflation ayant augmenté de près de 33 %. Il est donc plus que temps d'augmenter l'indemnité de repas 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 9). Lors de récentes négociations, le Secrétariat du Conseil du Trésor a consenti à une indemnité de repas de 12 $ pour les membres de l'administration centrale qui font partie des groupes 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 9).

Proposition de l’employeur

La proposition de l'employeur concernant les heures supplémentaires limiterait la rémunération des heures supplémentaires à taux double aux situations où les employés travaillent plus de 15 heures au cours d'une période continue. En vertu du libellé actuel, toute période de travail (continue ou non) de plus de 15 heures au cours d'une période de 24 heures serait rémunérée au taux double. Le taux double des heures supplémentaires prévu à l'alinéa 28.01 b) est rarement utilisé, il représentait 0,1 % du nombre total d'heures supplémentaires effectuées par les membres de cette unité de négociation selon la divulgation des données de l'employeur pour 2017-2018. Le libellé proposé par l'employeur ne figure dans aucune autre convention collective du Conseil du Trésor. L'Employeur n'a pas fourni de justification solide, ni de preuve des difficultés financières qu’il rencontre pour justifier la modification du libellé du présent article.

En ce qui concerne la proposition de l'Employeur concernant l'alinéa 28.02 (b) de " dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle la demande de paiement est approuvée ". L'employeur n'a pas fourni de raisons claires ni de preuve de difficultés financières qui justifieraient la proposition de retarder la rémunération des employés.

Les heures supplémentaires sont épuisantes, stressantes, ont un effet négatif sur la santé et le moral des employés. Sans compter que ces derniers peuvent encourir des inconvénients et des frais supplémentaires, par exemple pour la garde d'enfants en dehors des heures normales de travail, ou d'autres obligations familiales. Les employés font des heures supplémentaires et assument les inconvénients et les dépenses qui s'y rattachent, sachant qu'ils seront rémunérés rapidement, dans la période de paie qui suit celle où ils ont effectué les heures supplémentaires. Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les employés attendent jusqu'à six semaines de plus pour recevoir une indemnité, alors qu'on s'attend à ce qu'ils soient disponibles pour effectuer ce travail chaque fois que cela est nécessaire. Dans le contexte actuel causé par les déboires du système de paye Phoenix, le syndicat s’oppose fermement à cette mesure.

La proposition de l'Employeur qui élimine l'indemnité de repas aux employés qui sont autorisé à faire des heures supplémentaires à partir d'un endroit autre que leur lieu de travail désigné est restrictif et beaucoup trop général. L'employeur n'a fourni aucune preuve des difficultés financières qu'il rencontre qui justifierait l'adoption de ce nouveau libellé.

Coût

Selon l'exercice 2017-2018, l'adoption d'un système de temps double pour toutes les heures supplémentaires aurait coûté 6,34 millions de dollars, soit 0,85 % de la masse salariale de l'unité de négociation. L'augmentation de l'indemnité de repas représenterait un coût additionnel de 75 000 $ ou 0,01 % de la masse salariale de l'unité de négociation. Le syndicat soutient que ces augmentations sont raisonnables et appropriées et demande respectueusement à la Commission d'inclure ces propositions dans sa recommandation.

Il est à noter que le Syndicat a proposé de modifier l'article 29 sur l'indemnité de rappel au travail. Cette modification est liée à la proposition syndicale pour une rémunération à taux double de toutes les heures supplémentaires. Nous ne traiterons pas de cette revendication séparément.

ARTICLE 34 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

PROPOSITION DE L'AFPC

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~~.

~~c.~~ **b.** Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou 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'employée 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'employée, 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 10

Bien qu'il soit difficile d'établir précisément le coût d'une telle revendication, le syndicat peut affirmer que le coût total des heures supplémentaires pour le temps de déplacement du groupe TC était de 2,3 millions de dollars pour l'exercice 2017-2018, soit 0,31 % de la masse salariale. Même si ce changement entraînait 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 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

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

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

ou

b. d'une maladie, **de traumatismes indirects, d'une affection professionnelle ou d'une blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

MOTIF

Habituellement, les employés du Conseil du Trésor qui sont blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur et de leur salaire normal lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail conformément à la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*[108].

D'après les lignes directrices du Conseil du Trésor, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail, même si ce sont les commissions des accidents du travail territoriales et provinciales qui établissent la

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

durée du congé nécessaire aux fins de rétablissement et de retour au travail[109]. Soulignons également que le montant de l'indemnité pour accident du travail peut varier d'une province, ou d'un territoire, à l'autre.

Selon le syndicat, les modifications proposées au paragraphe 41.01 :

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

Inégalités des indemnités et des inclusions d'une province à l'autre. Même s'ils sont protégés par la même convention collective, nos membres ne touchent pas les mêmes indemnités en cas d'accident au travail. Dès que le cas d'un employé blessé ou malade est transféré au programme d'indemnisation d'une commission des accidents de travail, ses indemnités (correspondant à 100 % de sa paye régulière) sont réduites au taux établi par le territoire ou la province de résidence et varient entre 75 % et 90 % du salaire net. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre[110].

[109] *Évaluation du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (au 14 septembre 2019) : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/service-federal-indemnisation-accident.html*
[110] *Association des commissions des accidents du travail du Canada; prestations d'indemnisation : http://awcbc.org/fr/?page_id=360*

Province/ Territoire/	Indemnité en pourcentage du salaire	Salaire cotisable maximal (2018)[111]	Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail[112]
SK	90 % du salaire net	88 314 $	Problèmes graves et chroniques
TN		65 600 $	Problèmes graves et chroniques
QC		76 500 $	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
TNO		92 400 $	Problèmes graves et chroniques seulement
AB		98 700 $	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
MB		127 000 $	Traumatismes graves
ON	85 % du salaire net	92 600 $	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
IPÉ		55 000 $	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
NB	85 % de perte de salaire[113]	64 800 $	Problèmes graves
NÉ	75 % du salaire net (26 premières semaines) puis 85 % du salaire net	60 900 $	Problèmes graves
YK	75 % du salaire brut[114]	89 145 $	Problèmes graves
CB	90 % du salaire net	84 800 $	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques

Le libellé actuel de la convention collective est problématique et cause des difficultés aux membres blessés ou malades de diverses façons. En plus des contraintes financières causées par la réduction de salaire, une personne qui touche des indemnités pour accident du travail devra, à son retour au travail, rembourser à l'employeur sa part des retenues au titre du régime de retraite, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime des prestations supplémentaires de décès et du Régime d'assurance-invalidité. Par ailleurs, lorsqu'un employé est absent pendant 10 jours ou plus, il perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. Aussi, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées pour le calcul du rajustement salarial, des augmentations, de la date des augmentations et de l'emploi continu, ce qui entraîne des répercussions financières à long terme pour l'employé.

[111] *Association des commissions des accidents du travail du Canada, statistiques : http://awcbc.org/fr/?page_id=2236*
[112] HR Insider: https://hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/
[113] *La perte de revenus est définie comme la différence entre les revenus moyens nets et la capacité de revenus moyens nets : http://awcbc.org/fr/?page_id=9806*
[114] Si l'employé gagne un salaire égal ou inférieur au montant minimal d'indemnisation (25 % du salaire maximal), son indemnité correspondra à 100 % de son salaire brut.

Le mode d'application des congés pour accident de travail n'est pas uniforme d'une région à l'autre et même au sein des ministères. « Les représentants des ministères n'ont aucun pouvoir dans ce domaine et ils doivent signaler toutes les blessures et maladies professionnelles[115]… » Les ministères doivent obtenir et vérifier l'avis de la période d'invalidité de Travail Canada avant d'approuver un congé pour accident de travail. Toutefois, il n'y a pas de norme uniforme de durée « raisonnable » pour ces congés ni de date à partir de laquelle la personne blessée ou malade doit passer aux « indemnités directes de la CAT ». Le congé ne doit pas être prolongé au-delà de la date fixée par Travail Canada confirmant que l'employé est apte au travail et doit faire l'objet d'un examen ministériel si le congé atteint 130 jours[116]. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen du ministère est extrêmement rare. Selon des données cumulatives à long terme, la durée moyenne des demandes d'indemnisation accordées pour perte de temps est bien inférieure à 130 jours (voir le tableau ci-dessous). La probabilité que les membres de cette unité de négociation dépassent 130 jours est négligeable. Il n'y a donc pas de raison convaincante de s'inquiéter quant à la durée du congé pour accident de travail.

Durée moyenne de l'indemnisation ()[117]

Province/territoire	Durée moyenne des réclamations au cours de 5 ans (2013-2017)*
TN	129,3
IPÉ	69,8
NÉ	117,3
NB	105,3
MB	34,3
SK	53,6
AB	70,9
CB	74,1
YK	29,3

[115] *Guide de l'employeur au sujet de la* Loi sur l'indemnisation des agents de l'État *(au 21 août 2019) : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/indemnisation/liae.html*
[116] *Congé pour accident du travail (au 21 août 2019) : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139&section=html*
[117] Aucune donnée disponible pour le Québec, l'Ontario et les Territoires du Nord-Ouest. Association des commissions des accidents du travail du Canada

** Nombre estimatif total de jours civils indemnisés pour invalidité à court terme au cours des cinq premières années civiles d'une réclamation typique avec perte de temps (si les conditions actuelles persistent dans le futur)[118].*

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

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

Alors que les salaires versés en vertu des dispositions actuelles sur les congés d'accident du travail proviennent habituellement de la section ou direction du ministère où travaille la personne blessée ou malade, les indemnités de la CAT proviennent d'un budget central des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail (PFIAT)[119]. Le ministère peut être ainsi pousser à transférer aussi rapidement que possible la personne blessée ou malade au régime de prestations directes de la CAT de façon à libérer les

[118] *Programmes d'indemnisation des accidents du travail au Canada : http://awcbc.org/fr/?page_id=11805*
[119] *Audit des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail, janvier 2018 : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification/programmes-federaux-indemnisation-accidentes.html* (au 14 septembre 2019)

fonds affectés à la rémunération et le remplacer par un autre travailleur physiquement apte. Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder un membre du personnel blessé ou malade en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail. **Il n'est pas possible de contester la décision de l'employeur** de transférer le dossier d'un employé à la CAT ni d'en appeler, peu importe si sa décision semble totalement déraisonnable.

Recommandation antérieure du bureau de conciliation

Il est important de noter que lorsque ce problème a été présenté au bureau de conciliation, ce dernier était d'avis, comme le syndicat, qu'il fallait retirer de la convention collective la possibilité que l'employeur fixe la période de congé payé[120]. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée en ces termes :

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

Dispositions contractuelles d'autres conventions collectives

La convention collective de l'AFPC contient des dispositions protégeant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour toute la période de congé jugée nécessaire par une commission des accidents du travail provinciale ou territoriale.

Aussi, l'AFPC représente des employés de la Chambre des communes (techniciens de bibliothèque, employés des services généraux de bureau, le personnel en bibliothéconomie et celui des services de l'exploitation et des services postaux) dont les conventions collectives prévoient que la durée du congé pour accident de travail est

[120] *Décisions de la CRTESPF : https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (au 14 septembre 2019)

déterminée par une commission des accidents du travail et non par l’employeur (pièce 11).

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

DEFINITION DE LA FAMILLE SOUS:
ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE
ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES
ARTICLE 51 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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

a. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e. ou
b. 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

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle de l'employé-e), les enfants en tutelle, ou les petis-enfants;
c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou
f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e. **ou**
g. 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.

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

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 51.01a) 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 45.02, 47.01 et 51.01 se retrouve dans la convention collective négociée par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour le groupe EB :

22.02 Congé de deuil payé

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

   i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

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

   i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

22.12 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.

En 2019, ce libellé a été ajouté aux conventions collectives d'autres unités de négociation de l'administration centrale, notamment l'ACEP, l'ACAF et l'AJJ (pièces C). De toute évidence, l'employeur a reconnu le bien-fondé du principe; on pourrait même parler de précédent. Les membres des unités de négociation TC 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 d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

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 [notre traduction] (pièce 12).

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

En 2011-2013, Linda Duxbury de l'École de commerce Sprott de l'Université Carleton et Christopher Higgins de l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario ont mené une étude auprès de quelque 25 000 personnes salariées canadiennes sur l'expérience des proches aidants (pièce 12).

Voici certains résultats que rapporte l'étude :

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

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

Une étude parue 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 12)

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 12).

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 1er novembre 2007 à la suite d'un examen de la classification.

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 rencontrer ces professionnels pendant plus de 7,5 heures.

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. 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 57 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

57.01 Sur demande écrite, **et dans les trois mois de son entrée en fonction**, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, un organigramme décrivant la classification de son poste au sein de l'organisation, son rapport hiérarchique et les niveaux de classification des postes respectifs. **Chacun de ces documents doit porter la signature du superviseur et de l'employé-e ainsi que la date de réception; ils doivent aussi renfermer un paragraphe expliquant le droit aux employé-e-s de déposer un grief sur le contenu dans les délais prescrits.**

Tous les quatre ans, l'Employeur examine l'exposé des fonctions de chaque membre pour déterminer s'il est à jour ou doit être actualisé.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

57.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

MOTIF

Les employés qui travaillent dans de grandes organisations comme le gouvernement fédéral s'attendent à ce que leur classification soit exacte afin de toucher une rémunération juste pour le travail accompli. Pour que la classification soit exacte, il faut que l'exposé des fonctions le soit aussi, car c'est à partir de ce document que l'on évalue le poste selon la norme de classification en vigueur. C'est ce qui détermine le nombre de points accordés à un poste, son niveau de classification et, par le fait même, le salaire.

On sait que les normes de classification sont désuètes et qu'elles doivent être mises à jour. Cette question sera d'ailleurs abordée dans une autre section portant sur la structure des groupes professionnels. Il n'en demeure pas moins qu'une description de

travail à jour est nécessaire pour s’assurer qu’un employé comprend parfaitement ce qu’on attend de lui et obtient une rémunération juste.

Il s’agit également d’une question de transparence pour les employés. Il faut veiller à ce que tous les nouveaux employés et ceux qui commencent un nouvel emploi obtiennent leur exposé des fonctions dans un délai raisonnable suivant le début de leur emploi. Or, beaucoup d’employés travaillent pendant une longue période de temps avant d’obtenir leur exposé des fonctions. Le syndicat estime qu’il faut remédier à cette situation.

Il faut également mener un examen obligatoire de l’exposé des fonctions. Le syndicat propose de le faire tous les quatre ans. Ainsi, lorsque des fonctions s’ajoutent au poste, ou lorsque le travail évolue de manière importante, la description de travail reflète fidèlement les tâches accomplies et les employés sont rémunérés comme il se doit pour le travail qu’ils font.

Proposition de l’employeur

L’employeur propose de supprimer les termes « complet et courant » de la disposition permettant aux employés d’obtenir un exposé des fonctions sur demande. Le syndicat ne voit pas quel serait l’avantage, du point de vue des relations de travail, de permettre à l’employeur de fournir à l’employé un exposé des fonctions incomplet ou désuet.

L’exposé des fonctions fournit à l’employé une orientation claire pour évaluer le rendement, le protéger contre des mesures disciplinaires arbitraires et offrir une rémunération juste par l’entremise du système de classification. Il va sans dire qu’un exposé incomplet et périmé pourrait induire l’employé en erreur, l’exposer à des mesures disciplinaires injustes et mener à une classification inexacte. Le syndicat ne croit pas que cette proposition servirait l’intérêt des parties et demande à la CIP de ne pas formuler de recommandation à ce sujet.

ARTICLE 62 – MARCHANDISES DANGEREUSES

PROPOSITION DE L'AFPC

62.01 Un employé-e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer**,** ~~et~~ d'étiqueter, **d'inspecter, de manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport~~, conformément à la Loi susmentionnée, reçoit une indemnité ~~quotidienne~~ **mensuelle** de ~~trois dollars et cinquante (3,50 $)~~ **cent cinquante dollars (150 $)** pour chaque ~~jour~~ **mois** où il ou elle doit emballer**,** ~~ou~~ étiqueter**, inspecter, manipuler ou transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 $)~~ ~~**cent dollars (100 $)**~~ ~~pour chaque mois~~ **et** au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

MOTIF

L'AFPC cherche à élargir la portée de l'indemnité au titre des marchandises dangereuses de sorte qu'elle s'applique à tous ses membres qui ont suivi avec succès la formation exigée par la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses*[121] (ci-après la « *Loi* ») sur l'emballage, la manutention et le transport des marchandises dangereuses et qui s'acquittent de ces tâches pour le compte de l'employeur.

Au Canada, le transport des marchandises dangereuses, allant des produits chimiques industriels aux marchandises manufacturées, est régi par la *Loi*. Le *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses* (ci-après le « *Règlement* »), adopté par toutes les provinces et tous les territoires, établit les exigences en matière de sécurité du transport de ces marchandises.

Les lois fédérales et provinciales réglementent une longue liste de produits, de matières ou d'organismes reconnus comme dangereux. Ceux-ci sont répartis en neuf classes[122] :

[121] tc.gc.ca/fra/lois-reglements/lois-1992ch34.htm
[122] tc.gc.ca/fra/tmd/clair-partie2-339.htm

Classe 1 : Explosifs
Classe 2 : Gaz
Classe 3 : Liquides inflammables
Classe 4 : Solides inflammables
Classe 5 : Matières comburantes et peroxydes organiques
Classe 6 : Matières toxiques et matières infectieuses
Classe 7 : Matières radioactives
Classe 8 : Matières corrosives
Classe 9 : Produits, matières ou organismes divers

En vertu du *Règlement*, les employeurs doivent s'assurer que leurs employé-e-s chargés de la manutention des marchandises dangereuses sont qualifiés :

6.1 Exigences concernant le certificat de formation

*« **(2)** Tout employeur ne peut ordonner ou permettre à un employé de manutentionner, de demander de transporter ou de transporter des marchandises dangereuses à moins que l'employé, selon le cas :*

***a)** ne possède une formation appropriée et ne soit titulaire d'un certificat de formation conformément à la présente partie;*

***b)** n'effectue ces opérations en présence et sous la surveillance directe d'une personne qui possède une formation appropriée et est titulaire d'un certificat de formation conformément à la présente partie*. »[123]

L'idée d'offrir l'indemnité au titre des marchandises dangereuses au personnel qui *manutentionne, inspecte et transporte* ces marchandises est compatible avec le *Règlement*. En effet, dans la mesure où les activités se rapportent à l'expédition de marchandises dangereuses, le *Règlement* ne se limite aucunement aux activités d'emballage et d'étiquetage.

Il revient à l'employeur de choisir son personnel qui s'acquittera des tâches liées au transport de marchandises dangereuses et de s'assurer qu'il a suivi avec succès la

[123] *Règlement sur le Transport des marchandises dangereuses*, partie 6 – Formation
https://www.tc.gc.ca/documents/DORS_2019-101.pdf Codification du règlement sur le transport des marchandises dangereuses incluant la modification DORS/2019-101
https://lois-laws.justice.gc.ca/PDF/T-19.01.pdf

formation exigée par la *Loi*. En lui donnant ainsi la directive de s'occuper de la manutention de marchandises dangereuses et par le fait même d'avoir suivi la formation et d'être titulaire de certification de formation, l'employeur, à toutes fins utiles, assigne ces fonctions au personnel.

Or, ces tâches ne sont pas nécessairement précisées dans les descriptions de travail souvent générales. Qui plus est, les normes de classification du Conseil du Trésor sont désuètes. Elles n'ont pas évolué au même rythme que les tâches de nos membres et leurs responsabilités accrues en raison du resserrement de la législation fédérale en matière de santé et de sécurité. Ainsi, nos membres à qui l'employeur confie des tâches de manutention et de transport des marchandises dangereuses et qui ont suivi avec succès la formation nécessaire n'ont droit à cette indemnité que si l'employeur considère ces tâches comme faisant partie de l'intention ou de l'acte d'expédier les marchandises. L'AFPC est d'avis que, puisque l'employeur est tenu de désigner des membres de son personnel et de leur offrir la formation nécessaire pour transporter des marchandises dangereuses, il devrait aussi leur verser une indemnité pour l'exécution de ce travail.

Selon la pratique actuelle de l'employeur, seul le personnel chargé d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses et de signer la feuille de route a droit à l'indemnité. Les employé-e-s qui manutentionnent les marchandises dangereuses n'y ont pas droit. Les signataires de la feuille de route doivent bel et bien avoir suivi la formation prévue dans la *Loi*. Ils veillent à ce que tout soit en règle conformément à la Loi et à ce que les formulaires requis soient dûment remplis, mais ils ne supervisent pas toutes les étapes du processus d'emballage et d'expédition. Ils s'en remettent à leurs collègues chargés de la manutention, de l'inspection, de l'emballage et de l'étiquetage des marchandises avant l'étape de la pesée, qui eux n'ont pas droit à l'indemnité. L'Alliance ne conteste pas le droit à l'indemnité des signataires de la feuille de route puisqu'ils doivent manutentionner la marchandise, même s'il y a de fortes chances qu'ils n'interviennent pas dans le processus d'emballage et qu'ils s'en remettent aux compétences des membres de l'équipe chargée de vérifier si la cargaison est conforme au *Règlement*.

Le nom l'indique : les marchandises dangereuses sont dangereuses. Elles le sont avant d'être emballées et expédiées, le demeurent durant le transport et le sont toujours une fois arrivées à destination. Le risque de danger n'étant donc pas seulement présent à l'emballage, à l'étiquetage et à l'expédition, toute personne chargée de manutentionner ou de transporter des marchandises dangereuses devrait pouvoir toucher l'indemnité.

La majoration proposée tient compte des responsabilités et des risques accrus en matière de transport et de manutention des marchandises dangereuses que nos membres doivent assumer. Une indemnité de 3,50 $ par jour pour la manutention d'explosifs, de matières corrosives, de substances hautement toxiques ou encore d'effluents corporels infectieux n'est pas raisonnable. L'indemnité n'a pas été modifiée depuis qu'elle a été négociée pour la première fois dans la convention collective du groupe TC en 2005, et elle ne tient certainement pas compte de l'inflation. Le montant mensuel proposé simplifierait la pratique actuelle qui consiste à calculer l'indemnité journalière et réduirait considérablement le fardeau administratif connexe.

L'AFPC cherche à protéger ses membres et le public en étant le plus proactif possible et croit qu'il s'agit justement là de l'esprit de la *Loi*. Pour ces raisons, l'Alliance demande respectueusement que la Commission inclue la présente revendication dans ses recommandations.

<u>Coût</u>

Bien que le coût de cette indemnité soit difficile à chiffrer, le syndicat estime qu'environ 250 membres seraient admissibles à cette indemnité. Abstraction faite des sommes déjà versées à ces membres, le coût annuel de cette proposition serait d'environ 337 000 $, soit 0,05 % de la masse salariale de l'unité de négociation.

APPENDICE C
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME, DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

PROPOSITION DE L'AFPC

Voici les modifications que le syndicat souhaite apporter à l'appendice C de la convention collective :

- Changer la durée du travail pendant la fonction de surveillance de 9,5 heures à 11,5 heures
- Payer des primes de poste à tous les employés assujettis à cet appendice lorsqu'ils sont affectés à la surveillance
- Permettre aux employés assujettis à cet appendice d'avoir droit au congé pour les employés en déplacement prévu au paragraphe 34.09.

MOTIF

Comme nous l'avons souligné dans la section sur les salaires, les agents des pêches sont responsables de l'application de la loi. La surveillance aérienne ou maritime des navires en fait partie. Les agents affectés à la surveillance maritime patrouillent les eaux canadiennes et internationales pour appliquer la *Loi sur les pêches*, protéger la souveraineté du Canada sur ses eaux nationales et surveiller les eaux internationales dans le cadre des obligations du Canada comme membre de l'Organisation des pêches de l'Atlantique Nord-Ouest. Le plus gros de cette activité se fait à bord d'un navire, mais aussi par avion.

Les périodes d'affectation à la surveillance maritime des navires sont de deux semaines. Pendant ces périodes, les membres sont mobilisés et chargés de patrouiller et d'arraisonner des navires. En vertu de l'appendice C, les membres sont payés pour 9,5 heures chaque jour qu'ils passent en mer, peu importe le temps réellement travaillé. Selon le syndicat, les membres travaillent très souvent plus 9,5 heures par jour. Les agents des pêches sont appelés à arraisonner des navires et à vérifier si le nombre de

prises qui se trouvent dans leurs cales ne dépasse pas la quantité permise. Les navires étant souvent très gros, ce travail nécessite beaucoup de temps.

Pour ce qui est de la surveillance aérienne, les avions utilisés à l'heure actuelle peuvent seulement voler pendant 5 à 6 heures avant de devoir faire le plein. Le ministère prévoit commencer à utiliser de plus gros avions, comme des Dash 8 et des Aurora, qui peuvent voler plus longtemps sans se ravitailler. Les patrouilles aériennes devraient donc durer plus longtemps, ce qui renforce le bien-fondé de la proposition du syndicat de bonifier la rémunération pour la fonction de surveillance.

Cette question a été abordée maintes fois lors de réunions syndicales-patronales. Le ministère s'est dit d'accord pour augmenter à 11,5 heures la journée de travail pendant la fonction de surveillance afin que les membres soient adéquatement rémunérés lorsqu'ils sont affectés à la surveillance. Selon les notes de mai 2018 d'un comité mixte syndical-patronal, dont faisait notamment partie le directeur des opérations d'application de la loi de Pêches et Océans, il s'agit là de la recommandation privilégiée pour modifier l'appendice C.

Le syndicat estime qu'environ 2 000 jours-personnes par année sont consacrés à la surveillance. En considérant le salaire moyen d'un agent des pêches, notre proposition coûterait 223 000 $ à l'employeur, soit 0,03 % de l'enveloppe salariale du groupe TC.

Primes de poste

Les périodes d'affectation en mer sont souvent de 14 jours. Les agents des pêches sont appelés à travailler des heures variées, mais sont seulement payés pour 9,5 heures par jour. Ces membres ne sont pas des travailleurs de quarts, mais ils travaillent souvent de longues heures lorsqu'ils sont en patrouille. De l'avis du syndicat, les affectations de surveillance en mer s'apparentent à des périodes de travail par postes puisqu'elles exigent de travailler tard le soir, tôt le matin et la fin de semaine, mais sans nécessairement permettre d'accumuler des heures supplémentaires. Ces affectations

devraient donc s’accompagner des avantages associés au travail par postes, notamment les primes de poste et de fin de semaine.

Congé pour les employés en déplacement

Les membres du groupe TC ont droit à un congé en vertu du paragraphe 34.09 après 20 nuits d’absence de leur résidence dans une année financière. Actuellement, les nuits que les agents de pêche passent loin de chez eux lorsqu’ils sont en affectation en vertu de l’appendice C ne comptent pas dans le calcul de ces 20 nuits d’absence. Le syndicat est d’avis qu’il n’y a aucune raison claire de priver ces membres de cet avantage. Les membres du groupe TC affectés à la surveillance des navires subissent les mêmes pressions et les mêmes difficultés associées aux périodes d’absence du domicile que le reste du groupe. Un grand nombre de nuits d’absence du domicile nuit à la vie familiale, alourdit le fardeau financier et peut causer des problèmes de santé.

Cette exclusion aurait tout au plus pu s’expliquer avant l’ajout du congé pour les employés en déplacement dans l’article 34 (Temps de déplacement). Il y a pu avoir par le passé des raisons de ne pas accorder cet avantage, mais comme le congé pour les employés en déplacement a été ajouté par la suite à l’article 34, ces raisons ne tiennent plus la route. Les réalités de la vie sont les mêmes pour les membres visés par l’appendice C que pour les autres membres. Il n’y a aucune différence fondamentale entre ces membres et les autres — l’indemnité accordée pour le temps passé loin du domicile devrait donc être accordée à tous.

APPENDICE I
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGGIQUE ET SCIENTIFIQUE DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

PROPOSITION DE L'AFPC

Supprimer l'Appendice suivant :

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail, et de l'article 28 : heures supplémentaires, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du Bureau de lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans durant la saison définie des travaux sur le terrain, sauf lorsque leur journée de travail débute et se termine à l'intérieur de la zone d'affectation.
**
Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos et de jours de congé compensateur acquis durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe 25.10 ne s'applique pas.

Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent une prolongation de ces vingt (20) jours civils de travail [jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils], de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires requis, les jours de repos et les congés compensateurs étant accordés au prorata.

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la présente convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur aux moments qui conviennent à l'employé et à l'Employeur.

Les employé-e-s saisonniers peuvent choisir de demeurer au sein de l'effectif jusqu'à ce qu'ils aient écoulé leur congé compensateur, de se faire payer ses congés en entier à la fin de la saison de travail sur le terrain, ou de reporter ces congés conformément à l'alinéa 28.02d).

MOTIF

En vertu du présent Appendice, l'employeur peut établir un horaire peu attrayant pour ce groupe de membres, sans leur offrir les avantages additionnels prévus dans la partie principale de la convention collective pour les employés qui effectuent de telles heures.

Par conséquent, le syndicat propose d'éliminer le calendrier de travail spécial prévu dans l'Appendice et de considérer les employés du Bureau de lutte contre la lamproie marine comme des employés de jour assujettis aux dispositions de la partie principale de la convention collective.

Le Bureau de lutte contre la lamproie marine compte environ vingt-quatre membres TC, dont le rôle consiste à utiliser des lampricides pour préserver les stocks de poissons dans les Grands Lacs. Ils se rendent dans des endroits éloignés durant la saison des travaux sur le terrain pour appliquer le traitement au lampricide, généralement entre mars et octobre.

À l'exception de certains appendices, la convention collective des TC comprend trois types d'horaires : le travail de jour, où les membres travaillent du lundi au vendredi entre 6 h et 18 h; le travail par poste, où les membres travaillent 7,5 heures par jour selon des quarts rotatifs ou irréguliers; et l'horaire variable, où l'horaire quotidien peut être supérieur ou inférieur à 7,5 heures. Les travailleurs par poste bénéficient de protections concernant l'établissement des horaires et touchent une prime pour compenser un horaire de travail peu attrayant, ce qui montre bien les avantages consentis aux travailleurs par poste, en plus d'un taux élevé pour les heures supplémentaires (1,75X).

En vertu du présent Appendice, ces membres sont traités en majeure partie comme des travailleurs par poste, mais n'obtiennent pratiquement rien en retour. Ils n'ont pas la grille horaire du personnel de jour et peuvent travailler tard le soir ou très tôt le matin. Contrairement aux travailleurs par poste, ils n'ont pas de préavis d'horaire de travail et n'ont droit à aucune compensation pour leur flexibilité. Le syndicat soutient que, malgré les raisons ayant motivé un tel accord par le passé, rien ne justifie dorénavant de priver

ce petit groupe d'employés de certains avantages liés au travail par poste et de l'ensemble des avantages liés au travail de jour.

À la table de négociation, l'employeur a déclaré qu'il souhaitait conserver le maximum de flexibilité pour ce groupe d'employés. Or, la flexibilité dont bénéficie la direction dans l'établissement des horaires se fait au détriment des employés en question. Leurs conditions sont inférieures à ce qui est pourtant considéré comme étant juste pour les autres membres de l'unité de négociation. Cette situation est déraisonnable et guère justifiée.

Le syndicat propose que ces travailleurs fassent partie intégrante de la convention collective et soient considérés comme du personnel de jour, car leur travail se fait en grande partie le jour. Les membres estiment qu'entre 10 et 13 % du travail de terrain se fait en dehors des heures régulières de jour. Si tel est le cas, en prenant l'estimation la plus élevée, les coûts liés aux heures supplémentaires pour cette unité d'une trentaine de membres seraient d'environ 64 500 $, ce qui est très peu.

De plus, ces membres travaillent avec des collègues représentés par l'IPFPC, qui font partie du groupe Sciences biologiques (BI). Aucun appendice ne s'applique aux membres BI. Les deux groupes travaillent côte à côte sur le terrain. Dans la dernière entente signée entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC, on trouve la disposition suivante (le texte en gras indique les changements apportés) :

ARTICLE 8
DURÉE DU TRAVAIL

Travail par quart

8.09 **a.** Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés au cours d'une période de huit (8) jours civils, débutant un jour de travail.

Une période de vingt-quatre (24) heures ou moins entre deux (2) quarts de travail ou à l'intérieur d'un horaire de travail par quarts n'est pas considérée comme étant un jour de repos.

b. Pour plus de précision, lorsqu'on demande à un employé de travailler un jour de repos, les dispositions de l'article 9, Heures supplémentaires, s'appliquent.

Bien que ce ne soit pas tout à fait le libellé proposé par le syndicat, l'ajout du paragraphe offre aux membres de l'IPFPC des conditions sensiblement supérieures à celles des membres de l'AFPC. Autrement dit, nos membres, qui travaillent souvent pendant dix-neuf jours consécutifs au tarif régulier, travailleraient directement avec des membres de l'IPFPC qui sont rémunérés en heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent plus de huit jours consécutifs. On ne voit pas comment l'employeur pourrait accepter un tel changement pour les membres de l'IPFPC, qui gagnent déjà beaucoup plus que nos membres, et le refuser aux membres de l'AFPC. On peut certes s'attendre à ce que le moral des employés en souffre.

Presque partout dans la convention collective, les employés TC bénéficient de la stabilité du travail de jour ou du travail par poste, en plus d'accumuler des avantages financiers. Pourtant, ce petit groupe de membres doit faire preuve d'une grande flexibilité et être à la merci de l'employeur sans rien recevoir en retour. De plus, il devra maintenant côtoyer d'autres employés exécutant un travail similaire, tout en ayant des conditions de travail bien en deçà de celles de l'autre groupe. Le syndicat demande respectueusement que la commission recommande l'abolition de l'Appendice I.

APPENDICE K
DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉ-E-S CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE PLONGÉE, LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ, LE COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION ET LE TRANSBORDEMENT EN MER

PROPOSITION DE L'AFPC

~~K-2 Congé annuel payé (Applicable aux employés-es EG seulement)~~

~~**K-2.01** Il faut donner un préavis d'au moins huit (8) jours pour toute demande de congé annuel de quatre (4) jours ou moins.~~

~~**K-2.02** Pour des motifs valables et suffisants, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur préavis plus court que celui qui est prévu au paragraphe K-2.01.~~

MOTIF

L'Appendice K prévoit une indemnité de plongée et de transbordement en mer ainsi que l'établissement d'un comité national de consultation. Mine de rien, il impose également à l'employé-e EG un préavis minimal pour toute demande de congé annuel de courte durée.

L'employeur n'a pas eu recours à cette disposition depuis de nombreuses années. En effet, il traite indifféremment les demandes de congé annuel pour les employés EG et ceux des autres groupes, pour lesquels cette disposition ne s'applique pas.

Il s'agit donc d'un changement purement administratif, car cette disposition n'est pas appliquée depuis des années. Comme le libellé prête à confusion et n'a aucune incidence, le syndicat estime qu'il devrait être supprimé de la convention collective. C'est pourquoi nous demandons à la CIP de formuler une recommandation à cet effet.

APPENDICE GG
EXAMEN DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer l'appendice existant par le texte suivant :

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services techniques (TC).

L'Employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) TC, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.

Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.

L'Employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel TC.

L'Employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de **cent dollars (100 $)** par mois à compter de janvier 2020 et **ultérieurement. Cette pénalité sera haussée de cinquante dollars (50 $) au mois de janvier de chaque année** jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

Une fois les nouvelles normes d'évaluation des emplois établies, l'AFPC rencontrera l'Employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Les parties conviennent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard le ~~30 décembre 2019~~ **30 juin 2021**, pour la considération du ministre du Conseil du Trésor dans le but de négocier de nouvelles échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans la convention collective subséquente.

MOTIF

Stanley David Cameron, un haut fonctionnaire respecté, et James Calbert Best, cofondateur et premier président de l'Association du Service civil du Canada (l'une des organisations qui ont précédé l'Alliance de la Fonction publique du Canada), se sont liés d'amitié après avoir négocié des normes d'évaluation des emplois qui ont modernisé le système de rémunération de la fonction publique fédérale vers le milieu des années 60.

Après de longues années de lutte, dont celle avec les dirigeants politiques contre le « classement moquette » de leurs adjointes administratives, le travail du Bureau de révision de la classification a fini par entrer en vigueur en 1964, marquant ainsi la carrière des deux hommes. Leurs noms ont longtemps été associés à la réforme de la classification, même si chacun d'eux a mené une brillante carrière jalonnée d'autres réalisations importantes. Stan Cameron était sous-ministre délégué principal lorsqu'il a pris sa retraite à 60 ans, en 1979. Cal Best a été le premier sous-ministre adjoint noir et le premier haut-commissaire noir au Canada. Il a pris sa retraite en 1990, au terme d'un mandat à titre de haut-commissaire du Canada à Trinité-et-Tobago.

Beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis que le Bureau de révision de la classification a réformé le système de classification de la fonction publique en 1964. L'homme a marché sur la lune. Le mur de Berlin a été démoli. La guerre froide, telle que nous la connaissions, s'est terminée avec l'effondrement de l'Union soviétique. L'apartheid a été aboli en Afrique du Sud.

Plus près de chez nous, ainsi que dans le monde entier, l'arrivée de l'ordinateur a révolutionné le monde du travail, changeant à jamais le visage et la nature du travail.

Malgré cela, les normes de classification établies il y a 55 ans sous l'œil vigilant de Cameron et Best pour les principales unités de négociation qui représentent quelque 100 000 fonctionnaires fédéraux membres de l'AFPC, n'ont, quant à elles, jamais évolué. Ces normes de classification, autrefois si prometteuses, ont survécu à leur époque et sont maintenant complètement dépassées. Seules quelques-unes d'elles reflètent

fidèlement la nature du travail d'aujourd'hui. C'est donc dire que la plupart des fonctionnaires ne sont pas rémunérés conformément à un système d'évaluation des emplois qui se veut moderne et adéquat.

Pire encore, certains fonctionnaires sont toujours rémunérés selon des normes de classification attribuées à un travail qui n'existe plus! Il s'agit notamment des membres des catégories OE (Mécanographie), DA (Traitement mécanique des données) et ST (Secrétariat, sténographie et dactylographie).

Timides tentatives d'une réforme de la classification

En 1989, les employeurs gouvernementaux ne pouvaient plus faire fi des inégalités inhérentes au système de classification, inchangé depuis 30 ans. Un groupe de travail chargé d'examiner la classification et l'évaluation des emplois dans la fonction publique a donc été mis sur pied en 1990. Le groupe a suggéré la mise en place d'un plan unique d'évaluation des emplois qui tiendrait compte des exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Il y a eu du succès à divers degrés dans l'ensemble de la fonction publique. Un système de classification universel pour certaines unités de négociation à la Chambre des communes a été négocié au début du siècle, notamment pour les employés et techniciens en radiodiffusion, grâce au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (maintenant UNIFOR).

D'autres nouveaux systèmes d'évaluation des emplois ont été négociés ici et là entre le Conseil du Trésor et de petites unités de négociation de la fonction publique. Parmi elles, on peut citer les pilotes fédéraux, membres du groupe AO, représentés par l'Air Line Pilots Association.

Entre-temps, à l'Agence du revenu du Canada, il aura fallu moins de huit ans pour changer de statut (d'employeur de l'administration publique centrale à employeur distinct)

et pour conclure un tout nouveau système de classification qui comprenait la négociation des échelles salariales et des règles de conversion.

L'Agence a été créée en 1999. En 2007, elle avait établi deux nouvelles normes de classification pour tout le personnel, à l'issue de consultations sérieuses avec l'agent négociateur. Les parties ont en outre négocié d'autres protocoles d'entente se rapportant à l'exercice de conversion, notamment des conventions particulières sur le droit des employés de déposer des griefs en matière de description de travail, de rémunération et de classification.

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a, elle aussi, adopté une nouvelle norme de classification et des règles de conversion. L'ASFC a été créée le 12 décembre 2003 par un décret qui a fusionné des membres du personnel provenant de Douanes Canada (anciennement l'Agence des douanes et du revenu du Canada), des agents des services frontaliers et des agents d'exécution de la loi (provenant du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments). Les négociations sur la nouvelle norme touchaient tous les aspects de la réforme de la classification, qui a été mise en œuvre peu après la réintégration de l'ASFC au sein de l'administration publique centrale en tant qu'unité de négociation FB.

La réforme de la classification peut devenir une réalité si on intensifie véritablement les efforts pour faire avancer les choses. C'est ce que démontrent les réformes réalisées à l'ARC, à l'ASFC, dans d'autres unités de négociation fédérales de l'administration publique centrale et dans les unités de négociation de la Cité parlementaire.

En mai 2002, toutefois, au bout de 12 ans de travail, le gouvernement a abandonné l'approche de la structure de rémunération universelle convenue.

Alors que des fonctionnaires de certaines unités de négociation étaient reclassifiés au moment où leurs homologues d'autres unités ne l'étaient pas, la frustration s'est accrue

chez de nombreux membres de l'AFPC qui estimaient qu'ils étaient mal payés et que leur travail était mal évalué.

Enfin, une percée a été réalisée lors de la ronde de négociation de 2007, qui a abouti à la signature de la convention collective du groupe PA en janvier 2009. La convention comprenait un protocole d'entente qui engageait l'employeur à entreprendre des consultations sérieuses avec l'AFPC au sujet de l'examen et de la refonte de la structure des groupes professionnels (SGP) et, par la suite, de la réforme de la classification. De plus, l'employeur acceptait d'entamer des consultations au sujet du groupe PA dans les six mois suivant la signature de la convention, avec un délai précis pour les autres unités de négociation de l'AFPC. Selon le protocole, l'examen initial et la refonte de la SGP prendraient environ deux ans (Pièce A86).

À l'expiration de la convention collective en juin 2011, les travaux n'étaient pas encore achevés pour le groupe PA. Le protocole d'entente a été renégocié lors de la ronde de négociation qui a suivi. Cette fois-ci, les parties s'engageaient à entreprendre des consultations sérieuses au sujet de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective. Le protocole stipulait en outre que « les nouvelles normes d'évaluation des emplois devaient être achevées au plus tard le 30 décembre 2017 afin que les ministres relevant du Conseil du Trésor puissent les examiner dans l'optique de négocier de nouveaux taux de rémunération, reliés à ces normes d'évaluation, pour la convention collective subséquente. »

Même si les parties ont tenu des discussions, le Conseil du Trésor a encore une fois échoué à respecter le délai fixé pour élaborer de nouvelles normes, conformément au deuxième protocole. Les négociations sur les nouveaux taux de rémunération, qui auraient dû être entreprises lors de la présente ronde, n'ont jamais eu lieu.

Par la suite, le Conseil du Trésor a annoncé qu'il avait enfin achevé l'élaboration des normes d'évaluation des emplois, mais il n'a ni négocié ni même proposé de nouveaux taux de rémunération pour la présente ronde. Cela fait longtemps que nos membres

attendent d'être rémunérés de façon juste et équitable, selon une évaluation de leur travail qui se doit d'être à jour, précise et non sexiste. Par conséquent, l'Alliance réclame le versement d'un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de 333 $ par mois à chaque membre de l'unité de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption d'un nouveau système de classification et de nouveaux taux de rémunération, en guise de dédommagement pour les services importants rendus quotidiennement au public.

Il existe un précédent en ce qui concerne le dédommagement. Dans le cadre du premier protocole d'entente sur la refonte de la SGP et sur la réforme de la classification lors de la ronde de négociation de 2007 (qui estimait le délai de la refonte de la SGP à deux ans), l'AFPC a retiré une plainte en matière d'équité salariale déposée au nom du groupe PA et, en contrepartie, l'employeur a versé un dédommagement de 4 000 $ par membre de l'unité de négociation.

Compte tenu de la complexité de ce dossier et de l'existence d'un précédent en matière de dédommagement, l'Alliance demande respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

Comme l'indique le grand nombre d'indemnités propres au groupe TC, il est impératif de mieux adapter le système de classification à ce groupe et au travail de ses membres. Et il ne suffira pas, à cet effet, de compter sur le bon vouloir de l'employeur.

Proposition de l'employeur

Au cours de la présente ronde de négociation, l'employeur n'a entrepris aucune discussion sérieuse sur la SGP et/ou sur la réforme de la classification. Il a simplement proposé de renouveler le protocole d'entente contenu dans la dernière convention collective. Cette proposition n'est pas réaliste! Ledit protocole engage l'employeur à terminer l'élaboration des normes d'évaluation des emplois d'ici le 30 décembre 2019 (date que l'employeur n'a pas respectée) et ne dit rien sur la négociation des taux de rémunération dans la prochaine convention collective.

Par conséquent, l’Alliance estime que la proposition de l’employeur n’est pas sérieuse et demande respectueusement à la commission de ne pas recommander son adoption.

ARTICLES VARIÉS
AGENTES ET AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI

PROPOSITION DE L'AFPC

Offrir une pause-repas payée au personnel chargé de l'application de la loi

- Nonobstant toute autre disposition sur la durée du travail, le personnel chargé de l'application de la loi peut, dans des circonstances exceptionnelles, être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

- Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder de pause-repas à ces personnes, celles-ci touchent, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4).

Le syndicat propose d'accorder une indemnité aux spécialistes de l'emploi de la force, aux instructeurs (formation de base sur le maniement des armes à feu et tactiques défensives). Le syndicat recommande une indemnité annuelle de 3 000 $.

MOTIF

Comme nous l'avons souligné dans la section sur les salaires, le personnel d'exécution de la loi de la classification GT comprend les agents des pêches, les agents de protection de la faune et les agents de l'autorité. Ces agents rigoureusement formés ont les pouvoirs et les protections conférés aux agents de la paix pour veiller à l'application d'une grande gamme de lois et de règlements qui protègent l'environnement, les espèces vivantes et leurs habitats et, par conséquent, la santé de la population canadienne.

Indemnité pour les spécialistes de l'emploi de la force

Les agents d'application de la loi font office d'agents de la paix[124]. Ils doivent donc connaître le pouvoir et les obligations qui leur reviennent en vertu du *Code criminel du*

[124] Les descriptions d'emploi actuelles font mention du recours progressif à la force : [Notre traduction] Principes et techniques du modèle d'intervention et de gestion d'incidents visant à assurer la sécurité de l'agent, de ses collègues et du public dans le recours progressif à la force. L'intensité des situations varie énormément – allant d'un comportement coopératif jusqu'au cas nécessitant le recours à une force létale pour protéger l'agent, un collègue ou un membre du public contre un préjudice corporel grave ou la mort. L'agent doit évaluer de façon autonome tous les recours à la force à un moment donné et choisir le plus pertinent selon sa formation, son expérience et les circonstances. L'agent doit avoir les compétences nécessaires pour manier et utiliser des armes à feu.

Canada[125]. Il faut une formation très poussée pour atteindre le niveau GT-04. Pour devenir agent des pêches, il faut suivre une formation de 36 mois semblable à un stage. C'est l'un des régimes de formation les plus poussés en application de la loi au Canada. À l'École de la GRC, les recrues étudient les questions juridiques, les méthodes d'application de la loi et l'usage des armes à feu. La formation comprend aussi l'exposition au gaz poivré. Après cette première étape, les recrues doivent suivre 30 mois de formation sur le terrain. La période de probation pour les nouveaux agents est de 36 mois, durant laquelle ils doivent réussir différents tests de compétence[126]. Les agents de protection de la faune et les agents de l'autorité doivent suivre une formation semblable.

Tous les ans, les agents doivent suivre une formation offerte par des instructeurs en recours à la force et renouveler leur certificat de compétence. La formation porte sur trois sujets :

Tactiques de défense personnelle	Gaz poivré, matraque, menottes, combat au sol, défense contre des armes tranchantes et étranglement par la région carotidienne
Armes à feu	Fusil à canon lisse, carabine, pistolet, fusil d'assaut semi-automatique MP5
Formation basée sur la réalité[127]	Mises en scène réalistes pour préparer les agents à des confrontations réelles

Le syndicat propose d'accorder une indemnité de 3 000 $ par année aux employés qui sont des spécialistes du recours à la force et qui forment d'autres employés dans ce domaine. Les tâches de formation sont vastes, et les instructeurs doivent obtenir et maintenir des certifications additionnelles. Ces travailleurs donnent des formations annuelles aux agents d'application de la loi, mais aussi aux membres des équipes d'arraisonnement armé de la Garde côtière et à une centaine de gardes-pêche. Les instructeurs en recours à la force peuvent même être appelés à travailler à l'extérieur du Canada : par exemple, en 2017, un agent de protection de la faune s'est rendu à Bichkek, au Kirghizistan, pour former deux douzaines d'agents nationaux responsables des aires

[125] **www.dfo-mpo.gc.ca/career-carriere/enf-loi/description-fra.htm**
[126] www.dfo-mpo.gc.ca/career-carriere/enf-loi/training-formation-fra.htm
[127] shsu-ir.tdl.org/bitstream/handle/20.500.11875/2153/1678.pdf?sequence=1&isAllowed=y

protégées[128]. Le ministère des Pêches et des Océans veut engager jusqu'à 200 agents des pêches avant la fin 2020 et a commencé à offrir un programme accéléré d'accès à un échelon supérieur (pièce c) pour faciliter la dotation en personnel. L'arrivée de 200 nouveaux agents des pêches fera augmenter considérablement le nombre de personnes à former et le temps qu'il faudra consacrer à la formation chaque année[129].

Les instructeurs doivent posséder de fortes compétences en animation de cours et en enseignement et renouveler leur certification aux trois ans. Ils doivent réussir le cours de base d'instructeurs de tir[130] et avoir la qualification de tireur d'élite (avec un résultat d'au moins 90 %). Ils doivent aussi suivre la formation d'instructeurs en tactiques de défense[131], qui porte sur les moyens de défense et sur la position légale, ainsi qu'une formation basée sur la réalité. Les instructeurs suivent tous les ans une séance d'une semaine avant de commencer à enseigner. Ils passent entre cinq et huit semaines par année à offrir trois types de formation de recertification et offrent aussi des séances de rattrapage aux agents qui n'ont pas réussi leur formation initiale. Enfin, les instructeurs certifiés font passer des épreuves physiques et écrites, donnent de la rétroaction aux participants et préparent des rapports sur leurs progrès[132].

Dans le cadre de leur travail, les agents des pêches, les agents de l'autorité en environnement et les agents de protection de la faune doivent porter un uniforme, un gilet pare-balles, de l'équipement de protection, comme un ceinturon de service, des menottes, une matraque et une arme de poing, ainsi que des armes prohibées, par exemple un vaporisateur de gaz poivré[133]. Ils comptent sur leurs instructeurs pour les former (et les reformer) sur les principes et les techniques de recours à la force pour assurer leur sécurité et celle de leurs collègues et du public dans l'exécution de leurs fonctions. Les instructeurs en recours à la force consacrent beaucoup de temps à leur

[128] www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/application-lois-environnementales/lois-faune/sommaire-annuel-2017-2018.html
[129] www.dfo-mpo.gc.ca/campaign-campagne/fisheries-act-loi-sur-les-peches/enforcement-application-fra.html
[130] www.rcmp-grc.gc.ca/depot/nlet-gfpn/catalogue/bfi-cbit-fra.htm
[131] www.rcmp-grc.gc.ca/depot/nlet-gfpn/catalogue/pdt-tdp-1-fra.htm
[132] www.dfo-mpo.gc.ca/career-carriere/enf-loi/description-fra.htm
[133] emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srfp/applicant/page1800?toggleLanguage=fr&poster=1349956

formation et au renouvellement de leur certification afin de maintenir leurs compétences, pour ensuite passer de cinq à huit semaines par année à former leurs collègues. Ils jouent un rôle important pour garantir que les agents d'application de la loi exécutent leur travail difficile et dangereux de manière efficace et en toute sécurité. Il faudrait donc les rémunérer adéquatement. Dans d'autres services d'application de la loi, la tâche de former d'autres agents est rémunérée. C'est le cas notamment à la Police provinciale de l'Ontario et au Service de police d'Ottawa (pièces 15). Il devrait en être de même pour nos membres.

Pause-repas payée pour le personnel chargé de l'application de la loi

Les agents d'application de la loi ont la difficile et dangereuse tâche de protéger les terres, l'espace aérien et les océans du Canada et d'aider à la conservation des habitats et de la biodiversité.

La nature et l'étendue de leurs tâches les empêchent souvent de prendre une pause-repas pendant leur journée de travail. Comme ces travailleurs portent un uniforme, les membres du grand public peuvent facilement les reconnaître. Ainsi, lorsqu'ils mangent dans un endroit où il y a des gens, leur pause-repas est souvent interrompue ou écourtée par des demandes de renseignements. Lorsqu'ils effectuent des patrouilles terrestres, maritimes et aériennes, leur travail ne leur permet pas de simplement arrêter pour manger. Ces activités se font souvent dans des conditions météorologiques difficiles trop dangereuses pour pouvoir s'arrêter pour manger. Lorsqu'ils sont en affectation, les agents d'application de la loi peuvent être rappelés au travail en tout temps — 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, y compris pendant leur pause-repas. Ainsi, le syndicat propose de leur accorder une demi-heure de salaire au taux des heures supplémentaires lorsque l'employeur ne peut leur accorder de pause-repas en raison de circonstances liées à la nature de leurs fonctions. Nos membres devraient être rémunérés pour les heures qu'ils travaillent, y compris lorsque leurs tâches les empêchent de prendre une pause raisonnable pour manger.

Un récent verdict d'arbitrage dans l'administration publique fédérale renforce le caractère équitable et raisonnable de la position du syndicat sur cette question. Les membres de l'unité de négociation du Service de protection parlementaire, responsables de la sécurité physique au Parlement, ont récemment obtenu le paiement d'une pause-repas d'une demi-heure par jour. Agents de la paix armés et en uniforme, ces travailleurs ont de nombreux points en commun avec les agents d'application de la loi du groupe TC.

Dans sa décision, la Commission affirme que « les éléments de preuve permettent d'établir que la pause repas des agents de protection est souvent interrompue. Par conséquent, la Commission a conclu que, pour chaque jour travaillé, les agents de protection ont droit à une rémunération de trente minutes […] pendant la pause-repas » (pièce 15). Bien plus modeste que ce comparateur, la proposition du syndicat prévoit le versement d'une rémunération seulement lorsqu'il n'est pas possible de prendre une pause pour manger. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

Personnel d'application de la loi	**Proposition**	**Coût total M$ (% de l'enveloppe salariale)**
Pause-repas payée	0,5 heure à tarif et demi (heures supp.), 1/semaine Selon le salaire moyen[134]	1,01 $ (0,14 %)
Indemnité aux spécialistes du recours à la force	100 instructeurs	0,3 $ (0,04 %)

[134] Si la commission approuve la proposition du syndicat de payer toutes les heures supplémentaires effectuées au tarif double, le coût augmenterait légèrement à 1,35 million de dollars par année, soit 0,18 % de l'enveloppe salariale.

NOUVEL ARTICLE
DÉNONCIATIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

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

MOTIF

La présente proposition vise à protéger davantage les membres qui dénoncent des actes répréhensibles.

Une dénonciation efficace renforce la culture de liberté de parole, ce qui favorise la confiance tout en améliorant le moral, la santé et la sécurité du personnel. Les avantages d'un mécanisme de dénonciation efficace sont bien démontrés[135]. Lorsque des situations ou des actes d'inconduite mineurs passent sous silence, ils peuvent se généraliser, s'aggraver et devenir coûteux au point de nuire considérablement au personnel, à l'organisation, au public ou à l'environnement. Nos membres doivent avoir l'assurance que leur anonymat sera préservé et qu'ils seront à l'abri des représailles s'ils divulguent des actes répréhensibles.

En 2015, le Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) a commandé une étude visant à explorer la culture de dénonciation dans la fonction publique fédérale[136]. Les résultats de l'étude, menée auprès de dix groupes d'employés et de gestionnaires de

[135] Association canadienne de normalisation, *Systèmes de dénonciation : un guide,* 2016.
[136] *Exploration de la culture de dénonciation dans la fonction publique fédérale.* Rédigé pour le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pwgsc-tpsgc/por-ef/office_public_sector_integrity_commissioner/2016/2015-12-f/rapport.pdf

ministères fédéraux[137], confirment que les fonctionnaires craignent principalement les représailles :

> *Parmi les divers types de représailles qui sont soulevés régulièrement figurent l'ostracisme; recevoir moins de projets ou perdre des projets/être sur la liste noire pour les affectations; perdre son emploi; être réaffecté ou transféré; se voir confier du travail ou des tâches dont personne d'autre ne veut ou recevoir une charge de travail accrue; du harcèlement; de mauvaises évaluations; une surveillance accrue de son propre travail; l'incapacité d'avoir des références et, enfin, l'absence de possibilités de promotion.*

Les fonctionnaires se préoccupent également de la solidité de la preuve, de la question à savoir si elle répond aux critères de l'acte répréhensible, ainsi que du manque d'anonymat et de confidentialité.

Les sondages auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017 [138] et 2018[139] nous apprennent que moins de la moitié des répondants estimaient pouvoir recourir à un mécanisme officiel sans crainte de représailles.

À la table de négociation, l'employeur soutient que la proposition du syndicat d'accroître les mesures de protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est inutile, puisqu'il existe une loi à cet effet. Pourtant, il a été amplement prouvé que le mécanisme actuel ne protège pas les fonctionnaires fédéraux qui dénoncent des actes répréhensibles.

---

[137]Les grands ministères et organismes (plus de 5 000 employés) sont notamment AAC, l'ASFC, l'ARC, l'ACIA, IRCC, SCC, EDSC, Élections Canada, le MPO, le MDN, le MAECD, Santé Canada, TPSGC, Services partagés Canada et Transports Canada

[138]*Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017*
www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/sondage-fonctionnaires-federaux-2017.html

[139]*Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018*
www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2018/results-resultats/bq-pq/index-fra.aspx

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR),* adoptée par le gouvernement fédéral en 2007, visait à protéger la plupart des fonctionnaires contre les mesures de représailles. Pourtant, les divulgateurs qui sont menacés de représailles ont de piètres chances d'avoir gain de cause s'ils déposent une plainte. En effet, il est fort probable que la plainte déposée auprès du CISP soit rejetée avant même d'être entendue par un tribunal. Seules 4,8 % de ces plaintes ont été portées devant un tribunal (voir le **tableau ci-dessous**) et leurs chances d'être reconnues comme étant fondées sont encore plus minces. Les fonctionnaires ont donc raison de craindre que le système ne leur soit pas favorable. Ces faibles pourcentages sont en partie attribuables aux lacunes de la *LPFDAR* et sous-entendent que le CISP n'a pas prouvé qu'il était impartial et digne de confiance. En effet, pour faire suite à de nombreuses plaintes déposées à son bureau, la vérificatrice générale a publié deux rapports cinglants sur les deux commissaires à l'intégrité, Christiane Ouimet et Mario Dion[140].

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	***Total***
Cas d'actes fautifs	1	3	4	2	1	2	3	0	**16**
Dossiers pour représailles possibles à l'égard des divulgateurs transmis à un tribunal	3	1	4	3	1	0	1	0	**13**
Nbre de demandes générales reçues	300	244	201	194	165	218	265	316	**1903**
Nbre de dénonciations reçues	94	113	84	90	86	81	147	148	**843**
Nbre de plaintes pour représailles reçues	43	24	29	28	30	31	38	54	**277**

[140] *Rapport de la vérificatrice générale*, décembre 2010
www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201012_f_34448.html
Rapport du vérificateur général du Canada en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, avril 2014
www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201404_f_39215.html

Voici d'autres lacunes de la *LPFDAR* :

- interprétation étroite de la définition de harcèlement
- exclusion des agences de sécurité
- impossibilité pour les commissaires d'enquêter sur l'inconduite d'anciens fonctionnaires
- dispositions trop faibles relativement aux sanctions et aux mesures correctives
- interdiction d'utiliser de l'information provenant du secteur privé.

Le premier examen législatif de la *LPFDAR* depuis sa mise en vigueur reposait sur le témoignage de 52 personnes et 12 mémoires. Cet examen[141] a abouti à 15 recommandations visant à améliorer la *LPFDAR* afin de garantir la protection des divulgateurs canadiens et l'intégrité de la fonction publique. Dans le rapport qu'il a publié en juin 2017[142], le Comité a cerné six grands défis à surmonter, dont les deux suivants :

> *la Loi ne protège pas suffisamment les divulgateurs des représailles étant donné que la plupart d'entre eux subissent des conséquences importantes sur le plan financier, professionnel et de la santé;*

et

> *les fonctionnaires et les experts externes n'ont pas confiance quant à la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles en vertu de la Loi en raison notamment des conflits d'intérêts potentiels au sein du mécanisme de divulgation interne.*

Dans sa réponse au rapport du Comité, l'honorable Scott Brison, ancien président du Conseil du Trésor, affirme que :

> *Le gouvernement est toujours résolu à offrir aux fonctionnaires et au public un processus sûr et confidentiel pour assurer la divulgation des actes répréhensibles graves dans le secteur public fédéral et pour accroître la protection contre les représailles. Nous demeurons déterminés à promouvoir et à maintenir*

[141] Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires
[142] *Renforcer la protection de l'intérêt public dans la* Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles
www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9

une culture éthique en milieu de travail, ainsi qu'à soutenir et à renforcer la confiance des Canadiens envers l'intégrité du secteur public fédéral[143].

Le syndicat soutient que les fonctionnaires ne devraient pas être obligés d'attendre et d'espérer que le gouvernement en place prendra des mesures pour mieux protéger les divulgateurs d'actes répréhensibles. La *LPFDAR* ne prévoit pas une protection adéquate pour les membres de l'AFPC.

À la lumière des preuves accablantes qui démontrent la nécessité de mieux protéger les fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, des recommandations formulées par le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, de l'engagement du gouvernement canadien à offrir un mécanisme sûr et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles graves et une meilleure protection contre les représailles, et des modifications à la *Loi* proposées dans le projet de loi C-432, le syndicat demande respectueusement que sa proposition concernant la dénonciation soit incluse dans la recommandation de la commission.

[143] *Réponse du gouvernement au neuvième rapport du comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires*
www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/OGGO/rapport-9/reponse-8512-421-253

APPENDICE M
DURÉE DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

M25.01 La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale de travail.

M25.02 L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

M25.03 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

Période de repas

M25.04 Une période de repas déterminée d'au moins une demi-heure (1/2) est prévue à l'horaire aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Il est également reconnu que la période de repas peut être échelonnée pour les employés en service continu. Toutefois, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir des périodes de repas à des heures qui conviennent aux employé-e-s. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

Périodes de repos

M25.05 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail, **sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.**

Travail de jour

M25.046 Sous réserve du paragraphe **M25.07**~~25.05~~, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail doit être d'une durée de huit (8) heures lorsque la pause-repas est d'une demi-heure (1/2), et d'une durée de huit virgule cinq (8,5) heures lorsque la pause-repas est de plus d'une demi-heure (1/2) et de

moins d'une (1) heure. Ces périodes de travail doivent être situées entre 6 h et 18 h, à moins que l'Alliance et l'Employeur n'en aient convenu autrement lors de consultations au niveau approprié.

Horaire variable

M25.0~~6~~7 Nonobstant les dispositions du paragraphe **M25.06**, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer la durée de son travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Travail par poste

M25.0~~5~~8 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
   i. ~~en moyenne~~ trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ~~et en moyenne~~ cinq (5) jours par semaine **et sept virgule cinq (7,5) heures par jour**;
   ou~~et~~
   ~~ii. soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour;~~
   ~~ou~~

   ii. en moyenne **trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne** sept virgule cinq (7,5) heures par jour ~~lorsque l'Employeur et la majorité des employé-e-s intéressés en conviennent~~;
   et
   iii. sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre ne doit pas être inférieur à deux (2).

b. L'Employeur fait tout effort raisonnable :
   i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
   ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
   iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date de début du nouvel horaire.

~~**25.06** Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer la durée de son travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.~~

~~**25.07** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.~~

M25.0~~8~~9 Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

a. le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
b. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

~~**25.09** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.~~

M25.10 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours civils, il ou elle touche une prime de salaire calculée

au tarif normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

M25.11 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément **au paragraphe M25.07 et au sous alinéa M25.08a)(ii)** ~~à l'alinéa 25.05a) et au paragraphe 25.06~~ sont stipulées aux paragraphes **M**25.11 à **M**25.14 inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

M25.12 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

M25.13

a. Les heures de travail d'une journée quelconque prévues à l'horaire peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de postes est de cent vingt-six (126) jours.
c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

M25.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. **Interpretation et définitions (paragraphe 2.01)**

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

b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**

Le sous-alinéa **M**25.0~~5~~**9**b)(i), ayant trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.

c. **Échange de postes (paragraphe M25.03)**

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

d. **Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**

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

e. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

f. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

g. **Prime de poste**

Les employé-e-s postés, ayant des horaires variables de postes aux termes de l'appendice **M**~~D~~ de la présente convention, recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.

h. **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

MOTIF

L'employeur propose une foule de modifications à la présente annexe. Le syndicat soutient cependant que bon nombre des questions que soulève l'employeur ont trait au manque de personnel dans les silos à grains. Les membres à la Commission canadienne des grains (CCG) travaillent de plus en plus à effectif réduit chez et cumulent un nombre élevé d'heures supplémentaires, souvent imposées aux employé-e-s, et, à court préavis.

Les modifications que l'employeur propose d'apporter à cet appendice aggraveraient les problèmes qui existent déjà chez ce groupe d'employé-e-s surchargés de travail. Il est évident que le manque de personnel a causé des problèmes auxquels l'employeur se contente de proposer comme solutions : la suppression de l'obligation pour l'employeur et le syndicat de s'entendre avant que des changements fondamentaux ne soient apportés à l'horaire, des pauses qui dépendent des besoins opérationnels et le retrait du libellé sur les pause-repas prévues à l'avance des dispositions.

Le syndicat est disposé à revoir le présent appendice afin de rendre l'article plus clair; toutefois, en ce qui concerne les changements de fond que propose l'employeur, le syndicat soutient respectueusement que ceux-ci ne sont non seulement pas nécessaires, mais ils détérioreront davantage la relation entre l'employeur et les employé-e-s.

Le paragraphe M25.04 est actuellement identique à l'alinéa 25.09 b) dans le texte principal de l'entente. Le changement que l'employeur propose d'apporter au paragraphe M25.04 modifierait cet alinéa, et nous ignorons ses motivations. La suppression de « prévue à l'avance » suppose que la direction pourrait déplacer arbitrairement la pause-repas d'un employé. Le syndicat estime que ce changement n'est pas nécessaire et qu'il n'y a pas lieu de l'inclure dans les recommandations du Comité.

Le syndicat ne croit pas que les pauses devraient dépendre des besoins opérationnels. Le travail de ces employés est fatigant et parfois très exigeant sur le plan physique. Les pauses, on le sait, sont d'une importance cruciale en matière de sécurité et de bien-être au travail. L'employeur n'a mentionné aucun cas où un employé a refusé de travailler

parce qu'il voulait se prévaloir de son droit de prendre une pause. En fait, le syndicat a appris des membres qu'ils renoncent souvent volontairement à une pause pour veiller à ce que le travail soit fait.

Enfin, en ce qui concerne le changement le plus fondamental proposé dans le présent appendice qui est de permettre à l'employeur de remplacer unilatéralement un horaire de travail par poste de 7,5 heures par jour par un horaire de travail par poste variable et à rotation variable de plus de 7,5 heures par jour. Ce changement n'est pas impossible, mais pour cela il faut que les parties s'entendent au préalable. Le syndicat ne s'oppose pas à toute modification de l'horaire de travail par poste, par contre, il s'attend à ce que les parties discutent sur un pied d'égalité lorsque pareille modification s'avère nécessaire.

Il convient également de noter que, proposés comme c'est le cas, ces changements influeraient également sur le paiement des heures supplémentaires des membres qui travaillent par poste. Le libellé de l'employeur priverait les personnes qui travaillent par postes du droit de faire des heures supplémentaires payées à tarif et trois quarts comme c'est présentement le cas. L'employeur n'a fourni ni justification, ni estimation des coûts et encore moins de raison justifiant un tel changement.

Comme pour toutes ses autres propositions lors des négociations, l'employeur a une fois de plus invoqué une vague notion de « flexibilité » pour justifier sa proposition. Le syndicat a tenu de nombreuses conférences téléphoniques avec des représentants des membres visés par la présente annexe partout au pays. Les membres ont confirmé n'avoir pas connaissance d'une situation où le travail n'avait pas été fait. Outre la demande de flexibilité, l'employeur n'a pas concrètement expliqué la raison d'être de la modification annoncée. Il n'a donné aucun exemple où le syndicat a refusé de façon déraisonnable de modifier la durée du travail.

Rien ne prouve que les employés ne font pas le travail qui leur est demandé. Rien n'indique que l'horaire de travail actuel entraîne des coûts importants. Aucun fait justifiant une modification radicale et sans recours des heures de travail de ce groupe de

travailleurs n’a été présenté à la table. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement que la présente annexe soit renouvelée afin de n’y apporter que des modifications d’ordre administratif.