



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

## **MÉMOIRE**

de

### **L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**DANS L'AFFAIRE DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et du différend opposant L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA et SA MAJESTÉ DU CHEF DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR relativement au personnel de l'Employeur du**

#### **Groupe des services frontaliers**

**présenté à la  
Commission de l'intérêt public de la  
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral :**

**Président  
Lorne Slotnick**

**Représentant des intérêts du personnel  
Joe Herbert**

**Représentant des intérêts de l'Employeur  
Jacques Emond**

**Mai 2021**

## **Témoins**

Morgan Gay, négociateur  
Darren Pacione, agent de recherche

## **Membres de l'équipe de négociation de l'AFPC**

Michael Aessie  
Mathew Ashworth  
Frances Baroutoglou  
Claude Bouchard  
Joey Dunphy  
Leanne Hughes  
Charles Khoury  
Jonathan Ross  
Ken Turner

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
Unité de négociation.....	<b>2</b>
Historique des négociations .....	<b>8</b>
<b>POINTS TOUJOURS EN LITIGE</b> .....	<b>15</b>
NOUVEAU - PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE .....	16
NOUVEAU - LE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE.....	20
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITION.....	31
ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE .....	34
ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES .....	36
APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET LE CONSEIL DU TRÉSOR; GROUPE DES SERVICES FRONTALIERS.....	38
APPENDICE H - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES .....	39
ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	49
ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR .....	51
ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	56
ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	62
ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL .....	71
APPENDICE B - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES .....	79
ARTICLE 27 - PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE .....	90
ARTICLE 28 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	93
ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ .....	97
ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS .....	99
ARTICLE 32 - TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	103
ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	106
ARTICLE 36 & ARTICLE 39 - RENDEZ-VOUS MÉDICAL CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES & RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ .....	112
ARTICLE 37 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL .....	118
ARTICLE 43 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	122
ARTICLE 52 & ARTICLE 33 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS & CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....	125
ARTICLE 58 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	130
ARTICLE 62 - ADMINISTRATION DE LA PAYE .....	133
NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE .....	135
APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	142
A. L'argument de l'Employeur : son « incapacité de payer » .....	147

B. L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada face à la pandémie de la COVID-19 .....	150
1. Parité avec les collègues des autres organismes d'application de la loi.....	163
2. Équité et relativité au sein de l'administration publique centrale .....	170
3. L'équité selon la conjoncture économique et du marché du travail .....	175
APPENDICE C - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS .....	181
APPENDICE G - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA FORMATION SUR LES ARMES À FEU .....	188
NOUVEL APPENDICE - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS .....	194
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS – UTILISATEURS DE CHIENS.....	197
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS – TENUES CIVILES.....	200
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS – NETTOYAGE À SEC .....	204
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS – PRIME POUR RENVOI SOUS ESCORTE .....	206
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TIR & PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU .....	210
ARTICLE 59 – INDEMNITÉS – SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE.....	216
NOUVEL ARTICLE - MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES.....	220
ARTICLE XX - RENDEZ-VOUS MÉDICAUX .....	227
ANNEXE XX - DÉNONCIATION .....	230
NOUVEL ARTICLE - EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	235
« UN JOUR EST UN JOUR » .....	239
<b>PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>244</b>
ARTICLE 10 - INFORMATION.....	245
ARTICLE 11 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	246
ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE .....	247
ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES .....	248
ARTICLE 25 - DURÉE DU TRAVAIL .....	250
ARTICLE 30 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	253
ARTICLE 41 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE	254
ARTICLE 54 - EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	256
APPENDICE B - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS HORAIRES DE POSTES VARIABLES.....	257
<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>261</b>

# INTRODUCTION

## **Unité de négociation**

L'unité de négociation des services frontaliers (FB) compte 8 523 personnes salariées. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF, qui a remplacé la Commission des relations de travail dans la fonction publique) lui a accordé son certificat d'accréditation le 21 février 2007.

Lors de la création du groupe FB, en février 2007<sup>1</sup>, le premier critère imposé par la CRTESPF pour déterminer les fonctions à inclure dans ladite unité de négociation visait l'administration et l'application de la loi en vertu de la *Loi sur les douanes* et de la *Loi sur l'assise*. Toutes les personnes incluses dans le certificat d'accréditation travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). La grande majorité sont des agentes et des agents de la paix tels qu'ils sont définis dans le *Code criminel du Canada*<sup>2</sup>.

Selon la *Gazette du Canada*, l'unité de négociation FB comprend les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. déterminer l'admissibilité des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
2. vérifier les personnes ou les marchandises après leur entrée au Canada;
3. arrêter, détenir ou expulser les personnes qui pourraient enfreindre les lois canadiennes;
4. mener des enquêtes sur l'entrée clandestine de personnes ou de marchandises;
5. procéder à des activités de renseignement liées à la surveillance, à l'inspection ou au contrôle des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
6. élaborer les directives opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada qu'il faut suivre lors de l'exécution des activités précitées; et
7. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> *Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007, CRTFP 22 (pièce 1)

<sup>2</sup> *Code criminel* L.R.C., 1985 c. C-46 art. (pièce 2)

<sup>3</sup> *Avis du gouvernement (Définition de la catégorie professionnelle du Conseil du Trésor)* C. Gaz. 2006. I. 512. (Définition du groupe Services frontaliers). <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2006/2006-03-11/pdf/g1-14010.pdf> (pièce 3)

L'ASFC est un organisme chargé de l'application de la loi dont les membres syndiqués de l'unité de négociation FB travaillent dans ce domaine. Par exemple, selon les données du Rapport sur les résultats ministériels de 2019 à 2020 de l'ASFC, le personnel :

- a effectué 19 719 saisies d'armes à feu et d'armes prohibées;
- a effectué plus de 29 247 saisies de drogue d'une valeur estimée à plus de 519,3 millions de dollars, notamment en mettant en place des zones d'examen sécurisées et en recourant à des chiens détecteurs dans les établissements postaux. De plus, il joue un rôle central dans la lutte contre la crise des opioïdes;
- a procédé au renvoi de 11 313 personnes inadmissibles, soit une augmentation de près de 17 % par rapport à l'exercice précédent;
- a collecté 32 milliards de dollars en taxes et en droits de douane<sup>4</sup>.

L'ASFC est le deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada, devancé seulement par la GRC.<sup>5</sup> Le personnel de l'unité de négociation assume une vaste gamme de fonctions liées à l'administration et à l'application de la loi, y compris la surveillance; le travail de renseignements; l'arrestation d'individus entrés illégalement au Canada; l'exécution de renvois sous escorte de personnes détenues depuis le Canada jusqu'à leur pays d'origine; la conformité des échanges commerciaux, la réalisation d'enquêtes et d'analyses de renseignements; l'élaboration de recommandations de politiques dans le contexte de l'application et de l'administration de la législation sur les douanes, l'accise et l'immigration; l'exécution de fonctions de ciblage dont la vérification des manifestes de navires et de vols dans le but d'appréhender des individus identifiés comme étant liés à des activités criminelles ou terroristes; de même que la représentation lors de procédures judiciaires concernant des examens de motifs de détention, des appels et des audiences pour le règlement des litiges devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, ainsi que la collaboration avec d'autres

---

<sup>4</sup> CBSA Departmental Results Report, p.4-6: <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/dpr-rmr/2019-2020/report-rapport-eng.html> (pièce 5)

<sup>5</sup> Transition ministérielle 2019 : Livre du ministre: <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/pd-dp/tb-ct/min/overview-aperçu-eng.html> (pièce 6)

organismes d'application de la loi, de renseignements et de sécurité dans le cadre d'opérations conjointes (pièce 4).

Les agentes et agents des services frontaliers (ASF) représentent la majorité des membres de l'unité de négociation FB. Ils travaillent dans les aéroports, les bureaux frontaliers terrestres, les points d'entrée maritime et les centres de traitement du courrier international de l'ASFC. Ils exécutent plus de 90 lois, règlements et ententes internationales au nom des ministères et des organismes fédéraux, des provinces et des territoires. Ils sont investis du pouvoir de procéder à des saisies et à des arrestations. Ils sont tenus de suivre périodiquement la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense (FTMD), une condition d'emploi. En 2006, le gouvernement du Canada annonçait que les agents des services frontaliers en poste dans des bureaux frontaliers terrestres et des points d'entrée maritime seraient dotés d'une arme à feu. Cette initiative s'est étendue par la suite aux agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, aux agents du renseignement et aux enquêteurs – trois groupes également tenus de suivre une FTMD périodiquement. Depuis 2007, aucun autre effectif chargé de l'exécution de la loi au Canada ne met en application autant de lois que celui du groupe FB de l'ASFC<sup>6</sup>.

À l'instar de tout autre effectif ayant des fonctions d'application de la loi, le travail de la grande majorité du personnel de l'unité de négociation l'expose au danger et, depuis un an, le place aux premières lignes de la pandémie de COVID-19. En ce qui concerne les conséquences de la pandémie sur les conditions de travail des agents de première ligne de l'ASFC, le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Bill Blair, a récemment déclaré, le 10 mars 2021, devant le Comité de la sécurité publique, ce qui suit :

[...] Les agents de l'ASFC qui ont répondu à l'appel tout au long de la pandémie ont fait un travail extraordinaire, à mon avis. Nous avons fermé un certain nombre de points d'entrée éloignés et plus petits, afin de pouvoir concentrer nos ressources. Le changement qui a été apporté aux voyages internationaux, par exemple, pour les concentrer dans quatre

---

<sup>6</sup> Northgate Group Corp, *A View From the Frontlines Officer Safety and The Necessity of Sidearms*, January 2006, p. 17. Available online: <https://www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2011/02/Northgate.pdf> (pièce 7 - Referred to as Northgate hereafter)

aéroports internationaux — Montréal, Toronto, Calgary et Vancouver — témoigne de l'ampleur du travail qui a été effectué.

Je tiens aussi à préciser que ces mesures ont eu un impact sur la charge de travail des agents. En effet, ces mesures supplémentaires ont augmenté le temps nécessaire pour accueillir les voyageurs et traiter les marchandises à la frontière. Nous avons pris un certain nombre de décrets qui ont imposé des exigences supplémentaires à nos agents des services frontaliers. Ils sont tous formés et désignés, par exemple, à titre d'agents de contrôle en vertu de la *Loi sur la quarantaine*. Ils ont la tâche très importante de protéger les Canadiens des personnes qui reviennent au pays et ils doivent donc s'assurer que ces personnes ne sont pas malades et qu'elles ont un plan approprié. Ils ont aussi la responsabilité importante de signaler les personnes qui seront mises en quarantaine à l'Agence de la santé publique<sup>7</sup>.

Les membres du groupe FB jouent un rôle fondamental pour assurer le respect des lois du pays et la sécurité aux frontières canadiennes. Comme travailleuses et travailleurs de première ligne, ils ont accueilli des centaines de milliers de personnes dans les aéroports et aux frontières terrestres tout au long de la pandémie. Pourtant, leurs conditions d'emploi se révèlent inférieures à celles des autres effectifs chargés de l'application de la loi, tant au sein de la fonction publique fédérale que de la communauté de l'exécution de la loi dans son ensemble. Cette situation s'explique de deux façons.

D'abord, le fait que bon nombre des responsabilités des membres de l'unité de négociation ont été instaurées il y a 14 ans à peine, voire plus récemment (pensons à la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense [FTMD] ou à l'introduction du port d'une arme de service). De plus, le fait qu'avant 2007 ces membres faisaient partie de l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration, un groupe beaucoup plus imposant au sein duquel ils ne représentaient qu'un faible pourcentage. Ce facteur est probablement à l'origine des disparités entre les FB et les autres effectifs d'organismes d'application de la loi.

---

<sup>7</sup> Déclaration du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Bill Blair, devant le Comité de la sécurité publique (10 mars 2021) : <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/43-2/SECU/reunion-19/temoignages#Int-11177433> (pièce 8)

Toutefois, il est impératif que la Commission comprenne que l'ASFC est un organisme armé d'application de la loi. Bien que le Syndicat vise, dans le présent mémoire, à insister sur le rôle de l'ASFC en tant qu'organisme d'application de la loi et partenaire d'autres organismes comparables, il estime essentiel que la Commission puisse éclaircir en termes plus simples le mandat de l'ASFC, comme celle-ci l'a elle-même défini à maintes reprises notamment dans un rapport d'audit sur les congés publié en avril 2014 :

[NOTRE TRADUCTION] L'ASFC diffère de la plupart des organismes publics : il s'agit d'un organisme armé d'application de la loi, géographiquement dispersé, qui fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les deux tiers de son budget de fonctionnement sont consacrés aux salaires, avec l'obligation de remplacer la grande majorité des absences du personnel de première ligne. Il est donc impératif que les congés soient gérés avec diligence afin de minimiser les coûts de remplacement<sup>8</sup>.

Le vice-président de l'ASFC, Martin Bolduc, a aussi fait part en ces termes de sa définition lors des audiences du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense : « organisme armé d'exécution de la loi » responsable « d'assurer la sécurité [...] du Canada », et un « partenaire estimé de la GRC, mais aussi des autres organisations chargées de l'application de la loi<sup>9</sup> ».

Plus récemment, le rapport d'évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC de septembre 2017 de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes (modifié en février 2019) a souligné la constatation clé suivante : « La transition vers la stabilisation du programme a pris fin en mars 2017, mais les documents et les commentaires des personnes interrogées révèlent des possibilités d'amélioration du programme des tactiques de défense, et de l'Agence en tant qu'organisme armé d'exécution de la loi<sup>10</sup> ».

---

<sup>8</sup> ASFC, Audit des congés : [cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2014/al-ac-fra.html](https://cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2014/al-ac-fra.html). (pièce 9)

<sup>9</sup> [Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense, 21 mars 2016 : https://sencanada.ca/fr/Content/Sen/committee/421/secd/52441-f](https://sencanada.ca/fr/Content/Sen/committee/421/secd/52441-f) (pièce 10)

<sup>10</sup> *Évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC* : [cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2017/arm-arme-fra.html](https://cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2017/arm-arme-fra.html). (pièce 11)

Pour le Syndicat, il n'y a aucun doute : les membres de l'unité de négociation FB exécutent aujourd'hui des fonctions qui correspondent en tout point à celles qu'assument les personnes salariées d'autres organismes canadiens d'application de la loi. Il estime aussi qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties, soit de l'Employeur, des membres du Syndicat, du gouvernement fédéral, voire l'ensemble de la population canadienne, que les membres du groupe FB aient droit aux mêmes conditions de travail que tous les autres effectifs canadiens du domaine de l'application de la loi. Parce que l'Employeur n'a pas su reconnaître et accepter ce concept, qu'il a fait preuve d'intransigeance et qu'il a refusé de négocier des solutions aux problèmes récurrents sur les lieux de travail, le Syndicat n'a pas eu d'autre choix que de conclure à l'impasse des négociations. Il a donc présenté une demande de conciliation en décembre 2020.

## **Historique des négociations**

L'avis de négocier a été signifié le 31 mars 2018 conformément à l'article 105 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF). Les parties se sont réunies quatorze (14) fois ce qui correspond à un total de 37 jours de négociation.

Les négociations ont échoué parce que l'Employeur se montrait peu empressé à régler les problèmes récurrents sur les lieux de travail de l'ASFC ni à accorder à son personnel les mêmes conditions d'emploi que celles déjà consenties au personnel travaillant dans le domaine de l'application de la loi, y compris pour d'autres organismes fédéraux.

Il s'agit de la quatrième ronde de négociations pour ce groupe. L'objectif du Syndicat : négocier des améliorations justes et raisonnables aux conditions de travail afin de régler les problèmes récurrents sur les lieux de travail et d'obtenir la parité entre les conditions d'emploi de l'effectif de l'unité de négociation FB et celles des effectifs occupant des postes similaires ailleurs sur le marché du travail au Canada. Le Syndicat fera la démonstration que la plupart des modifications proposées correspondent à des « pratiques courantes » dans l'ensemble de la communauté de l'application de la loi. Ces propositions de modifications sont le reflet d'une conviction bien établie au sein du groupe FB selon laquelle les conditions de travail des membres dans certains secteurs critiques sont nettement inférieures aux normes en vigueur et auxquelles sont assujettis d'autres travailleurs syndiqués qui font pourtant un travail similaire ailleurs au Canada.

Dans bien des cas, les solutions offertes par le Syndicat reflètent ce que le gouvernement fédéral a déjà accordé à d'autres unités de négociation au sein du ministère de la Sécurité publique. Le système de « deux poids, deux mesures » a provoqué une grande frustration parmi les membres du Syndicat à l'ASFC, parce que le Conseil du Trésor a rejeté un grand nombre des solutions proposées par le Syndicat quand il les avait pourtant déjà accordées à d'autres groupes. Dans d'autres cas, les solutions soumises par le Syndicat reflètent des conditions d'emploi courantes ailleurs au sein du secteur public canadien.

Voici les trois objectifs du Syndicat :

- combler l'écart entre les conditions d'emploi du groupe FB et celles offertes par les autres organismes d'application de la loi du Canada;
- mieux protéger nos membres FB contre l'intransigeance de la direction de l'ASFC;
- régler les problèmes qui affligent les lieux de travail à l'ASFC.

Il faut souligner que les relations de travail entre les parties sont particulièrement mauvaises.

En effet, depuis janvier 2013, il y a eu plus d'une trentaine de refus de travailler dans des lieux de travail de l'ASFC.

Le Syndicat a engagé toute une série de poursuites contre l'ASFC et le Conseil du Trésor concernant l'unité de négociation FB. Mentionnons, entre autres : un appel devant le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada; un cas en litige en matière de santé et de sécurité devant des tribunaux fédéraux; deux plaintes déposées au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail; une plainte fondée sur l'article 133 du *Code canadien du travail* déposée à la CRTESPF; deux plaintes en matière de droits de la personne déposées à la Commission canadienne des droits de la personne; une plainte pour violation de la disposition sur le gel pendant les négociations (article 107 de la LRTFP) déposée à la CRTESPF; ainsi qu'une cause à plaider devant la Cour suprême du Canada.

Plus de 7000 griefs ont été déposés contre l'Employeur par des membres du personnel ou leur syndicat, y compris 3 000 au quatrième palier.

Le respect en milieu de travail et la peur des représailles constituent les thèmes dominants des examens et enquêtes en cours dans les lieux de travail. Par exemple, un rapport du vérificateur général du Canada publié à l'automne 2019 porte sur le respect en milieu de travail (sujet que le Syndicat aborde dans la justification de sa proposition sur l'abus de pouvoir), démontre à quel point cet enjeu est important. Récemment, et dans le cadre d'un débat du Comité des comptes publics portant sur l'abus de pouvoir

d'un autre employeur, on a posé la question suivante au président de l'ASFC, John Ossowski : « Comment assurez-vous le leadership nécessaire pour qu'à l'avenir, le Bureau du vérificateur général puisse vous citer comme un modèle à suivre en matière de gestion de l'environnement de travail de vos employés? »

Voici sa réponse :

Je tiens à vous assurer que tous les cadres de direction de l'organisation ont pris un engagement à ce sujet. Nos gestionnaires sont tenus à une norme plus stricte que les employés. Nous fournissons du soutien et de la formation, et nous faisons de la surveillance active. Comme je l'ai déjà dit, nous allons réaliser un audit de notre propre organisation à ce sujet au cours de la prochaine année.

Nous étudions aussi d'autres mécanismes. Nous avons un processus avec une carte de densité, où nous pouvons voir les points chauds afin d'intervenir rapidement. Nous songeons aussi à retenir les services d'une entreprise extérieure, en utilisant l'intelligence artificielle en collaboration avec le ministère de la Justice pour déterminer quels sont les points problématiques où il faut intervenir rapidement.

En ce qui me concerne, il faut utiliser tous les moyens à notre disposition. Nous faisons preuve de leadership<sup>11</sup>.

D'après le Syndicat, si le président de l'ASFC peut présenter de telles positions devant le Comité des comptes publics (dont le texte intégral se trouve dans le lien figurant à la note 10), il est donc impératif que cela se reflète à la table de négociation et dans la convention collective.

Notons aussi que les résultats du dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux mené par le Conseil du Trésor en 2019 ont brossé un tableau peu flatteur au sujet de l'ASFC. Voici quelques commentaires soulevés par de nombreux répondants et répondantes occupant un poste de première ligne à l'ASFC :

---

<sup>11</sup> [Déclaration du président de l'ASFC, John Ossowski, devant le Comité des comptes publics \(28 janvier 2021\) :http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2021/parl/xc16-1/XC16-1-2-432-15-fra.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc16-1/XC16-1-2-432-15-fra.pdf) & <https://openparliament.ca/committees/public-accounts/43-2/15/john-ossowski-19/> (pièce 12, p. 54)

- ils n'ont pas confiance dans la haute direction de l'ASFC (49 % des répondants ont donné une réponse négative);
- ils ne reçoivent pas suffisamment de reconnaissance pour le travail bien fait (seulement 45 % des répondants ont donné une réponse positive);
- ils n'ont presque pas de mot à dire au sujet des décisions qui ont des répercussions sur leur travail (seulement 49 % des répondants ont donné une réponse positive);
- ils estiment ne pas recevoir suffisamment de perfectionnement professionnel pour bien accomplir leur travail (seulement 48 % des répondants ont donné une réponse positive, moins que 2018);
- l'ASFC ne favorise pas vraiment l'avancement professionnel (52 % des répondants ont donné une réponse négative);
- ils hésitent à faire part de leurs préoccupations par crainte de représailles (ces commentaires ont été soulevés à plusieurs reprises : 48 % des répondants ont indiqué qu'ils évitaient d'entamer un processus de recours officiel par crainte de représailles);
- il n'y a aucune possibilité d'avancement au sein de l'Agence (seulement 32 % ont donné une réponse positive, et 51 % ont donné une réponse négative);
- ils ne sont pas satisfaits de l'Agence;
- 67 % des victimes de harcèlement déclarent que l'individu à l'origine du harcèlement en était un en position d'autorité;
- leur lieu de travail est nocif pour la santé psychologique. (Pièce 13)

Le Bureau du vérificateur général (BVG) du Canada a mené une enquête comparable entre le 6 juin et le 5 juillet 2018. Les conclusions de cette enquête publiées dans son Rapport de 2019 sur le respect en milieu de travail – et qui sont recoupées dans les section sur l'abus de pouvoir et la dénonciation du présent mémoire –, révèlent que plus d'un tiers (35 %) des répondantes et répondants (6090) étaient d'accord avec l'énoncé suivant :

Dans mon milieu de travail, si un employé était victime d'un acte de harcèlement, de discrimination ou de violence commis par un autre

employé ou un gestionnaire, il craindrait des représailles s'il signale l'incident.<sup>12</sup>

Aussi, plus de la moitié (55 %) des répondantes et répondants (6 090) ont affirmé que « le manque de courtoisie et de respect est une préoccupation grave ou importante » et environ deux tiers (66 %), 6 090 répondants, ont indiqué que « la culture organisationnelle est une préoccupation grave ou importante ».

Dans son rapport, le BVG mentionne que l'ASFC s'est engagée à mettre en œuvre les dispositions de la *Loi C-65* et à prendre des mesures liées aux trois recommandations du BVG suivantes à compter de l'automne 2019 :

- L'ASFC devrait élaborer et mettre en œuvre des stratégies exhaustives pour contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail. Elles devraient être fondées sur les risques et appuyées par des plans d'action décrivant des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini dans le but de favoriser l'amélioration continue;
- L'ASFC devrait effectuer les analyses requises pour appuyer leurs décisions et en consigner les résultats en dossier lorsqu'ils traitent les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail;
- L'ASFC devrait systématiquement informer le personnel au sujet des processus qui sont mis à leur disposition pour régler de façon informelle les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

En outre, la Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes de l'ASFC a récemment publié son audit de suivi des normes professionnelles de septembre 2020. Parmi les principales conclusions auxquelles l'ASFC a souscrit, mentionnons la nécessité de remédier aux « lacunes dans la conception des processus d'enquête » et au « contrôle limité de la qualité (examen et approbation par la

---

<sup>12</sup> Automne 2019 — Rapport du vérificateur général du Canada au Parlement du Canada. Rapport 1 — Le respect en milieu de travail : [https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201911\\_01\\_f\\_43530.html](https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201911_01_f_43530.html) (pièce 14)

supervision) des enquêtes, en particulier lorsqu'elles sont menées par la direction<sup>13</sup> ». Le Syndicat renvoie aux conclusions de l'audit et y répond dans la justification de sa proposition sur les mesures disciplinaires.

La morosité des membres du Syndicat qui travaillent à l'ASFC ne fait aucun doute, particulièrement pour le personnel de première ligne qui constitue en fait la majorité des membres du personnel de l'unité de négociation. C'est dans un tel contexte que s'est déroulée la présente ronde des négociations.

Enfin, il est évident que l'ASFC éprouve des problèmes de recrutement et de maintien de l'effectif. De plus, l'ASFC a noté dans son plan quinquennal des ressources humaines (2018-2023) qu'après la formation de sa dixième cohorte (15 décembre 2017), il lui manquait 637 agents à l'échelle nationale. Le plan stipule :

Le nombre de diplômés du PFBA s'approche de la cible de 288 recrues par année, mais cette cible était fondée sur le financement disponible à la création du Modèle de formation de base des agents (MFBA), en 2012. Le nombre cible a été révisé à 360 au cours de l'exercice 2018-2019 pour tenir compte des changements liés à l'attrition, aux promotions et aux agents faisant l'objet de mesures d'adaptation ou en congé sans solde. Toutefois, ce nombre ne répond toujours pas aux besoins opérationnels (pièce 16).

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 au 31 mars 2018. Selon ces données, et en plus de la pénurie d'ASF, environ 20 % des membres (il y a trois ans) ont actuellement plus de 50 ans. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite pour les fonctionnaires du secteur public était de 61 ans en 2018<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> ASFC. Direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes. **Audit de suivi des normes professionnelles**, septembre 2020 (dernière modification le 22 mars 2021) : [cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2020/ps-np-fra.html](https://cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/ae-ve/2020/ps-np-fra.html). (pièce 15)

<sup>14</sup> Statistique Canada, **Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles, tableau 14-10-0060-01** : [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006001).

**Tableau 1 : Membres par groupe d'âge**

<b>Groupe d'âge</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>% du total</b>
<b>30 ans ou moins</b>	633	288	921	11 %
<b>31-40</b>	1896	1369	3265	38 %
<b>41-50</b>	1458	1116	2574	30 %
<b>51-60</b>	838	720	1558	18 %
<b>61+</b>	118	87	205	2 %
<b>Total</b>	4943	3580	8523	100 %
<b>Âge moyen</b>	41,78	43,05	42,31	

En ce qui concerne les problèmes liés aux postes vacants, au recrutement et taux de roulement élevé du personnel, le plan souligne qu'en raison des taux de départ et du manque de personnel, le marché du travail pour les ASF et la communauté élargie de l'application de la loi est de plus en plus compétitif.

Devant le refus de l'Employeur de se pencher sur les enjeux de longue date touchant le milieu de travail, et soulevés par le Syndicat lors des négociations, et sa décision de rejeter la revendication du personnel sur la parité avec les autres travailleurs canadiens de l'application de la loi, le Syndicat a dû se rendre à l'évidence : les négociations étaient dans une impasse. Le Syndicat s'en est donc remis à l'établissement d'une commission de l'intérêt public pour régler ces différends avec l'Employeur.

## **POINTS TOUJOURS EN LITIGE**

# NOUVEAU PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

## PROPOSITION DE L'AFPC

### **Pause-repas payée**

Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

### MOTIF

Dans la présente ronde de négociations, le syndicat propose que le personnel continue de travailler selon une semaine de 37,5 heures, mais qu'il soit rémunéré pour une semaine de travail de 40 heures. En fait, il aurait droit à une pause-repas payée de 0,5 heure par jour.

Une pause-repas payée constitue une norme dans les organismes d'application de la loi au Canada, qui ont accordé une pause-repas payée à leur personnel. Dans le secteur public fédéral, le personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada a droit à une pause-repas payée d'une demi-heure. Il importe de souligner que ces deux organismes relèvent du même ministère que l'ASFC.

Le tableau ci-dessous résume les extraits tirés des conventions collectives en vigueur dans les principaux organismes d'application de la loi au Canada au sujet de la pause-repas payée. Dans le cas de la GRC, l'information provient de la politique de l'Employeur.

<b>Organisations</b>	<b>Pause-repas payée</b>
GRC	pause-repas payée de 30 minutes
Service correctionnel Canada (groupe CX)	<u>pause-repas payée de 30 minutes</u>
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	pause-repas payée de 60 minutes ou de 90 minutes pour les postes de 12 heures
Service de police de Saint John (N.-B.)	pause-repas payée de 90 minutes pour les postes de 12 heures
Service de police d'Ottawa	pause-repas payée de 60 minutes

Police provinciale de l'Ontario	pause-repas payée de 60 minutes
Sûreté du Québec	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police d'Edmonton	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Halifax	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police de Montréal	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Toronto	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police, région de Peel	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police de Calgary	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Saskatoon	pause-repas payée de 45 minutes pour les postes de 12 heures et de 40 minutes pour les postes de 10 heures
Service de police de Vancouver	pause-repas payée de 60 minutes
Service de police de Winnipeg	pause-repas payée de 30 minutes
Service de police de Charlottetown	pause-repas payée de 45 minutes pour les postes de 10 à 12 heures, de 30 minutes pour les postes de 8 heures

(Pièce 17)

L'alinéa (b) de l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* stipule :

*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;*

La pause-repas payée constitue un exemple de condition d'emploi universelle dans le domaine de l'exécution de la loi au Canada. Le Syndicat soutient que pour garantir la parité entre la rémunération et les conditions d'emploi des membres de l'unité FB et celles du personnel occupant des postes similaires au Canada, la pause-repas payée se révèle indispensable. La Loi stipule par ailleurs :

*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.*

Comme il a été mentionné précédemment, le personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada a droit à une pause-repas payée. Au fédéral, l'ASFC est le seul organisme d'application de la loi qui n'accorde pas de pause-repas payée à ses

employés. Le Syndicat estime que sa proposition garantit l'équité pour les membres de l'unité de négociation et qu'elle est conforme à ce qui est prescrit par la Loi.

Il y a aussi un système de deux poids, deux mesures en ce qui concerne les conditions de travail du personnel du gouvernement fédéral responsable de l'exécution de la loi. L'Employeur a accepté d'accorder une pause-repas payée et a établi des paramètres précis pour l'établissement des horaires du personnel de Service correctionnel Canada, mais a refusé jusqu'à présent d'accorder les mêmes dispositions au personnel de l'ASFC. Les propositions du Syndicat sont avantageuses pour les deux parties. En revendiquant une pause-repas payée pour ses membres, le Syndicat veut obtenir des conditions d'emploi comparables à celles du personnel occupant des fonctions similaires dans le marché du travail canadien dans son ensemble. Tous les organismes d'application de la loi au Canada accordent des pause-repas payées à leurs agents et agentes. Il est évident que le groupe FB fait exception à cette règle.

De plus, le Syndicat tient à souligner que ses membres à l'emploi de Poste Canada ont également accès à des pauses-repas payées. Or, des centaines d'agents des services frontaliers travaillent exclusivement dans les services postaux de l'ASFC répartis dans l'ensemble du pays. Ils travaillent tous dans des immeubles adjacents ou dans le même immeuble, comme à l'installation de Mississauga, où travaillent les employés syndiqués des postes. Selon le Syndicat, si Poste Canada peut accorder une pause-repas payée à ses plus de 40 000 employés, alors l'ASFC peut sûrement faire de même pour ses employés chargés de l'exécution de la loi qui travaillent dans ses services postaux.

Lors de la dernière ronde de négociations, le Syndicat a présenté une proposition similaire et dans les recommandations de la commission de l'intérêt public mise sur pied durant cette ronde, on retrouve une référence à l'ajout d'une pause-repas payée (Pièce 18: CRTFP 590-02-10 et 18A, 590-02-21). Le Syndicat soutient que la situation n'a pas changé. Bien que plusieurs enjeux aient été réglés au cours de la dernière ronde de négociations, cette question demeure en suspens.

Pour ces raisons et aussi pour les autres arguments formulés dans le présent mémoire, le Syndicat demande respectueusement l'ajout de ses propositions pour une pause-repas payée dans la recommandation de la Commission.

## **NOUVEAU**

### **LE DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE**

Modifier le régime de retraite afin de permettre aux membres du groupe FB de prendre leur retraite après 25 années de service, et ce, sans pénalité.

#### **MOTIF**

Depuis la création d'une définition de groupe professionnel et d'une unité de négociation distincte pour le groupe des FB, en 2006, l'Alliance mène une campagne soutenue en vue d'améliorer le régime de retraite de ces membres. Le Syndicat demande un régime de retraite anticipée comparable à celui consenti à d'autres agents fédéraux d'application de la loi. En d'autres mots, les membres FB veulent avoir la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service ouvrant droit à pension sans réduction de leurs prestations de retraite. Plusieurs raisons justifient cette demande.

Premièrement, comme les autres personnes salariées chargées de l'application et de l'administration de la loi, les membres du groupe FB courent des risques beaucoup plus élevés dans leur travail que la plupart des travailleurs canadiens. Deuxièmement, étant donné la nature de leur travail et de son importance cruciale pour la santé et la sécurité des Canadiens, il est dans l'intérêt de l'ASFC et de la population de leur accorder l'accès à la retraite anticipée et ainsi éviter de compromettre la santé et la sécurité publiques. Troisièmement, le régime de retraite proposé par l'Alliance pour les membres FB constitue la norme dans la communauté élargie de l'application de la loi. Et enfin, le coût que représente la mise en œuvre d'un régime de retraite anticipée pour les membres FB est relativement peu élevé.

Par conséquent, le Syndicat soutient qu'il ne faut pas pénaliser les membres qui optent pour une retraite anticipée après 25 années de loyaux services en réduisant leurs prestations de retraite.

## **Conditions particulières en matière de pension du personnel chargé de l'application de la loi du ministère de la Sécurité publique**

La Gendarmerie royale du Canada (GRC), Service correctionnel Canada (SCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) relèvent tous du ministère de la Sécurité publique Canada. Cependant, le régime de retraite anticipée des membres FB est très différent de celui des deux autres groupes. Les agentes et agents correctionnels sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), et font partie du groupe Services de l'exploitation, alors que les membres réguliers de la GRC sont assujettis à la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*. Comme le démontre le tableau ci-dessous, le personnel de la GRC et de SCC a la possibilité de prendre sa retraite après 25 années de service sans aucune réduction actuarielle de ses prestations de retraite.

Or, la situation ne s'est pas améliorée depuis que l'âge de la retraite est passé de 60 à 65 ans pour le personnel entré en fonction et participant au régime de retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Tous les autres critères liés à l'âge pour les avantages sociaux ont aussi été augmentés de cinq ans. Ainsi, l'écart entre le groupe régulier relevant du régime de la LPFP, le Régime de pension de retraite de la fonction publique (RPRFP), et le groupe Services de l'exploitation s'est creusé encore davantage. Ces changements forcent les personnes salariées à travailler plus longtemps pour obtenir la même pension. Comme l'âge de la retraite est passé à 65 ans, les personnes salariées peuvent prendre une « retraite anticipée » à 60 ans... pourvu qu'elle compte au moins 30 années de service. Bref, les prestations de retraite des personnes salariées devenues membres du régime à partir de 2013, et qui prennent leur retraite avant d'avoir atteint 65 ans seront réduites si elles ne comptent pas au moins 30 ans de service.

**Tableau 2 : Dispositions de retraite anticipée – Sécurité publique Canada**

<b>Régime</b>	<b>Pension non réduite</b>	<b>Retraite anticipée</b>
RPRFP (Groupe 1) Fonction publique, groupe principal (y compris les membres du groupe FB)	60 ans; ou 55 ans avec au moins 30 années de service.	50 ans  Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.
RPRFP (Groupe 2) Fonction publique, groupe principal (y compris les membres du groupe FB)	65 ans; ou 60 ans avec au moins 30 années de service.	55 ans  Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.
RPRFP, groupe Services de l'exploitation (y compris les agentes et agents de Service correctionnel)	60 ans; ou 25 années de service.	Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.
Loi sur la pension de retraite de la GRC Membres réguliers	60 ans; ou 25 années de service.	Réduction de 5 % par année avant admissibilité à une pension non réduite.

Le tableau ci-dessus illustre deux scénarios distincts en fonction de l'âge et des années de service pour les deux groupes assujettis au RPRFP, en supposant que la personne salariée relève du Groupe 1. On y discerne clairement les avantages d'un régime de retraite anticipée après 25 années de service. Ce tableau démontre également que les personnes salariées qui ont accès à un régime de retraite anticipée ne prendront pas nécessairement toutes leur retraite dès qu'elles le pourront, puisqu'il leur est très avantageux de continuer à travailler. Par conséquent, dans bien des cas, aucun coût supplémentaire ne découlerait de l'adoption d'un régime de retraite anticipée.

Les tableaux suivants décrivent deux scénarios : le montant de la pension après 25 ans et 30 ans de service. Le premier illustre l'impact actuel de la réduction de la pension lorsqu'une personne salariée ne répond pas aux critères liés aux années de service. Le deuxième illustre la proposition du Syndicat visant un droit à pension après 25 ans de service sans réduction. Dans le tableau 3, scénario I, la personne ne serait vraisemblablement pas encline à prendre sa retraite à 55 ans puisque la pension de 37,5 % (à titre de pourcentage du salaire final) ne lui permettrait pas d'obtenir le revenu

de retraite visé. Dans le scénario II, la proposition du Syndicat, la pension à l'âge de 55 ans est beaucoup plus élevée en vertu des règles des professions liées à la sécurité publique (PLSP) que selon celles du RPRFP (50 % plutôt que 37,5 %), mais la personne pourrait décider de ne pas prendre sa retraite à 55 ans parce que la pension est toujours insuffisante.

**Tableau 3: Membres ayant atteint 55 d'âge et 30 ans de service**

Scénario	I	II
Groupe	Groupe régulier (y compris les FB)	Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)
Âge	55	55
Années de service	25	25
Réduction	25 %	0 %
Droit à pension	<b>37,5 %</b> = 25*2 %*(1-25 %)	<b>50 %</b> = 25*2 %

\*Le tableau repose sur l'hypothèse simplifiée selon laquelle les prestations de retraite représentent 2 % des gains moyens pour chaque année de service, ce qui est approximativement vrai si on considère le revenu combiné issu du régime de la LPFP et du Régime de pension du Canada (RPC).

Dans le tableau 4 ci-dessous (scénario I), la personne pourrait prendre sa retraite à 55 ans puisque la pension de 60 % de son salaire lui permettrait d'atteindre le revenu de retraite visé. Dans le scénario II, la personne pourrait prendre sa retraite, mais l'âge de la retraite et la rente seraient les mêmes qu'en vertu du RPRFP. Ni les règles rehaussées applicables aux PLSP, ni les règles normales du régime de la LPFP n'entraîneraient de frais.

**Tableau 4: Membres ayant atteint 60 d'âge et 30 ans de service**

Scénario	I	II
Groupe	Groupe régulier (y compris les FB)	Groupe Services de l'exploitation (proposition syndicale)
Âge	60	60
Années de service	30	30
Réduction	0 %	0 %
Droit à pension	<b>60 %</b>	<b>60 %</b>

\*Le tableau repose sur l'hypothèse simplifiée selon laquelle les prestations de retraite représentent 2 % des gains moyens pour chaque année de service, ce qui est approximativement vrai si on considère le revenu combiné issu du RPRFP et du Régime de pension du Canada (RPC).

### **Un travail dangereux et des programmes de formation exigeants sur le plan physique**

Comme on l'a déjà indiqué, le Syndicat admet que les membres FB exercent aujourd'hui des fonctions analogues à celles des personnes salariées d'autres organismes canadiens d'application de la loi.

Les membres FB s'acquittent d'une grande variété de fonctions d'administration et d'application de la loi, dont la surveillance, la collecte de renseignements, les renvois sous escorte, les opérations conjointes avec d'autres agences, les saisies et les arrestations.

Si la nature du travail et le milieu de travail de ce personnel se sont toujours distingués de ceux de la plupart des autres fonctionnaires fédéraux, les responsabilités et les fonctions des membres FB ont grandement évolué depuis le début du nouveau millénaire.

- En 2000, les membres FB (pièce 2) ont obtenu le pouvoir d'appliquer d'autres lois du Parlement, y compris les dispositions du *Code criminel*, en vertu du Programme des pouvoirs octroyés aux agents. Ces nouvelles responsabilités s'accompagnaient d'une formation obligatoire sur le recours à la force (tactiques de maîtrise et de défense), de normes professionnelles plus strictes en matière de condition physique et d'un renouvellement obligatoire des compétences aux trois ans.
- L'ASFC a été créée en 2003 à titre d'entité indépendante reflétant l'importance accrue accordée à la sécurité des frontières et à l'application de la loi aux États-Unis et dans plusieurs pays du Commonwealth. Cette transition a permis à l'ASFC de se munir d'un mandat mieux défini en matière d'application de la loi et de se placer sous l'égide de Sécurité publique et Protection civile Canada, tout comme la Gendarmerie royale du Canada et Service correctionnel Canada (pièce 19).

- Consciente des dangers inhérents au travail des membres FB, l'ASFC a mis en place en 2007 des initiatives d'armement et de jumelage reconnaissant ainsi les fonctions d'application de la loi des membres FB. Détenir un certificat de port d'armes à feu et le renouveler figurent dorénavant parmi les exigences professionnelles des agentes et agents des services frontaliers.
- Les membres FB appliquent plus de 90 lois, règlements et conventions internationales pour le compte d'agences et de ministères fédéraux, des provinces et des territoires. En fait, aucun autre groupe d'employés d'application de la loi au Canada n'assure l'application d'autant de lois que les membres FB de l'ASFC (pièce 7).
- Le gouvernement fédéral et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESFP) ont déjà reconnu cette évolution des fonctions au fil du temps en ajoutant une définition pour ce groupe professionnel (pièce 3) et une unité de négociation distincte (pièce 20). Ce faisant, ils ont délimité et reconnu les aspects liés à l'application de la loi du travail des membres de cette unité de négociation.

À l'instar d'autres groupes chargés de l'application de la loi, la grande majorité des membres FB sont plus exposés à des dangers, à du stress et à d'éventuelles blessures en raison de leur travail. Ils doivent aussi maintenir leurs compétences en tactiques de maîtrise et de défense tous les trois ans, un défi exigeant du point de vue physique, et renouveler leur certificat de port d'armes à feu tous les ans.

Cette constante menace à l'intégrité physique et psychologique de nos membres FB en raison de leur travail use prématurément le corps et l'esprit, ce qui rend leur travail plus difficile à accomplir au fil du temps.

### **Écourter le parcours professionnel dans l'intérêt de l'ASFC**

En raison de ces changements dans la nature du travail, il y a eu un nombre accru de demandes d'adaptation, et il est probable que ces cas continueront à augmenter. Un parcours professionnel plus court pourrait éviter à l'Employeur de coûteuses actions en justice et des tractations syndicales patronales interminables aux différents paliers.

Il faut aussi souligner que les membres FB de l'ASFC sont parfaitement conscients du fait qu'ils sont les seuls employés chargés de l'application de la loi relevant du ministère

de la Sécurité publique et de la Protection civile à ne pas avoir accès à un régime de retraite anticipée. Ils savent également que des régimes supérieurs comme celui du personnel de la GRC et de Service correctionnel Canada constituent la norme dans le secteur de l'application de la loi. Une telle situation a une incidence négative sur le moral de ces personnes salariées.

En outre, le Syndicat continue de réclamer une réforme. Il a d'ailleurs écrit au ministre Jean-Yves Duclos, président du Conseil du Trésor, le 26 octobre dernier, au sujet de la mise en œuvre d'un régime de retraite équitable pour l'unité de négociation des FB (pièce 21).

Le Syndicat soutient qu'il est dans l'intérêt de l'ASFC d'offrir aux membres FB le même régime de retraite anticipée que ceux offerts aux autres agentes et agents fédéraux chargés de l'application de la loi.

### **Aqir dans l'intérêt public**

Offrir un parcours professionnel plus court aux membres FB profiterait non seulement à l'ASFC, mais aussi au gouvernement fédéral et à la population canadienne. La création de la catégorie des « professions de la sécurité publique » (PSP) et l'adoption de dispositions particulières pour les groupes des services d'exploitation relevant de la LPFP ont toujours visé le maintien de la sécurité publique.

Ces règles spéciales visent à aider les employeurs qui souhaitent encourager ou contraindre les titulaires de ces postes à prendre leur retraite plus tôt par souci de sécurité publique. Étant donné l'évolution de la nature du travail des membres FB, il est dans l'intérêt public de leur donner accès au même régime de retraite offert aux autres travailleurs de la sécurité publique afin de réduire les risques pour la santé et la sécurité publique. On reconnaît généralement que le vieillissement a une certaine incidence sur la santé (notamment les capacités physiques exigées pour ce type de travail), et donc qu'elle présente un risque accru pour la sécurité de la population.

Le régime de retraite actuel de l'AFPC incite davantage le personnel à rester en poste plus longtemps que le personnel d'organismes semblables occupant le même type de poste. Cette situation augmente les risques pour la santé de ces travailleurs et pour la sécurité publique étant donné que ce travail est très exigeant au niveau physique et psychologique.

### **Rien de nouveau**

En ayant modifié les dispositions du régime de pension des agentes et agents correctionnels, le Conseil du Trésor et le SCC ont déjà prouvé qu'il était possible de modifier et de négocier des améliorations le RPRFP, malgré ce qu'en dit le CT.

En fait, plusieurs régimes de retraite de la fonction publique fédérale ont été modifiés pour répondre aux besoins des employés visés, y compris le RPRFP, notamment :

- Régime des contrôleurs aériens (LPFP)
- Régime des agents correctionnels (LPFP)
- Régime relevant de la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*
- Régime relevant de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*
- Régime relevant de la *Loi sur les allocations de retraite des parlementaires*
- Régime relevant de la *Loi sur les juges*.

Un régime de retraite anticipée comme celui proposé par le Syndicat répond à la norme dans le secteur de l'application de la loi. La plupart des corps policiers au Canada, y compris la GRC, offrent à leur personnel la possibilité de suivre un parcours professionnel plus court.

Le tableau 5 suivant résume les caractéristiques des régimes de retraite offerts par les plus importants organismes d'application de la loi au Canada. On y voit clairement que le régime du groupe FB accuse un certain retard relativement aux autres régimes. Contexte : ce tableau a été créé il y a près de 10 ans. Le Syndicat n'est au courant si ces groupes ont apporté d'autres changements majeurs depuis. Voici quelques conclusions :

- 1) Ce sont tous des régimes à prestations déterminées (PD) dont les prestations sont établies en fonction de la moyenne des meilleures dernières années de service (MDAS).
- 2) La plupart de ces régimes collectifs établissent la moyenne des meilleures dernières années de service (MDAS) sur cinq années consécutives. La PPO, la SQ et le service de police d'Halifax appliquent une définition plus généreuse fondée sur les trois meilleures années.
- 3) La plupart de ces régimes collectifs font appel à une formule de calcul de prestation fondée sur 2 % de la MDAS avec intégration au RPC. Les services de police de Montréal et de Vancouver sont plus généreux, offrant respectivement 2,5 % et 2,33 % de la MDAS. La SQ et le service de police d'Halifax offrent davantage puisqu'ils n'appliquent aucune réduction à l'intégration au RPC.
- 4) Depuis l'instauration de la répartition moitié-moitié des cotisations, les membres FB doivent maintenant contribuer dans une proportion similaire ou supérieure à la cotisation de la plupart des autres groupes.
- 5) Tous ces groupes ont de meilleures dispositions en matière de retraite anticipée que le groupe FB.

**Tableau 5 : Résumé des caractéristiques des régimes – Principaux organismes canadiens d'application de la loi\***

Plan Feature	Correctional Services (CX)									
	Border Service (FB)	RCMP Regular Member	Operational Service	OPP	SQ	Edmonton	Halifax	Montréal	Toronto	Vancouver
Type of Plan	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average	DB / Best Final average
Eligible Employees (excluding part-time employees)	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees	All employees
Normal retirement age	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 60 or 35 yrs of pensionable service	Age 65	Age 65	Age 55	Age 60	Age 65	Age 60	Age 60
Earliest age for unreduced pension	Age 60 + 2 years service or Age 55 + 30 years of service	25 years service or age 60 + 2 years service	25 years service or age 60 + 2 years service	Age 50 + 30 years of credited service or Age + credited service = 90 years or Age 60 + 20 years of credited service	25 years service or age + service=75	25 years service or age 55 + 5 years service	Age + Service=75	30 years of service	Age 50 + 30 years service or age + service=85	Age + Service=80
Normal retirement benefit formula	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with no integration to CPP	2% of BFAS with integration to CPP	2% of BFAS with no integration to CPP	2.5% of BFAS Integrated including reduction formula when less than 30 yrs of service	2% of BFAS with integration to CPP	2.33% of BFAS with integration to CPP
Definition of best final average salary (BFAS)	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 consecutive years	Effective January 2012: Highest 3-yr average salary	Average of best 3 years earnings	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 3 consecutive years	Average of best consecutive 1095 days of earnings	Highest average salary for 5 consecutive years	Highest average salary for 5 years
Employee contributions	6.2 up to YMPE, 8.6 in excess of YMPE	5.8 up to YMPE, 8.4 in excess of YMPE	6.2 up to YMPE, 8.6 in excess of YMPE	9.2 up to YMPE, 12.3% in excess of YMPE	6.2 up to YMPE, 8% in excess of YMPE	13.45%	10.71%	6.2 up to YMPE, 8% in excess of YMPE	8.9 up to YMPE; 14.1% in excess of YMPE	9.74 up to YMPE; 11.24% in excess of YMPE
Early retirement reduction formula	5% per year prior to unreduced retirement requirements	5% for each full year of service less than 25	5% for each full year of service less than 25	5% per year prior to age 65	3% per year prior to unreduced retirement requirements	3% per year prior to unreduced retirement requirements	0.5% per month from expected unreduced retirement date assuming continued employment	Actuarial equivalence	5% per year times the lesser of: (60 minus age) or 85 factor minus current factor (age+ service) or 30 minus years of service	Age 50 with 2 years services: 3% times lesser of (55 minus age) or 80 minus (age+service)

\*Sources des données : *Rapport sur la rémunération de la GRC* décembre 2011. Ce tableau résume celui contenu dans le rapport. Pour une analyse et une comparaison plus détaillée, consultez le rapport des pages 44 à 51 (pièce 22).

## **Âge de la retraite**

L'un des facteurs à considérer est l'hypothèse relative à l'âge de la retraite. Le fait de permettre à une personne salariée de prendre une retraite anticipée ne veut pas nécessairement dire qu'elle décidera de s'en prévaloir. En fait, selon notre proposition, une personne salariée peut toujours obtenir d'importants avantages pour le service accumulé après avoir atteint l'admissibilité à la retraite anticipée. Selon notre proposition, la pension après 25 années de service serait beaucoup plus élevée que celle du RPRFP normal (50 % c. 37,5 %) en raison de l'absence de toute pénalité. Néanmoins, la personne salariée pourrait tout de même décider de repousser son départ à la retraite au motif que son revenu de pension est insuffisant.

## **Conclusion**

Les membres FB sont chargés de l'application de la loi. Tous sont responsables de l'administration et de l'exécution de la loi et une importante majorité d'entre eux doivent répondre à des normes exigeantes de forme physique comme conditions d'emploi. En bref, pour la majorité, les risques et les dangers font partie de l'emploi.

Étant donné la nature du travail accompli par les membres FB, et son importance pour la santé et la sécurité des Canadiens, il est dans l'intérêt de l'ASFC, du gouvernement fédéral et du public d'offrir à ces travailleurs la possibilité de prendre une retraite anticipée pour limiter les risques pour la santé et la sécurité publiques. Un régime de retraite anticipée comme celui qui est proposé est la norme, plutôt que l'exception, au sein de la communauté de l'exécution de la loi. Ce que propose le Syndicat correspond donc à ce qu'offre déjà le ministère fédéral à ses autres employés.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que la Commission recommande au Conseil du Trésor de s'engager à modifier le régime de retraite des membres FB afin de l'harmoniser à celui des autres employés fédéraux chargés de l'application de la loi.

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITION

### PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITION

« service » (*service*) désigne :

- a) Toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unité de négociation	Date de signature
AS, IS, PM	17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	19 mai 1989
WP	24 novembre 1989

Le Syndicat propose de remplacer toutes les références à « service tel que défini au sous-alinéa 34.03 a) i) » par « service » ou « années de service », le cas échéant.

De plus, le Syndicat suggère les modifications suivantes :

- i. ~~Aux fins du paragraphe 34.02 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.~~

- ii. Aux fins de l'application du sous-alinéa 34.02-a) i) seulement, et à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, tout service d'au moins six mois au sein des Forces canadiennes, soit à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve en service de classe « B » ou « C », est compté aux fins de l'acquisition des crédits de congé annuel.

## **MOTIF**

Le libellé proposé par le Syndicat pour l'article 2 est conforme au contenu de la convention collective en vigueur. Ce libellé modifie la définition de la période de service qui figure à l'alinéa a) du paragraphe 34.03. En vertu de la convention collective actuelle entre les parties, cette définition s'applique non seulement à l'acquisition des crédits de congé annuel, mais aussi à l'établissement du calendrier des congés annuels payés, aux années de service calculées aux fins de sélection des lignes du personnel travaillant par quart de travail et des participants aux formations sur le maniement des armes à feu. Par conséquent, le Syndicat propose d'ajouter la définition de « service » à l'article 2 au début de la convention collective étant donné que le calcul des années de service s'applique à plusieurs dispositions de la convention. Il est dans l'intérêt des deux parties de clairement définir cette notion qui s'applique à plusieurs articles de la convention. Il s'agit d'une pratique courante dans toutes les conventions collectives conclues précédemment entre les parties. L'article « Interprétation et définition » fait partie de toutes les conventions collectives conclues depuis le début des négociations entre les deux parties, il y a plus de quatre décennies.

La reconnaissance de la période de service a également fait l'objet de différends entre les parties pendant toute la durée de la convention actuelle. Le Syndicat a déposé un grief au sujet de la reconnaissance des années de service des membres des Forces canadiennes dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés. Même si le Syndicat a perdu son grief, il n'est pas d'accord avec

l'interprétation de l'Employeur, surtout en raison des points sur lesquels les parties se sont entendues à la fin de la dernière ronde de négociations (pièce 23).

Le Syndicat soutient qu'il est illogique d'avoir une définition pour la reconnaissance de la période de service dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés et une autre pour l'établissement des horaires de travail. Il ajoute qu'il ne fait aucun sens de n'inclure la définition pour l'acquisition des crédits de congé annuel que dans l'article sur le congé annuel payé alors que les années de service sont prises en compte ailleurs. La proposition du Syndicat permettrait d'assurer une définition cohérente en ce qui a trait au calcul des années de service quand il faut départager les *ex æquo*. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans la recommandation de la Commission.

## **ARTICLE 14**

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

#### **14.x1 Représentants du syndicat**

**L'Employeur accorde un congé payé aux employé-e-s exerçant à titre de président de succursale ou de représentant national du SDI, sauf à titre de président national, au nom de l'Alliance de manière que lesdits employé-e-s puissent accomplir les tâches rattachées à leur fonction.**

#### **14.x2 Pourvu que l'employé-e donne dix (10) jours d'avis, l'Employeur accorde un congé non payé pour toutes autres affaires syndicales définies par l'Alliance.**

En ce qui a trait à sa proposition concernant les présidents de succursale, le Syndicat vise à réinstaurer une ancienne pratique révoquée unilatéralement par l'ASFC au cours de la dernière ronde de négociations. La révocation de cette pratique de longue date a fait l'objet d'une plainte pour non-respect du gel des conditions de travail déposée par l'AFPC en 2012. Dans sa décision rendue en 2013 dans cette affaire, la CRTFP précisait que l'Employeur avait enfreint la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* en décidant de révoquer unilatéralement le congé payé pour activités syndicales de cinq (5) vice-présidents nationaux du SDI et onze (11) présidents de succursale du SDI (Pièce 24).

L'élimination de cette ancienne pratique – accorder un congé payé pour les affaires de l'Alliance – a considérablement perturbé le fonctionnement du milieu de travail et des relations syndicales patronales à l'ASFC. Puisque ce type de congé est toujours accordé dans d'autres ministères, le Syndicat est d'avis que l'élimination de ce congé constitue un exemple de plus du climat antisyndical qui règne à l'ASFC.

Les propositions concernant l'article 14 visent à régler les problèmes récurrents et à réinstaurer une pratique de longue date qui a été révoquée unilatéralement (et

illégalement) par l'Employeur au cours de la dernière ronde de négociations. Puisque la proposition du Syndicat au sujet des présidents de succursale porte sur une pratique qui avait cours depuis très longtemps – plus de 25 ans dans le cas de la succursale de Montréal – et compte tenu des réalités géographiques et fonctionnelles de l'ASFC relativement au traitement des griefs, le Syndicat soutient que ses propositions sont tout à fait raisonnables et demande leur inclusion dans les recommandations de la Commission.

## ARTICLE 17

### MESURES DISCIPLINAIRES

#### PROPOSITIONS DE L'AFPC

#### NOUVEAU

**17.01** Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e :

a) sans motif valable, raisonnable et suffisant;

et

b) sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

#### **17.01-2**

~~Lorsque l'employé(e) est tenu d'assister à une réunion disciplinaire ou à une audience administrative ou d'enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé(e) a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé ou l'employée reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.~~

**Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.**

**17.023** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Ainsi, le représentant pourra participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.**

~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et sa représentante ou son représentant de l'Alliance reçoivent au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

- 17.034** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension, ou qu'un tel licenciement ou qu'une telle **audience administrative ou d'investigation** a eu lieu.
- 17.045** L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé/e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 17.056** 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~~ **d'un (1) an** 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.

## **NOUVEAU**

- 17.07** **En cas de suspension ou de congédiement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.**
- 17.xx** **Surveillance**  
**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.**

**APPENDICE XX**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**ET**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR;**  
**GROUPE DES SERVICES FRONTALIERS**

1. Si l'Employeur a l'intention de retirer l'équipement d'un employé-e, celui-ci a droit à un avis et à une représentation syndicale conformément aux paragraphes 17.03 et 17.04. L'employé-e se verra également accorder tous les droits prévus à l'Appendice H de la présente convention collective.
2. L'Employeur ne peut retirer l'équipement d'un employé sans motif raisonnable.
3. Lorsqu'il y a retrait d'équipement, l'Employeur doit mettre en œuvre un plan d'action décrivant les mesures que l'employé-e doit prendre sans délai indu, pour s'assurer qu'il puisse récupérer son équipement dans un délai raisonnable.

## **APPENDICE H**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT**

### **LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES**

L'interruption du salaire, des primes et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas est examiné individuellement et cette mesure est envisagée lorsque l'employé-e :

1. est détenu dans l'attente de son procès,  
  
ou
2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ~~ou du Code de conduite~~, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

#### **MOTIF**

Dans la présente ronde de négociations, le Syndicat tient absolument à s'assurer que ses membres obtiendront de meilleures garanties relativement aux mesures disciplinaires imposées par des gestionnaires de l'ASFC. Il serait difficile de surestimer l'importance des propositions pour l'article 17 auprès des membres du Syndicat.

Lors de la dernière ronde de négociations, certaines améliorations à ce sujet ont été apportées à la convention entre les parties, mais des problèmes majeurs subsistent et doivent être résolus. Les membres du Syndicat perçoivent la direction de l'ASFC comme dure et autoritaire. En effet, il semble que la direction menacerait souvent le personnel de lui faire subir une enquête pour des raisons toutes plus frivoles et vexatoires les unes que les autres. Le Syndicat a d'ailleurs déposé plus de trois cents griefs au sujet de réprimandes, de suspensions et de

mesures disciplinaires. Cela signifie que plus de 3 % des membres ont déposé des griefs liés à des mesures disciplinaires depuis 2013. Ce chiffre ne reflète évidemment que les cas où les membres ont décidé de déposer un grief.

Par conséquent, le Syndicat propose des modifications à l'article 17 et à l'Appendice H, puis un nouvel appendice pour s'assurer que les membres de cette unité de négociation reçoivent des protections de base dans le contexte des mesures disciplinaires à l'ASFC.

L'une des grandes sources de désaccord pendant la durée de la présente convention se rattache à l'administration des enquêtes des normes professionnelles menées par l'ASFC.

Le processus d'enquête des normes professionnelles existe depuis 2007, environ la même année où l'ASFC a mis à exécution son initiative d'armement. Les enquêtes avaient pour objectif présumé de mener une investigation afin de déterminer si une personne salariée avait fait preuve d'inconduite ou non. La version actuelle de la Politique sur les rapports, l'examen des faits et les enquêtes des normes professionnelles sur l'inconduite présumée ou supposée d'une personne salariée est en vigueur depuis 2015, remplaçant la politique originale introduite en 2007. L'objet et l'objectif officiels de la politique sont les suivants :

[...] assurer une approche structurée quant à la production de rapports, l'examen des faits établis et l'enquête des normes professionnelles sur l'inconduite présumée ou supposée d'un employé de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

L'objectif de la présente politique est d'assurer que toute inconduite présumée ou supposée d'un employé est rapidement signalée à la direction locale de l'ASFC et examinée par celle-ci, et, s'il y a lieu, que la Section des enquêtes des normes professionnelles de la Division de la sécurité du personnel et des normes professionnelles de l'ASFC mène une enquête sur le cas et que les mesures correctives requises sont prises dans les plus brefs délais. (pièce 25)

L'enquête des normes professionnelles – ou la menace de mener une telle enquête – est monnaie courante dans les lieux de travail de l'ASFC. Pour les personnes salariées et le Syndicat, il s'agit, en réalité, d'un processus disciplinaire déguisé puisque l'enquête cherche à déterminer si un acte répréhensible a été commis et, comme il est précisé dans la politique, si « [u]n intimé reconnu coupable d'avoir commis une inconduite sera passible de mesures disciplinaires [...] » (p. 5) (pièce 25). De surcroît, la politique de l'ASFC énonce que les normes s'appliquent au personnel tant durant les heures de travail qu'en dehors des heures de travail.

Les enquêtes des normes professionnelles constituent une source de désaccord pour deux principales raisons. D'abord, parce que l'ASFC a déjà pris une position claire à ce sujet : il s'agit d'une mesure administrative plutôt que disciplinaire. Par conséquent, les personnes salariées qui font l'objet d'une enquête ne peuvent pas être représentées par le Syndicat lors des rencontres qui ont lieu dans le cadre de l'enquête les concernant. Elle accepte toutefois que les personnes visées soient accompagnées, à condition que cette personne ne soit là qu'à titre d'observatrice.

Le premier point (le fait que ces réunions soient purement « administratives ») a été résolu lors de la dernière ronde de négociations. Les parties ont effectivement convenu d'ajouter les réunions « administratives » à la liste de réunions auxquelles un ou une membre a le droit d'être représenté par le Syndicat.

Cependant, la question des « observateurs et observatrices » demeure, car dans de nombreux lieux de travail de l'ASFC, la direction continue d'affirmer que les réunions de la DPSNP sont différentes des réunions liées aux mesures disciplinaires. C'est pour cela que le Syndicat a proposé les changements aux paragraphes 17.02 et 17.03. Le but est de préciser clairement dans la convention entre les parties que les représentants syndicaux ne sont pas de simples « observateurs », mais ont bien un rôle à jouer dans ces réunions.

Outre les points associés aux enquêtes des normes professionnelles, le Syndicat présente une proposition afin de régler les problèmes persistants au chapitre des suspensions aux fins d'enquête.

Au cours de la dernière ronde de négociations, les parties se sont entendues sur l'ajout de l'Appendice H. L'intention derrière ce libellé était de régler le problème de longue date des suspensions sans solde aux fins d'enquête à l'ASFC, puisque l'Employeur suspendait des employés aussi longtemps qu'il le jugeait approprié.

Il va de soi qu'une enquête doit être menée pour déterminer si une mesure disciplinaire est justifiée ou non. Ainsi, cette pratique conduirait essentiellement l'Employeur à imposer ainsi une pénalité financière à la personne salariée avant même de savoir s'il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires, comme le déterminera ensuite l'enquête.

Lors des derniers pourparlers, le Syndicat a soutenu qu'un tel *modus operandi* est foncièrement injuste et qu'il ne concorde pas avec les principes fondamentaux des mesures disciplinaires progressives. Qui plus est, des personnes salariées qui avaient été suspendues sans salaire à des fins d'enquête pour de longues périodes – des mois dans certains cas – n'ont jamais été reconnues coupables de quelconque délit. Le problème était très répandu à l'ASFC. À titre d'exemple, mentionnons que, sur une période de douze (12) mois à l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal, cinq (5) personnes salariées ont déposé un grief au sujet de difficultés financières vécues en raison de leur suspension sans salaire à des fins d'enquête imposée par l'Employeur pour de longues périodes de temps à la fois (pièce 26). Pour reprendre un terme de l'arbitre Perreault dans sa décision concernant Karen Grant, de telles suspensions pour fin d'enquête s'apparentent ni plus ni moins à des mesures « punitives » (pièce 27).

Malgré le nouveau libellé et le fait que le Syndicat ait soulevé la question à plusieurs reprises, la question n'est toujours pas résolue puisque l'Employeur fait

référence au « code de conduite » mentionné dans le libellé comme échappatoire pour poursuivre ses pratiques. L'Employeur estime qu'il est le seul à pouvoir interpréter les violations du code de conduite, ce qui vide de leur sens les protections négociées par le Syndicat.

Pour régler le problème, le Syndicat propose que les membres FB aient les mêmes protections que celles déjà consenties à leurs homologues du secteur public fédéral et de la communauté d'application de la loi.

Dans la fonction publique, l'Appendice G de la convention collective du Conseil du Trésor, à laquelle sont assujettis les membres de l'unité de négociation CX, précise ce qui suit :

Lorsqu'un employé-e est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire relativement à un incident impliquant un délinquant, l'employé-e peut être affecté à d'autres fonctions avec rémunération ou retiré de son lieu normal de travail avec rémunération en attendant le résultat de l'enquête disciplinaire, à la condition que l'employé-e collabore entièrement à l'enquête en assistant aux entrevues et aux auditions sans délai indu. Le refus d'assister aux entrevues et aux auditions sans délai indu donne lieu à l'interruption de la rémunération tant que l'enquête n'est pas terminée (pièce 28).

On retrouve ce même type de libellé dans le milieu de l'application de la loi. Par exemple, on peut lire dans la convention collective dont relèvent les agents et agentes de la Sûreté du Québec :

Le membre poursuivi en discipline ou déontologie pour une faute susceptible de compromettre l'exercice des devoirs de ses fonctions peut être relevé de ses fonctions avec plein traitement ou assigné temporairement à d'autres fonctions (pièce 28).

En Ontario, l'article 89 de la *Loi sur les services policiers* stipule que le seul motif justifiant la suspension sans rémunération est si l'agent de police a d'abord été reconnu coupable d'une infraction (pièce 29). En ce qui concerne la législation sur la

police de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan, la suspension pour fin d'enquête d'un agent ou d'une agente de police est imposée avec rémunération et avantages sociaux pour les 30 premiers jours au moins (pièce 29).

La proposition du Syndicat visant la modification de l'Appendice H ne ferait pas qu'accorder aux membres FB des protections identiques à celles qui sont la norme dans le milieu de l'application de la loi, mais résoudrait un problème permanent et une source importante de désaccord entre les parties.

Il en va de même pour le nouvel appendice proposé par le Syndicat concernant le retrait d'équipement, car là encore, l'Employeur se livre à une pratique qui revient à sanctionner des personnes salariées qui n'ont pourtant jamais été reconnues coupables de quoi que ce soit.

En vertu de sa procédure standardisée d'opération relative au retrait d'équipement de défense, la direction de l'ASFC doit :

veiller à ce que les armes à feu et tout autre équipement de défense soient retirés à un agent, un employé ou une recrue qui répond à l'un des motifs suivants :

- a. accusation ou condamnation pour tout délit impliquant la violence ou la menace de violence;
- b. menaces ou comportement violent à l'égard d'autrui, ou menaces de se faire du mal;
- c. abus d'alcool ou d'autres drogues;
- d. découverte d'un trouble médical (trouble physique, trouble psychiatrique grave ou instabilité émotionnelle grave), traité ou non, qui peut influencer négativement la capacité de la personne à posséder, porter ou utiliser un équipement de défense;

- e. l'agent fait l'objet d'une enquête pour une affaire impliquant un recours excessif de la force ou une agression (p. ex., frapper une personne docile);
- f. selon l'Agence, il n'est pas dans son intérêt qu'un agent continue de porter ou de posséder une arme à feu ou de l'équipement de défense de l'Agence.

Le point f) s'est avéré particulièrement problématique, car il stipule que les équipements peuvent être retirés pour une raison quelconque si la direction le décide ainsi. De plus, la politique stipule que ces retraits sont « non administratifs ». Ainsi, étant donné que la direction estime que ces mesures ne sont ni disciplinaires ni administratives, la représentation syndicale n'est pas justifiée en vertu de l'article 17 de la convention entre les parties (pièce 30).

Le retrait d'équipement de défense a pour résultat manifeste de renvoyer la personne salariée de son lieu de travail. Dans certains cas, lorsqu'aucune mesure d'adaptation n'est disponible, l'Employeur place des employés en congé sans solde, souvent pendant une longue période.

Le Syndicat soutient que le retrait d'équipement de défense, en particulier lorsqu'un congé non payé est appliqué, équivaut en fait à une mesure disciplinaire. Il s'agit d'une forme de punition financière. Dans certains cas, des employés se font punir (congé sans solde) sans avoir été reconnus coupables de quelconque délit.

Pour remédier à ce problème persistant, le Syndicat propose une solution simple : que le retrait d'équipement soit traité de la même manière que toute autre procédure administrative, d'enquête ou disciplinaire. Il faut qu'il y ait un motif raisonnable, que les personnes salariées puissent bénéficier d'une représentation syndicale et qu'un plan soit mis en place pour garantir que l'équipement du personnel soit rendu sans retard excessif. Compte tenu des problèmes actuels, le

Syndicat estime que ce libellé est nécessaire pour la protection de ses membres à l'ASFC.

En ce qui concerne l'administration de mesures disciplinaires et le processus d'enquête des normes professionnelles, le Syndicat propose encore une fois un libellé qui accorderait au groupe FB des protections communément offertes dans le milieu de l'application de la loi : les mesures disciplinaires servent uniquement pour des motifs valables; le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur; et les membres du Syndicat peuvent être accompagnés d'un représentant syndical lors de rencontres avec la direction, notamment lors d'enquêtes des normes professionnelles.

Les propositions du Syndicat concernant le motif valable et le fardeau de la preuve — en raison des problèmes répétitifs liés à l'administration des mesures disciplinaires dans les lieux de travail de l'ASFC — visent simplement à garantir que les principes de base du processus officiel soient inclus dans la convention collective. Dans le cas des mesures disciplinaires, le principe de motif valable est ancré dans le milieu des relations de travail, tant et si bien que l'exigence réglementaire se trouve dans le *Code canadien du travail* et dans de nombreux textes de loi provinciaux, y compris en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse. Il s'agit d'un principe fondamental sur lequel repose une importante jurisprudence arbitrale dans le contexte syndical au Canada.

Quant au fardeau de la preuve, pour citer le livre de Mitchnick et Etherington intitulé *Labour Arbitration in Canada (2006)*, [NOTRE TRADUCTION] « [...] tout le monde s'entend pour dire que, dans le cas des mesures disciplinaires, c'est à l'employeur que revient le fardeau de la preuve du motif valable en le fondant sur la prépondérance des probabilités et que ces principes de base concernant le fardeau de la preuve sont expliqués dans la décision souvent citée : *Canadian Broadcasting Corp, et Ass'n of Radio & Television Employees (1968)*, 19 L.A.C. 295 (Christie) ».

Lors de négociations antérieures, l'Employeur a plaidé que la jurisprudence fait clairement état de tels principes, et qu'il ne s'avérait donc pas nécessaire de les ajouter dans la convention collective. Compte tenu des problèmes persistants dans tous les lieux de travail de l'ASFC, le Syndicat réclame que les protections accordées au personnel soient enchâssées dans la convention collective afin que les gestionnaires et le personnel puissent connaître leurs droits.

Au sujet de la surveillance, mentionnons que la grande majorité des membres de l'unité de négociation FB est habituée aux caméras et au matériel de surveillance puisqu'il y en a beaucoup dans les milieux où ils travaillent. Tel est le cas, notamment, des agents des services frontaliers affectés aux opérations postales, la plupart du temps dans les mêmes édifices que le personnel de la Société canadienne des postes. Voilà pourquoi le Syndicat propose d'incorporer à la convention des FB les protections de la convention collective du personnel de la Société canadienne des postes concernant le personnel affecté aux établissements de traitement du courrier (pièce 31).

### **En résumé**

Les problèmes liés aux mesures disciplinaires à l'ASFC sont bien documentés. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 montre hors de tout doute les préoccupations d'une partie du personnel par rapport à l'intransigeance des gestionnaires. La peur de représailles demeure un thème problématique et dominant pour le groupe FB. En 2019, on a demandé aux membres s'ils pensaient pouvoir entamer un processus officiel de recours sans crainte de représailles. Le taux de réponse négative est alarmant (48 %). De même, à la question sur le harcèlement comme traitement injuste les membres ont répondu par l'affirmative à 61 % » (pièce 13). Le Syndicat fait valoir que le très grand nombre de griefs déposés par les membres syndiqués au sujet de mesures disciplinaires ne fait que confirmer le problème.

La proposition du Syndicat relativement à l'article 17, à l'Appendice H et au nouvel appendice proposé, se distingue par sa simplicité : ajout à la convention collective de protections de base en usage dans la communauté d'application de la loi; représentation syndicale active lors des rencontres avec la direction; suspension rémunérée dans les cas d'enquête, sans échappatoire et imposition de mesures disciplinaires uniquement pour des motifs valables. De telles dispositions sont habituelles, d'autant plus que le Conseil du Trésor les a déjà approuvées, en majeure partie, pour son personnel.

Pour ces raisons et à la lumière du mandat du comité de révision nommé conformément à la Loi, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 18

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

#### PROPOSITION DE L'AFPC

**18.11** La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 – premier palier de la direction;
- b. paliers 2 et 3 – paliers intermédiaires, lorsque de tels paliers existent dans les ministères ou organismes;
- c. palier final – le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'Employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs

**18.23** Lorsqu'il semble **à la partie plaignante et à l'Alliance, le cas échéant**, que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue ~~au-dessous d'un~~ à un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par ~~accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.~~

#### MOTIF

Comme il a déjà été mentionné, il y a encore aujourd'hui un très grand nombre de griefs en suspens entre le Syndicat et l'Employeur. La proposition du Syndicat vise à expédier le processus et à répondre à un changement dans la façon dont la partie patronale rend ses décisions en matière de griefs.

La procédure de règlement des griefs vise à fournir aux parties l'occasion de discuter de leur différend et de trouver un terrain d'entente. Elle comporte plus d'une étape afin de donner la possibilité aux représentants syndicaux et patronaux de divers échelons de se rencontrer et de résoudre le différend.

On a vu se dessiner une nouvelle tendance au cours des dernières années à l'ASFC : la centralisation à Ottawa du processus décisionnel concernant les griefs et les relations syndicales patronales. C'est ainsi que des représentants patronaux plaident souvent auprès des représentants syndicaux locaux et régionaux qu'ils ont les mains liées relativement à leur pouvoir de résoudre les griefs et que c'est « Ottawa qui dit non ».

Le Syndicat fait valoir que, si on ne donne pas aux cadres de direction à l'échelle locale et régionale le pouvoir ou l'autorité de trouver la cause des problèmes et de les résoudre en concertation avec leurs homologues syndicaux, les différents paliers prévus dans le processus perdent tout leur sens. Il n'y aurait donc plus vraiment nécessité d'avoir plus de deux paliers – le premier et le dernier – si le bureau des relations syndicales patronales de l'ASFC à Ottawa décide de diriger tout le processus.

Le plus frustrant pour le Syndicat et le personnel est le fait que la direction insiste souvent pour suivre successivement chacun des paliers, même si elle n'a pas le pouvoir de régler les griefs en suivant chacune de ces étapes.

Les paliers prévus dans la procédure de règlement des griefs en vigueur sont fondés sur l'idée que la gestion à différents niveaux de l'organisation de l'Employeur a la capacité et le pouvoir de régler les différends. Si cela n'est pas le cas, il n'y a plus vraiment nécessité de suivre successivement chacun des paliers. Se réunir quand l'une des parties n'a pas le pouvoir de régler le différend est une perte de temps et de ressources, tant pour la partie syndicale que la partie patronale.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition au sujet de l'article 18 soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 20

### HARCÈLEMENT SEXUEL 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~~, **d'abus de pouvoir et d'intimidation**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~, **les abus de pouvoir et l'intimidation** 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 ou une employé-e ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

#### ~~20.02-20.03~~

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

#### ~~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 une employée ou un employé faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est pas terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) **Si les résultats de toutes les enquêtes démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est sans fondement, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employée ou de l'employé.**

## **MOTIF**

Depuis plusieurs années, la notion de harcèlement étant purement sexuel est dépassée. Le projet de loi C-65, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, et la *Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*, ayant été adopté, il est grand temps d'harmoniser le libellé de la convention collective. En effet, le Syndicat estime que ce libellé est particulièrement important dans le cas de l'ASFC et le groupe FB, surtout en raison des cas documentés de harcèlement et du climat de peur qui y règne.

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 personnes touchées.

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

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

Il établit des obligations spécifiques pour les employeurs, dont le Conseil du Trésor, exigeant notamment qu'ils prennent des mesures réglementaires pour prévenir et réprimer, non seulement la violence dans le lieu de travail, mais aussi le harcèlement. Les employeurs sont également désormais tenus de donner suite aux incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'offrir du soutien aux employés touchés (alinéa modifié 125(1)z.16)).42).

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

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

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

Enfin, l'employeur doit s'assurer que la personne qu'il a désignée pour recevoir les plaintes ayant trait aux incidents de harcèlement et de violence a les connaissances, la formation et l'expérience requises (nouvel alinéa 125(1)z.163)).

En plus de cette harmonisation législative importante, il nous faut plus de contexte sur le climat de travail à l'ASFC. Le vérificateur général du Canada a publié un rapport en 2019 sur le respect en milieu de travail. Ce rapport souligne les résultats d'un sondage mené par le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) entre le 6 juin et le 5 juillet 2018. À l'ASFC, plus d'un tiers (35 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué qu'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant :

« Dans mon milieu de travail, si un employé était victime d'un acte de harcèlement, de discrimination ou de violence commis par un autre employé ou un gestionnaire, il craindrait des représailles s'il signale l'incident. »

De plus, plus de la moitié (55 %) des répondantes et répondants (6 090) ont affirmé que « le manque de courtoisie et de respect est une préoccupation grave ou importante » et environ deux tiers (66 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué que « la culture organisationnelle est une préoccupation grave ou importante ».

Dans le rapport, l'ASFC s'est engagée à mettre en œuvre les dispositions de la Loi C-65 et a indiqué qu'elle prendrait des mesures liées aux trois recommandations du BVG suivantes à compter de l'automne 2019 :

- L'ASFC devrait élaborer et mettre en œuvre des stratégies exhaustives pour contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail; elles devraient être fondées sur les risques et appuyées par des plans d'action décrivant des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini dans le but de favoriser l'amélioration continue;

- L'ASFC devrait effectuer les analyses requises pour appuyer leurs décisions et en consigner les résultats en dossier lorsqu'ils traitent les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail;
- L'ASFC devrait systématiquement renseigner les employés sur les processus informels qui sont mis à leur disposition pour régler les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail. (pièce 14)

Cependant, ces mesures sont insuffisantes si elles ne sont pas ajoutées à la convention collective. 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 son personnel au sujet de ses droits et de ses 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 refléter les changements au *Code canadien du travail*, lesquels élargissent considérablement la définition du harcèlement par rapport à ce qui figure dans l'article, pourrait entraîner une confusion à l'égard des comportements inacceptables au travail.

Le Syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure dans sa recommandation les modifications proposées à l'article 20.

## **ARTICLE 22**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

**22.01** L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

**22.02** **L'Employeur veille à ce qu'aucun employé-e ne soit requis de travailler seul quel que soit le poste de travail ou le lieu de travail. L'employé-e participant à des opérations conjointes n'est pas considéré comme travaillant seul.**

#### **MOTIF**

En août 2006, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il allait prendre des mesures « afin que les douaniers n'aient plus à travailler seuls ». Cette annonce faisait suite aux démarches faites depuis des années par le Syndicat pour obtenir le « jumelage » des agentes et agents des services frontaliers. Une étude exhaustive de 2005 sur les conditions de travail des agents des services frontaliers, qui a été commandée par l'Union Douanes Accise (aujourd'hui le Syndicat des Douanes et de l'Immigration) et menée par le Groupe Northgate Corp., a mené à la conclusion suivante :

Les sujets interrogés ont été unanimes pour condamner le fait que l'on force des agents à travailler seuls à certains points d'entrée, y compris des agents qui ne travaillent pas dans de telles circonstances eux-mêmes. L'étude comportait des entrevues avec des agents qui avaient été agressés physiquement ou qui se sont fait braquer une arme sur eux alors qu'ils étaient appelés à travailler seuls. L'une des nombreuses situations de prise d'otage dont il est question dans ce [rapport] s'est produite alors qu'un agent travaillait seul. Plusieurs agents ont également expliqué que travailler « seul » comprenait des circonstances en pleine nuit où

la tâche effectuée (primaire/secondaire) n'était faite que par une seule personne, ce qui est particulièrement grave dans des circonstances pour lesquelles la disposition physique des installations ou de l'endroit fouillé est telle que les agents ne sont pas à la vue l'un de l'autre, surtout lorsque l'on redirige un voyageur vers un point d'inspection secondaire. Les réponses de plusieurs sujets interrogés indiquaient clairement que la pratique du travail d'agent dans les postes tenus par un agent travaillant seul, sous toutes ses formes, se solde par des agents qui modifient la façon d'effectuer leurs fonctions, ce qui provoque nettement la possibilité de compromettre la sécurité publique<sup>15</sup>.

La même étude souligne également les points suivants :

L'agent qui est appelé à travailler seul s'occupe de fonctions semblables et fait face aux mêmes risques que les agents qui travaillent dans des points d'entrée plus importants, mais il ne reçoit aucune aide d'autres agents ou d'un service de police se trouvant à proximité immédiate. Ce fait compromet aussi gravement la capacité des agents de remplir les fonctions essentielles à la protection et à la sécurité du public canadien. [...] Parmi les agents qui ont été interrogés, tous ceux qui doivent travailler seuls, de même que tous les autres agents qui ont exprimé des commentaires à ce sujet, ont condamné cette pratique, en prétextant qu'elle compromettrait la sécurité des agents, de même que leur capacité à faire leur travail au nom du public. Plusieurs agents ont déclaré que travailler seul est l'emploi le plus dangereux à l'ASFC<sup>16</sup>.

Enfin, le rapport de Northgate formule la recommandation suivante :

Bien que le groupe Northgate ne fasse aucune recommandation en ce qui concerne la quantité d'agents qui conviendrait à chacun des points d'entrée, la nature accablante des données recueillies au cours des entrevues laisse entendre que les préoccupations pour la sécurité des agents et du public inhérentes aux situations où un agent est appelé à travailler seul sont telles que l'ASFC devrait interdire ce genre de pratique<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Northgate, p. 88. Online: <https://www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2011/02/Northgate.pdf> (pièce 7)

<sup>16</sup> Northgate, p. 91. Online: <https://www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2011/02/Northgate.pdf> (pièce 7)

<sup>17</sup> Northgate, p. 91. Online: <https://www.ciu-sdi.ca/wp-content/uploads/2011/02/Northgate.pdf> (pièce 7)

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense était du même avis lorsqu'il a publié un rapport intitulé *À la limite de l'insécurité* en 2005. Compte tenu du danger inhérent associé aux situations dans lesquelles les agents travaillent seuls, tant pour les agents eux-mêmes que pour les Canadiens en général, le Comité a recommandé ce qui suit :

Que l'Agence des services frontaliers du Canada veille à ce qu'il y ait au moins deux personnes dans les postes frontaliers terrestres pour au moins la moitié de tous les quarts de travail d'ici au 31 décembre 2006; et qu'il y ait au moins deux personnes dans tous les postes frontaliers terrestres pour tous les quarts de travail d'ici au 31 décembre 2007. (Pièce 32)

En septembre 2008, l'AFSC a publié sa Politique de jumelage. Le Syndicat l'a accueillie favorablement à ce moment-là, car il s'agissait d'un important pas en avant vers la résolution des différends entre les parties au sujet des situations dans lesquelles des agents doivent travailler seuls. D'ailleurs, on peut lire ce qui suit dans la politique :

Selon la politique de l'Agence des services frontaliers du Canada (AFSC), aucun agent de l'ASFC ne devra travailler seul dans un bureau de l'ASFC s'il doit exercer des fonctions d'application de la législation frontalière ou du *Code criminel* ou qui peuvent donner lieu à l'application de ces lois. (Voir la note 75 en bas de la pièce 33.)

À la suite de la publication et de la mise en œuvre de cette nouvelle politique en 2008, et compte tenu de l'engagement clair de l'AFSC et du gouvernement fédéral visant à régler les situations où les agents doivent travailler seuls, les parties ont pu conclure une convention collective peu de temps après, sans y inclure de mention des situations en question. Depuis, les agents ont été jumelés dans de nombreux points d'entrée où il n'y avait qu'un seul agent auparavant.

Cependant, malgré les progrès réalisés depuis l'adoption de la politique en 2008, il reste encore beaucoup de problèmes graves, car il arrive souvent que des

personnes salariées doivent travailler seules dans des points d'entrée visés par la politique de « jumelage ». Ce problème semble se manifester de deux façons. Premièrement, dans bien des cas, notamment aux points d'entrée de petite ou de moyenne taille, une seule personne doit accomplir des tâches, notamment des inspections primaires et secondaires, hors de la vue des autres agents et agentes. Par exemple, il n'est pas rare que des personnes salariées à certains points d'entrée soient tenues d'effectuer seules des fouilles d'inspection secondaire (dans le coffre ou sur le siège arrière d'un véhicule, sous le capot d'un véhicule, etc.), ce qui peut les placer dans une position vulnérable ou compromettante. Dans d'autres situations, des personnes salariées sont tenues d'effectuer seules des inspections primaires à un endroit où elles ne peuvent être vues ou entendues par les autres agents et agentes. Par conséquent, les employés sont plus vulnérables qu'ils ne le seraient si un autre agent était à leurs côtés.

Deuxièmement, des personnes salariées continuent toujours de travailler seules même aux points d'entrée visés par la politique de jumelage. Durant les négociations, le Syndicat a mentionné l'exemple du point d'entrée de Goose Bay, à Terre-Neuve. À Goose Bay (un point d'entrée visé par le jumelage), les personnes salariées doivent souvent travailler seules et la direction de l'ASFC a dû créer un protocole qui leur est destiné. Selon ce protocole, les agentes et agents des services frontaliers qui travaillent seuls doivent appeler le point d'entrée de l'ASFC à Gander une fois toutes les heures pour donner de leurs nouvelles (pièce 34). La ville de Gander est située à 1 261 kilomètres (en empruntant la route translabradorienne) de Goose Bay. Pourtant, l'ASFC continue à soutenir que les agents et agentes de Goose Bay ont été jumelés.

Selon le Syndicat, il est absurde de penser que des agents des services frontaliers qui se trouvent à une distance de 1 261 kilomètres seront en mesure d'aider une ou un collègue en cas d'incident. Il est tout aussi absurde de penser qu'un agent des services frontaliers aura le temps d'effectuer un appel téléphonique s'il survient un incident grave au point d'entrée. Ce n'est pas qu'à Goose Bay que ces

situations se produisent. Autrement dit, il reste non seulement des points d'entrée où des agents travaillent seuls, mais il y a aussi des points d'entrée où les agents sont censés être jumelés, mais travaillent seuls.

La proposition du Syndicat permettrait de régler ces problèmes. En effet, le Syndicat vise à faire intégrer dans la convention collective entre les parties la recommandation du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, de même que l'engagement pris par le premier ministre Stephen Harper en 2006 et par l'ASFC en 2008 : « éliminer les situations où des agents travaillent seuls » (pièce 35). Même si l'ASFC a réitéré son engagement visant à faire en sorte que les agentes et agents ne soient plus tenus de travailler seuls, elle ne respecte pas cet engagement, ce qui pose un risque à la fois pour son personnel et pour la sécurité publique en général. Encore une fois, en ce qui a trait aux garanties données par l'ASFC quant aux mesures prises pour assurer la sécurité des agents frontaliers, le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense a souligné ce qui suit en 2005 : « Le Comité a en main un nombre croissant de documents — feuilles de temps de différents postes — qui contredisent directement les propos rassurants de l'ASFC. » (Pièce 36)

Le Syndicat reconnaît qu'il y a de nombreux contextes de travail où une personne salariée peut être exclue de l'initiative de jumelage, notamment lorsqu'elle participe à une opération conjointe avec d'autres agents d'application de la loi ou qu'elle est en situation de télétravail. D'ailleurs, le Syndicat s'est dit prêt à négocier ces questions avec l'Employeur. Cependant, ce dernier a catégoriquement refusé d'envisager d'inclure toute disposition dans la convention collective qui l'obligerait à faire en sorte qu'aucun employé ne travaille seul.

Dans ce contexte, et compte tenu des problèmes liés à la politique de l'Employeur, à l'incapacité de ce dernier à atteindre les objectifs du gouvernement en matière de sécurité du personnel et des compressions imposées dans l'ensemble de la fonction publique au cours des dernières années, y compris à l'ASFC, le Syndicat

demande respectueusement que ses propositions ci-haut mentionnées soient ajoutées dans la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 24

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

#### PROPOSITION DE L'AFPC

## ARTICLE 24

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 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, l'appendice C sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas. Les parties conviennent qu'aucun employé-e ne perdra son emploi en raison de changements technologiques et qu'aucun poste de l'unité de négociation ne sera éliminé.~~
- 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 ~~ce~~ ~~et~~ équipement, ~~ou de ce~~ matériel, **système ou logiciel**.
- 24.03** 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 et la documentation qui montrent la nécessité des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en compte.**

**24.06** Aussitôt qu'il est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière concrète 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 convenue par les deux parties.**

**24.07** **Les parties conviennent qu'aucun changement technologique pouvant compromettre la sécurité nationale ne peut être mis en œuvre.**

**24.08** Lorsque, à la suite des 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~~ **fournit** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

## **MOTIF**

Les changements technologiques font l'objet d'un important différend entre les parties. Au cœur du litige : l'introduction par l'ASFC des bornes libre-service du contrôle frontalier automatisé, communément appelées « bornes de CFA » au sein de l'unité de négociation.

Les bornes de CFA ont d'abord fait leur apparition en 2012 à l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal et à l'Aéroport international de Vancouver. L'Aéroport international Pearson de Toronto a suivi en 2013 et, par la suite, l'Aéroport international Macdonald-Cartier d'Ottawa et l'Aéroport international d'Edmonton.

Les bornes de CFA permettent aux voyageurs de confirmer leur identité et de remplir une déclaration à l'écran. Depuis le début de 2017, l'ASFC a installé des bornes d'inspection primaire qui permettent aux voyageurs de numériser leurs documents de voyage, de prendre leur photo et de répondre aux dernières questions de la déclaration. Une fois les étapes terminées, la borne imprime un reçu qu'il faut présenter à un agent des services frontaliers. Les seules personnes qui ne peuvent pas utiliser ces bornes sont les personnes mineures non accompagnées et celles dont les documents de voyage ne sont pas lisibles par la borne.

Là où ces bornes sont disponibles, on encourage de plus en plus les voyageurs et voyageuses à les utiliser.

Outre les bornes de CFA, l'ASFC a commencé à étudier la possibilité de mettre en place un Programme de traitement à distance des voyageurs aux points d'entrée des frontières terrestres. Il a lancé à cet effet un projet pilote à Morses Line, au Québec, et étudie la possibilité d'installer des bornes similaires dans 19 autres points d'entrée au Canada.

Voici comment le Toronto Star décrivait le programme dans un article paru en septembre 2016 [NOTRE TRADUCTION] : « Imaginez une installation de service au volant « high-tech ». Les voyageurs qui se présentent au poste frontalier de Morses Line avancent leur voiture dans un garage fermé et l'immobilisent à la hauteur d'une borne avec laquelle ils peuvent communiquer avec un agent des services frontaliers, montrer leur passeport et même payer les droits et taxes applicables à l'alcool, au tabac et aux autres articles par carte de crédit »

(pièce 37). L'agent des services frontaliers qui traitent avec les automobilistes est situé à Hamilton, en Ontario. Le poste frontalier doté de personnel le plus près se trouve à 13 kilomètres.

Le Syndicat s'est opposé à maintes reprises aux changements de l'ASFC par rapport aux bornes dans les aéroports et aux points d'entrée terrestres. Il a deux objections importantes à cet égard. La première porte sur la sécurité. La deuxième concerne la sécurité d'emploi.

En ce qui a trait à la sécurité, les agentes et agents des services frontaliers suivent une longue formation avant d'assumer pleinement leurs fonctions. Outre le maniement des armes à feu, ils apprennent des tactiques de maîtrise et de défense ainsi que des techniques d'observation et de détection. Le langage non verbal, le ton de la voix, la manière de se comporter et une foule d'autres signes entrent en ligne de compte au moment de décider de laisser entrer ou non un voyageur ou une voyageuse au Canada ou, encore, de décider si un Canadien devrait ou non faire l'objet de vérifications supplémentaires au moment de son retour au Canada.

De toute évidence, les bornes libre-service ne peuvent accomplir ce genre de tâches. Comme l'a déclaré en 2016 le président national du SDI, Jean-Pierre Fortin, lors de la mise en place des nouvelles installations à Morses Line :

[NOTRE TRADUCTION] Le problème lorsque vous parlez à une personne à travers une caméra, vous ne pourrez pas détecter son degré de nervosité ni avoir une bonne appréciation de la situation. Nous ne sommes donc pas certains que cette technologie très coûteuse permettra d'économiser sur le salaire de deux agents en poste.

Le président Fortin va plus loin en mentionnant ce qui suit :

[NOTRE TRADUCTION] Imaginons qu'un automobiliste passe par Morses Line et parle au téléphone à l'agent basé à Hamilton. Si l'agent a un doute quelconque, il devra communiquer avec un agent dans un autre poste frontalier et l'informer que le véhicule doit être fouillé. Pensez-vous un instant que la personne à l'autre bout du fil attendra une heure qu'un agent de l'ASFC arrive sur les lieux, surtout si elle connaît nos intentions? (Pièce 37)

Le président Fortin a soulevé le problème lors d'une réunion avec le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile Ralph Goodale en octobre 2016.

Le Syndicat a les mêmes préoccupations par rapport aux bornes de CFA en ce qui a trait à l'absence d'interaction avec une agente ou un agent des services frontaliers.

Dans une lettre adressée à la présidente de l'ASFC, Linda Lizotte-MacPherson, en août 2016, M. Fortin résume en quelques mots la position du Syndicat : les machines ne remplacent pas les agents, elles complètent leur travail. Il souligne en outre que réduire les effectifs dans les points d'entrée et les remplacer par des machines risque presque assurément d'affaiblir la première ligne de défense du pays (pièce 38). M. Fortin ajoute dans sa lettre que les agentes et agents d'expérience chargés du système de traitement à distance des voyageurs ont signalé des failles dans le système par rapport à la sécurité.

[NOTRE TRADUCTION] Ils [les agents] soulignent ne pas avoir une image complète ni détaillée des véhicules traversant au point d'entrée. Ils peuvent voir le véhicule sous bien des angles à l'aide des différents écrans. Cependant, cela ne leur permet pas de juger du cadre environnant ni des alentours. Cette méthode de traitement va à l'encontre de tout leur apprentissage. Ils ne peuvent pas, par exemple, évaluer le degré de nervosité d'un voyageur ni voir l'interaction entre certains voyageurs. Ils ne peuvent pas non plus utiliser leur sixième sens. En plus, dans certains cas, après avoir laissé entrer un voyageur, ils restent avec la mauvaise sensation d'avoir pris une décision qu'ils n'auraient pas nécessairement prise s'ils avaient été

sur place. Les agents des services frontaliers affectés au projet pilote n'hésitent pas à affirmer que, pour des raisons de sécurité, la continuation ou l'élargissement du projet nuirait aux intérêts du Canada. (Pièce 38)

À la fin de 2017, M. Fortin a écrit une autre lettre à ce sujet à Martin Bolduc, vice-président de l'ASFC, au nom des dirigeantes et dirigeants du SDI. Il a indiqué que ces machines ne devraient pas remplacer les agentes et agents mais qu'ils fassent partie d'une approche intégrée. (Pièce 39)

Il est également très souvent question des problèmes liés aux bornes d'inspection primaire lors de réunions du Comité national de santé et de sécurité. L'incapacité de l'ASFC de résoudre les problèmes soulevés par le Syndicat relativement à ces bornes a entraîné le dépôt d'une plainte en vertu du paragraphe 127.1 de la partie II du *Code canadien du travail*.

Les propositions formulées par le Syndicat pour l'article 24 visent à remédier aux problèmes récurrents découlant des changements technologiques effectués dans les lieux de travail de l'ASFC.

Le deuxième changement proposé au paragraphe 24.03 découle de la proposition du Syndicat pour le paragraphe 24.01. Le Syndicat propose de supprimer ce paragraphe et d'ajouter une phrase au paragraphe 24.03 dans le but d'empêcher toute élimination de postes de l'unité de négociation en raison de changements technologiques.

Comme il a déjà été mentionné, le Syndicat a officiellement déclaré qu'il s'opposait à un certain nombre de changements en cours ou, dans certains cas, aux moyens employés pour réaliser ces changements. Par exemple, le Syndicat a indiqué que l'introduction des bornes de CFA pourrait se révéler acceptable dans certaines situations, pourvu que l'ASFC continue d'affecter des équipes mobiles d'agents des services frontaliers afin de contrôler l'entrée des voyageurs au pays. En

adoptant la formule proposée par le Syndicat, l'Employeur ferait d'une pierre deux coups : mettre en place un changement technologique et permettre aux ASF d'accomplir leur précieux travail de surveillance.

Il existe des précédents au sujet de la proposition du Syndicat concernant les paragraphes 24.01 et 24.03. La convention collective de plus de 50 000 personnes salariées de la Société canadienne des postes prévoit non seulement la protection du poste de l'employé visé, mais aussi l'arbitrage de tout différend entre les parties relativement à un changement technologique (pièce 40).

Les membres de l'unité de négociation FB accomplissent un travail crucial. Ils se trouvent à la première ligne de défense du Canada. Le Syndicat fait valoir que le remplacement d'agents par des machines va à l'encontre du mandat de l'ASFC en matière de sécurité publique. La proposition du Syndicat est dans l'intérêt du personnel, de l'Employeur et, en toute franchise, de l'ensemble de la population canadienne. Le libellé proposé par le Syndicat garantirait qu'aucun changement technologique ne pourrait s'effectuer de manière à réduire les effectifs chargés de l'application de la loi dans les postes frontaliers canadiens ou les points d'entrée intérieurs.

Notons que le budget fédéral de 2021 mentionne de « moderniser les déplacements frontaliers et le commerce » et de « transformer l'expérience douanière en interactions sans contact et automatisées » de façon importante :

Le budget 2021 propose de fournir 656,1 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2021-22, et 123,8 millions de dollars en cours, à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) pour moderniser nos frontières. Le financement transformera l'expérience frontalière pour les voyageurs grâce à des interactions sans contact et automatisées, améliorera la capacité de l'ASFC à détecter la contrebande et aidera à protéger l'intégrité de notre infrastructure frontalière. Le financement appuiera également trois projets pilotes canadiens de précontrôle aux États-Unis qui permettront d'effectuer des inspections douanières

et d'immigration avant que les marchandises et les voyageurs n'entrent au Canada<sup>18</sup>.

Cette annonce est problématique à plusieurs niveaux et l'AFPC-SDI n'a pas tardé à réagir<sup>19</sup>.

La proposition du Syndicat pour le paragraphe 24.07 offrirait au Syndicat et à ses membres la possibilité de contester les décisions de l'ASFC si le personnel les juge susceptibles de compromettre la sécurité nationale. Selon l'article 1 de la convention en vigueur, les parties s'engagent à favoriser le bien-être des fonctionnaires et à accroître leur efficacité. Vu les fonctions d'exécution de la loi accomplies par les membres du groupe FB, la proposition du Syndicat pour le paragraphe 24.07 est tout aussi impérative, tant pour le personnel que, probablement, pour l'ASFC.

La modification que propose le Syndicat 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.

Enfin, le Syndicat propose l'ajout de l'alinéa 24.05 f) afin d'être informé de l'analyse des changements technologiques proposés par l'Employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés. Le Syndicat avait demandé à voir cette documentation au tout début du processus de mise en œuvre du système de paye Phénix, ce qui lui avait été refusé par le Conseil du Trésor. 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

---

<sup>18</sup> Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience, p. 144 et 493 (pièce 71)

<sup>19</sup> [L'automatisation des frontières préoccupe l'AFPC-SDI](https://ciu-sdi.ca/fr/2021/04/psac-ciu-raise-border-automation-concerns-with-government/) : [ciu-sdi.ca/fr/2021/04/psac-ciu-raise-border-automation-concerns-with-government/](https://ciu-sdi.ca/fr/2021/04/psac-ciu-raise-border-automation-concerns-with-government/)

conseillers en rémunération et leur clientèle, les fonctionnaires fédéraux et nos membres. 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'y était pas non plus question de la possibilité que les fonctionnaires ne pas soient pas correctement payés, voire pas du tout. Le Syndicat revendique donc l'ajout de l'article 24.05, afin de lui permettre de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Une divulgation ouverte et honnête des plans et la possibilité pour le Syndicat d'aider à évaluer les risques et les problèmes auraient pu conduire à des décisions bien différentes et atténuer ou même éviter le fiasco Phénix.

Au cours des dernières années, les changements technologiques ont créé beaucoup de tension entre le Syndicat et l'ASFC. Le libellé actuel restreint indûment et inutilement la marge de manœuvre du Syndicat et n'offre pas autant de garanties que pour d'autres groupes du secteur public fédéral. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 24 soient incluses dans la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 25

### DURÉE DU TRAVAIL

#### 25.12

- a) L'employé-e qui travaille de jour, ~~dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06 b)~~ et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail ou le premier (1<sup>er</sup>) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) **Prime d'heures tardives**  
L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11 b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

#### Renseignements généraux

##### Travail par poste

\*\*

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

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

jour chômé sépare les jours de repos. ~~les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.~~

**25.14** L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible,

- a) d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent,
- et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

**25.15** La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'Employeur.

**25.16** L'Employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

\*\*

**25.17 Horaire de postes – clause de réouverture**

- a) Si l'Employeur ouvre un horaire de poste en raison des nécessités du service ou parce qu'une ligne devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employé-e-s visés par l'horaire.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service. ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a) i).~~

- b) Au moment d'affecter le personnel en fonction d'un nouvel horaire établi, l'Employeur demandera à tous les employé-e-s visés par l'horaire à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service. ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a) i).~~
- c) Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la durée de l'horaire.

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

## **25.18** Horaire des postes – Lignes disponibles

- a) **Advenant la disponibilité d'une ligne dans un horaire, elle est d'abord attribuée aux employé-e-s du même site de travail. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- b) **Si aucun employé-e satisfaisant au critère a) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, celle-ci est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la période de travail vacante doit être comblée. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne dans l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- c) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères énoncés en a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne vacante, celle-ci est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la même région où cette ligne est disponible. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne dans l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**
- d) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, celle-ci est offerte aux autres employé-e-s de l'unité de négociation. Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne dans l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**

**25.19** Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;  
ou
- b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

**25.20** La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas des employées affectées à des fonctions continues peuvent être décalées. Toutefois, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir des périodes de repas à des heures qui conviennent aux employé-e-s.

## **25.21**

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
  - (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;

ou

  - (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b) En conséquence, le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos commence juste après minuit le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

## **25.22**

- (a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant sur la modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1<sup>er</sup>) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- (b) L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail, sans pénalité pour l'employeur.

## **25.23** Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur ~~peut~~ **doit** :

- (a) autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur;

et

- (b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur.

## 25.23

- ~~(a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(c) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

## 25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues à l'échelon local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. Cette consultation tiendra compte de tous les aspects des dispositions relatives aux horaires pour les postes de travail.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue à l'échelon local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux parties essaieront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements
- d) Il est entendu que l'application souple de ces arrangements ne doit pas être contraire à l'intention et à l'esprit des autres dispositions qui régissent l'horaire des postes. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

- e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**25.25** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.24 sont stipulées aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**25.26** 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.

### **25.27**

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 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 telles que déterminées par l'employeur. 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.

\*\*

- (i) À moins que, par accord mutuel, les parties n'en décident autrement, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
- (ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

- c) Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ou elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

## **25.28 Champ d'application particulier de la présente convention**

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

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**  
« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.
- b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**  
L'alinéa 25.14 a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c. **Échange de postes (paragraphe 25.22)**  
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)**  
Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** ~~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.
- e. Jours fériés payés (paragraphe 30.07)
  - i. ~~Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).~~
  - ii. L'employé-e qui travaille un jour férié 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.
- f. Déplacement

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 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.

g. **La rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07 a) est convertie en heures.

h. **Congé**

- i. ~~Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- ii. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

**25.29 Un employé-e tenu par l'Employeur de travailler des heures supplémentaires conformément à l'article 28 a droit à un minimum de huit (8) heures de repos avant de retourner au travail. Toutes les heures déjà prévues à l'horaire qui tombent pendant ladite période de repos de huit (8) heures sont considérées comme des heures travaillées.**

**APPENDICE B**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LES**  
**AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

**1. Processus de consultation**

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente à l'échelle locale dans les délais prescrits. **Les parties conviennent de négocier de bonne foi et font tous les efforts possibles pour conclure une entente sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV).**

**MOTIF**

La grande majorité des membres de l'unité de négociation FB travaillent par poste. L'établissement de l'horaire des postes de travail est depuis toujours une source de frustration pour le personnel et de friction entre les parties à tous les plans. Cette situation est attribuable en grande partie au fait que, jusqu'en 2007, les membres du groupe FB représentaient une minorité au sein de l'unité de négociation (PA), unité plus importante surtout composée de travailleurs et travailleuses de jour. Par conséquent, les problèmes liés à l'établissement des horaires de postes de travail n'avaient pour ainsi dire jamais été réglés avant la ronde de négociations de 2007. Quelques améliorations ont été depuis apportées au cours des trois dernières rondes de négociations, notamment l'inclusion de l'Appendice B dans la convention collective et la reconnaissance de l'ancienneté

de tous les travailleurs et travailleuses de postes. Malgré ces améliorations, de graves problèmes persistent dans les lieux de travail, notamment au sujet des travailleuses et travailleurs de jour. Les propositions du Syndicat pour l'article 25 visent à redresser la situation pour l'ensemble du personnel (travaillant de jour et par poste) en réclamant notamment une pause-repas payée et une période pour l'entraînement au maniement des armes à feu, ce qui est en fait la norme dans le milieu de l'application de la loi.

### **Travail par poste**

Le Syndicat tient également à régler les problèmes touchant le personnel travaillant par poste qui n'est pas visé par l'entente sur les AHPV et l'attribution des lignes vacantes.

Dans sa formulation actuelle, l'article 25 de la convention collective du groupe FB accorde beaucoup de latitude à l'Employeur en ce qui a trait à l'établissement des horaires et à l'attribution des heures au personnel non visé par les AHPV. Bien que le paragraphe 25.18 stipule que l'horaire normal pour les postes de travail est de 12 h (minuit) à 8 h, de 8 h à 16 h puis de 16 h à 12 h (minuit) ou bien de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h puis de 15 h à 23 h, la convention comporte d'autres clauses (paragraphe 25.13, 25.22 et 25.23) sur l'établissement des horaires reconnaissant que les postes de travail précisés au paragraphe 25.18 sont difficilement réalisables au plan opérationnel à l'ASFC.

Le paragraphe 25.24 porte sur les AHPV, soit des horaires de travail par poste qui diffèrent de ceux précisés au paragraphe 25.18 et qui sont négociés à l'échelle locale par les parties. La vaste majorité des membres FB sont assujettis aux AHPV. En 2017, on en comptait plus de 90 en vigueur un peu partout au Canada. L'Appendice B précise le processus de négociation et de mise en œuvre des AHPV. Ce même appendice et le paragraphe 25.17 définissent par ailleurs le processus reposant sur l'ancienneté en fonction duquel les horaires relevant d'AHPV sont attribués au personnel.

Le paragraphe 25.13 précise que la durée du travail du personnel travaillant par poste doit être établie sur une période maximale de 56 jours civils de sorte que « sur une base hebdomadaire, [les employés] travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours ». Par ailleurs, le paragraphe 25.23 stipule que l'Employeur peut établir des horaires qui diffèrent de ceux précisés au paragraphe 25.17 à la condition que la direction consulte le Syndicat et démontre la nécessité de ces horaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

Ces dispositions ont été interprétées par l'Employeur à plus d'une reprise comme donnant le droit à la direction d'établir les horaires qu'elle juge adéquate en l'absence d'un AHPV négocié. Au cours d'une ronde de négociations précédente, le Syndicat a soulevé les problèmes que peut causer cette situation et pour l'illustrer a présenté deux exemples précis survenus à l'Aéroport de St. John's à Terre-Neuve et à celle de Saskatoon, soit l'Aéroport John G. Diefenbaker. À St. John's, l'horaire de certains employés prévoyait trois heures d'arrivée différentes au cours d'une même semaine, allant de 8 h à 16 h. À Saskatoon, l'horaire de travail montrait 14 heures d'arrivée différentes et, dans certains cas, l'heure d'arrivée changeait chaque jour, allant de 8 h à 20 h; la durée des postes variait entre 4 heures et 7,5 heures (pièce 41). Ces horaires n'avaient pas été négociés ni convenus par le Syndicat. La direction les avait imposés unilatéralement au personnel.

La mise en œuvre unilatérale de ces horaires, ou la menace de les mettre en œuvre durant les discussions sur les AHPV, a perturbé considérablement les activités dans de nombreux lieux de travail au pays. D'ailleurs, les répercussions de ces horaires sur les relations de travail à l'échelle locale sont très bien documentées dans une décision arbitrale rendue en 2009 en réponse au grief déposé par le Syndicat portant sur l'interprétation du paragraphe 25.22 à l'Aéroport Lester B. Pearson de Toronto (CRTESPF 569-02-34). On a aussi

recensé des problèmes causés par l'imposition d'horaires aux travailleurs à Lansdowne, en Ontario.

Le libellé qui confère à l'Employeur la prérogative d'établir des horaires différents de ce qui est prévu dans la convention collective, et d'agir ainsi sans le consentement du Syndicat, est plutôt inhabituel dans un milieu syndiqué. Par exemple, le personnel du Conseil du Trésor, membre de l'unité de négociation CX, travaille dans un milieu chargé de l'application des lois et selon un horaire 24/7. Or, contrairement aux membres FB, la durée des postes de travail est clairement définie dans la convention collective, et les horaires sont établis par un comité mixte spécial (pièce 42). Le modèle inclus dans la convention collective CX s'apparente à la proposition formulée par le Syndicat au cours de la présente ronde de négociations pour le groupe FB.

La situation est la même pour d'autres groupes qui travaillent dans des milieux opérationnels où les horaires ressemblent à ceux de l'ASFC. Par exemple, bien que le personnel de l'administration des ponts et de l'Administration canadienne de la sûreté du transport (ACST) n'exécute pas les mêmes fonctions et n'a pas les mêmes responsabilités que les membres FB, les heures de travail sont généralement établies selon les besoins opérationnels dictés par les débits de circulation. Les durées fixes des postes et des heures de travail par semaine constituent la norme dans les conventions collectives auxquelles sont assujettis les travailleurs par poste de l'administration des ponts et de l'ACST (pièce 43).

Le Syndicat propose d'appliquer le même concept pour les membres FB travaillant par poste et non visés par un AHPV. En vertu de la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 25.13, ces personnes devraient travailler cinq (5) jours consécutifs par semaine, avec deux jours de repos consécutifs, comme cela est la norme dans la plupart des milieux de travail syndiqués (et non syndiqués). Si cette formule ne convient pas sur le plan pratique, l'Employeur pourrait entamer

des discussions avec le Syndicat à l'échelle locale pour établir des horaires conformes au processus énoncé dans l'Appendice B de la convention collective.

Comme il a déjà été souligné, plus de 90 AHPV sont en vigueur d'un bout à l'autre du pays, de Halifax à Victoria, dans divers lieux de travail : petits points d'entrée terrestres dotés de trois agents, aéroports, milieux maritimes et bien d'autres. De toute évidence, les parties sont capables de négocier des ententes mutuellement convenables. La proposition du Syndicat garantirait qu'il y aurait des paramètres précis quant à la durée et l'établissement des postes de travail en l'absence d'un AHPV. Ainsi, l'Employeur ne pourrait pas imposer des horaires de postes de travail susceptibles de perturber considérablement le lieu de travail et la vie du personnel. La proposition du Syndicat ferait aussi en sorte que les problèmes vécus dans de nombreux lieux de travail en raison de l'imposition d'horaires insensés par l'Employeur ne se reproduiraient plus. De surcroît, elle permettrait d'harmoniser les conditions de travail des membres FB à celles des personnes salariées travaillant par poste dans des lieux de travail assujettis à des pressions similaires pour ce qui est de l'établissement des horaires.

### **Années de service**

L'autre facteur commun ressortant des conventions collectives visant les personnes salariées qui travaillent par poste dans des milieux assujettis à des pressions similaires est celui de la reconnaissance de l'ancienneté aux fins de l'établissement des horaires. C'est ce que vise le Syndicat dans sa proposition pour l'article 25. La reconnaissance de l'ancienneté constitue un enjeu de taille pour le Syndicat au cours de la présente ronde de négociations.

Ainsi, le Syndicat propose d'appliquer de façon plus large l'ancienneté, c'est-à-dire, à d'autres personnes salariées que celles ayant un horaire particulier ou visées par un AHPV. En vertu de sa proposition pour le paragraphe 25.22, une ligne vacante serait offerte tout d'abord au personnel visé par l'horaire là où se trouve la ligne vacante, ce qui est conforme à la convention collective en vigueur.

Si personne ne se porte volontaire, l'Employeur offrirait alors la ligne vacante au personnel du même lieu de travail, puis du même district puis, enfin, de la même région. Dans tous les cas, la ligne serait attribuée à la personne salariée compétence comptant le plus d'ancienneté et ayant exprimé son intérêt. Le Syndicat propose ce système afin de garantir la mise en place d'un processus juste et transparent lorsque des membres du personnel changent d'horaire. À l'heure actuelle, le passage d'un horaire à un autre s'effectue entièrement à la discrétion de l'Employeur. Il va sans dire que cette pratique a entraîné un certain nombre de problèmes.

À titre d'exemple, l'Employeur a indiqué à plusieurs reprises au personnel de l'installation de l'ASFC de Coutts (Alberta) la nécessité de faire temporairement des quarts de travail au centre de Chief Mountain (Alberta). Chaque fois, de nombreux employés ont exprimé leur intérêt et à maintes occasions l'Employeur les a informés que ces quarts de travail seraient assignés aux nouveaux employés. Des situations du même genre se sont produites dans d'autres régions. Au Nouveau-Brunswick, des employés saisonniers et compétents, comptant de nombreuses années de service, ont été écartés alors que des postes de travail vacants avaient été offerts à de nouvelles recrues. Même situation dans la région de Halifax, où le personnel était appelé par le passé à se déplacer entre quatre bureaux différents, situés dans certains cas à plus de 30 km sans que l'on tienne compte de l'ancienneté et sans appel à volontaires. À l'Aéroport de Winnipeg, des membres du personnel avaient fait part de leur intérêt pour travailler un poste de travail vacant au bureau des échanges commerciaux – à cinq minutes de l'aéroport. Or, l'Employeur a attribué le quart à une nouvelle recrue. La proposition du Syndicat assurerait la transparence et l'équité dans l'établissement des horaires, et garantirait aussi que le personnel se voit offrir des possibilités qu'il n'a pas actuellement.

Le Syndicat ne propose pas que le nombre d'employés devant travailler à un endroit donné ou à un moment donné soit régi par la convention collective. Il ne

propose pas non plus un libellé dictant comment le travail doit être fait par le personnel de l'ASFC. Il propose simplement d'élargir la règle d'attribution des postes de travail et de reconnaître l'ancienneté de tous les employés travaillant par poste. On résoudrait ainsi les problèmes persistants dans de nombreux lieux de travail au pays. Le Syndicat est d'ailleurs convaincu que la mise en place d'un processus juste, impartial et transparent en ce qui a trait à cet aspect fondamental des conditions de travail est dans l'intérêt des deux parties.

### **Repos entre les postes**

À certaines occasions, le personnel est tenu de travailler des heures supplémentaires dans les cas notamment de renvoi sous escorte de détenus vers leur pays d'origine, d'arrestation ou de saisie. À certaines occasions, le personnel ne peut terminer son poste à l'heure prévue en raison de la tâche à exécuter. Par exemple, si un employé doit procéder à une importante saisie, il devra consacrer plusieurs heures à la tenue de l'enquête, au traitement de documents et des personnes concernées. Il n'est donc pas rare qu'il soit obligé de travailler des heures supplémentaires s'il doit procéder à une saisie ou à une arrestation à la fin de son quart de travail.

La proposition du Syndicat garantirait que le personnel tenu de travailler des heures supplémentaires ait droit à une période de repos entre ses quarts de travail et ne subisse aucune perte de rémunération en conséquence. En raison des dispositions prévues à l'alinéa 25.14 a), les parties ont déjà admis que les employés ont droit à une période de repos entre des quarts de travail. La proposition du Syndicat inciterait l'Employeur à déployer tous les efforts nécessaires, peu importe les circonstances, pour que le personnel ait droit à un repos d'au moins huit (8) heures sans avoir à subir de pertes financières. Le Syndicat soutient qu'une telle garantie revêt une grande importance, étant donné la nature du travail des membres FB, et qu'elle est dans l'intérêt non seulement du personnel, mais aussi de l'Employeur et de l'ensemble de la population canadienne.

## **Travail de jour**

Le Syndicat propose de modifier le paragraphe 25.12 pour accorder les mêmes protections, prévues dans la convention collective en vigueur, au personnel travaillant de jour semblables à celles accordées au personnel travaillant par poste. Le Syndicat estime que rien ne justifie la pratique actuelle de deux poids deux mesures que l'on retrouve dans la convention collective. Il est d'avis que le personnel de jour devrait avoir droit à un préavis de sept jours lorsque son horaire est modifié, ou à une rémunération supplémentaire, tout comme le personnel travaillant par poste.

## **Appendice B**

L'Appendice B a été négocié et accepté lors de la ronde de négociations de 2007 pour répondre aux besoins exprimés par les deux parties : avoir des règles plus précises dans la convention collective au sujet de la négociation des AHPV, de la façon d'établir les horaires et d'attribuer les heures vacantes. Il a été négocié dans la foulée d'un certain nombre de rondes tumultueuses de négociations sur les AHPV dans différents lieux de travail de l'ASFC. À l'Aéroport international Pearson, notamment, les relations de travail entre les parties, tant à l'échelon local que régional, sont devenues très toxiques après une très longue ronde de négociations et la mise en œuvre par l'Employeur d'horaires de travail particulièrement rigides.

Malgré les progrès indéniables réalisés au fil des ans pour régler les problèmes persistants concernant les AHPV, il reste encore du chemin à faire pour en finir.

Les discussions sur les AHPV sont bien souvent difficiles et conflictuelles. Dans un environnement où les relations de travail sont déjà orageuses, la conclusion de discussions sur les AHPV peut être encore plus difficile. Par exemple, dans sa décision à propos des griefs déposés sur la mise en œuvre par l'Employeur d'un « échancier des travaux » (soit un horaire reposant sur les paragraphes 25.13 et

25.22 de l'actuelle convention) à l'Aéroport international de Pearson en 2007, l'arbitre de la CRTFP déclarait ce qui suit à propos des discussions sur les AHPV :

[...] Au terme de l'audience, j'avais nettement le sentiment que le climat des relations syndicales patronales à Pearson en 2006 et au début de 2007 était de nature telle à entraver sérieusement parfois les consultations significatives sur toute question. Lorsque les parties devaient traiter d'une question aussi délicate que l'établissement d'horaires de postes, il était peu probable qu'elles parviennent à mener des consultations significatives en vertu de la clause 25.22b) en janvier 2007. (CRTFP 569-02-34)

Afin d'aider à pallier les conséquences de négociations conflictuelles, le Syndicat propose d'appliquer aux discussions concernant les AHPV un principe fondamental en négociation : que les pourparlers soient menés en toute bonne foi. Ce principe est enchâssé dans chaque code du travail de tous les champs de compétence au Canada, notamment à l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Dans sa récente décision, la présidente suppléante de la Commission des relations de travail de l'Ontario, Diane Gee, stipule ce qui suit :

Ainsi, la jurisprudence a maintenu de façon cohérente que l'une des fonctions de l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à une convention collective consiste à promouvoir des discussions rationnelles et informées. Cette fonction nécessite de la part des parties qu'elles prennent part à des discussions totales et honnêtes et censurent les parties qui retiennent des données dont la partie opposée a besoin pour évaluer de façon intelligente une proposition<sup>20</sup>.

Bien que les discussions portant sur les AHPV ne constituent pas des négociations collectives, selon la définition qui en est donnée dans la loi, elles n'en constituent pas moins une forme de négociation. Les parties se réunissent en effet pour discuter de leurs intérêts respectifs dans le contexte de l'établissement des

---

<sup>20</sup> Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario c. Ontario (Services gouvernementaux), 2012 CanLII 3597.

horaires – dans le cas de l’Employeur, ses besoins opérationnels, et dans celui du Syndicat, le besoin d’équité et de conciliation travail-vie pour les membres concernés du Syndicat. Il est rare de trouver un terrain d’entente au début des discussions et il n’est pas non plus inhabituel qu’un différend survienne. L’existence de l’Appendice B témoigne du fait que les parties reconnaissent la possibilité de désaccord et de différend.

La possibilité de désaccord et de différend fait partie inhérente de la négociation collective. C’est en fait pour cette raison que le droit du travail au Canada exige des syndicats et des employeurs qu’ils négocient de bonne foi lorsqu’ils discutent de conventions collectives. Le Syndicat prétend que ce même principe devrait s’appliquer aux discussions sur les AHPV. L’article 1.01 de la convention collective précise que « la présente convention a pour objet d’assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux ». En raison de la nature souvent conflictuelle des discussions sur les AHPV, le Syndicat estime que négocier de bonne foi est dans l’intérêt des deux parties et dans le prolongement de l’engagement indiqué à l’article 1 de la convention collective.

### **En résumé**

La question de l’établissement des horaires continue d’être la source de longues discussions tendues entre les parties au niveau local, régional et national. D’où viennent ces tensions? Elles viennent du fait que l’Employeur jouit d’une trop grande latitude en ce qui concerne l’affectation des heures de travail et l’établissement des horaires. Selon le paragraphe 25.15 « La dotation en personnel, l’établissement, l’affichage et l’administration des horaires des postes sont la responsabilité de l’Employeur », ce qui n’est pas contesté par le Syndicat. Selon le Syndicat, il manque toutefois des paramètres bien précis lorsqu’il n’y a pas d’AHPV et lorsque les heures de travail sont attribuées à certains membres du personnel visés par un AHPV et à ceux qui ne sont pas assujettis à un AHPV. Il faut également que les droits d’ancienneté d’un employé soient limités à son propre horaire de travail, autrement cela n’a pas de sens dans le contexte

opérationnel de l'ASFC. Finalement, une obligation de négocier les AHPV de bonne foi serait utile pour les deux parties afin de minimiser les tensions dans les relations syndicales patronales dans les milieux de travail de l'ASFC.

Pour ces raisons et aussi pour les autres arguments formulés dans le présent mémoire, le Syndicat demande respectueusement l'inclusion de ses propositions pour l'article 25 dans la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 27

### PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

#### PROPOSITION DE L'AFPC

**Modifier comme suit :**

#### **Dispositions exclues**

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

#### 27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars **cinquante (2,50 \$)** (~~2,00 \$~~) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

#### 27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par postes la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars **cinquante (2,50 \$)** (~~2,00 \$~~) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- (b) 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.

#### MOTIF

Étant donné que la plupart des membres de l'unité de négociation FB travaillent par poste, les primes de poste et de fin de semaine ne sont pas une rémunération négligeable. La prime de poste n'a pas augmenté depuis juin 2002, soit plus de 18 ans. Le personnel a eu droit à un rajustement salarial substantiel au cours de la même période, mais à aucune augmentation des primes de poste et de fin de semaine.

La situation n'est pas la même pour les autres unités de négociation de l'Alliance. Par exemple, la prime de poste des Services de l'exploitation (groupe SV) de l'administration publique centrale est passée de 2 \$ à 2,25 \$, soit une augmentation de 12,5 %. De plus, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada ont aussi augmenté la prime de poste à 2,25 \$. L'Agence du revenu du Canada offre également des primes de poste et de fin de semaine de 2,25 \$ (Pièce 44). Certains employeurs du secteur public fédéral ont augmenté substantiellement la prime de poste accordée à d'autres groupes d'employés. Par exemple, les opérateurs de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs-réviseurs et les rédacteurs-réviseurs principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTEFP (Pièce 45). En effet, les deux plus récentes décisions arbitrales de la CRTEFP ont permis d'augmenter la prime de poste à 2,40 \$ l'heure. Dans ces deux cas, les membres de l'Alliance concernés travaillaient pour le Service de protection parlementaire, le service de la Colline du Parlement chargé de l'application de la loi à la Chambre des communes et au Sénat.

Le Syndicat propose de faire passer les primes de poste et de fin de semaine de 2 \$ à 2,50 \$ l'heure. Cette proposition est tout à fait raisonnable, si l'on tient compte des importants changements apportés aux tâches des membres de l'unité de négociation FB qui travaillent par poste – des changements ayant justifié depuis 2007 des hausses salariales substantielles (quoiqu'insuffisantes en fin de compte) –, et le temps écoulé depuis la dernière augmentation. Étant donné que le Conseil du Trésor a substantiellement augmenté la prime de poste pour d'autres employés, le Syndicat estime qu'il pourrait en faire autant pour les membres du groupe FB qui travaille par poste. À mesure qu'augmentent les salaires et l'inflation, le ratio entre la valeur des primes de poste et de fin de semaine et les

taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne dédommagerait pas adéquatement les employés pour les difficultés et les inconvénients qu'entraîne ce type de travail.

À notre avis, compte tenu de ces faits, il n'y a pas de raison pertinente justifiant l'absence d'augmentation des primes de poste et de fin de semaine pour le groupe FB, particulièrement à la lumière du précédent créé par le Conseil du Trésor et la CRTEFP (aujourd'hui la CRTESPF). Pour ces raisons, le Syndicat réclame respectueusement que sa proposition soit incorporée dans la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 28

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### PROPOSITION DE L'AFPC

## ARTICLE 28

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### **28.03 Attribution du travail supplémentaire**

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
  
- b) Pour assurer le respect de l'alinéa 28.03 a), l'Employeur affiche une liste de tous les employé-e-s dans chaque lieu de travail, ainsi qu'une liste des possibilités d'heures supplémentaires. Cette liste des possibilités d'heures supplémentaires est affichée au moins une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont attribuées par roulement, en commençant par l'employé-e sur la liste qui s'est vu offrir le moins d'heures.**

#### **28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail**

Sous réserve de l'alinéa 28.02 a) :

- c) L'employé-e qui est rappelé au travail après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
  - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération **au taux des heures supplémentaires applicables** au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou de la disposition de dérogation;

## 28.07 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de **vingt douze dollars (12 20 \$)** pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de **vingt douze dollars (20,00 ~~12,00~~ \$)** pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

### MOTIF

La proposition du Syndicat à propos de l'article 28 renferme plusieurs éléments. Le Syndicat propose d'abord de modifier le paragraphe 28.03 afin d'assurer la transparence dans l'attribution des heures supplémentaires et des possibilités d'heures supplémentaires. Le Syndicat propose ensuite que l'indemnité de rentrée au travail reflète ce qu'ont accepté les parties pour les cas de rappel au travail. Enfin, le Syndicat propose l'augmentation de l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires.

L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour assurer la transparence et la cohérence. Il y a en effet des lieux de travail de l'ASFC où l'Employeur a refusé d'afficher une liste des possibilités d'heures supplémentaires ainsi que des heures supplémentaires travaillées par le personnel, entraînant parfois ainsi des conflits et des allégations de répartition inéquitable de ces heures. La proposition du Syndicat rectifierait la situation. Elle reflète par ailleurs la pratique courante dans un certain nombre de lieux de travail au Canada, par exemple à l'Aéroport

international de Vancouver, les chutes Niagara, à l'Aéroport Pierre-Elliott-Trudeau à Montréal et à l'Aéroport Stanfield à Halifax.

En rejetant cette même proposition par le passé, l'Employeur a cité des préoccupations liées à la confidentialité et à la nécessité de respecter les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Le Syndicat fait valoir que de tels arguments ne tiennent pas la route, vu que sa proposition reflète la pratique courante dans les lieux de travail de l'ASFC d'un bout à l'autre du Canada. De plus, de récentes décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) et de tribunaux fédéraux ont donné aux agents négociateurs accès aux adresses du domicile des membres et à des renseignements personnels (CRTFP 525-34-29). De toute évidence, si l'Employeur est tenu de transmettre les coordonnées du personnel au Syndicat, il peut alors afficher une liste des possibilités d'heures supplémentaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le personnel.

Les changements proposés au paragraphe 28.04 régleraient les problèmes récurrents d'indemnité dans les cas de rappel au travail. Actuellement, le Syndicat et l'Employeur ne s'entendent pas sur l'indemnité à accorder dans les cas de rentrée au travail. L'Employeur estime que cette indemnité devrait être calculée selon le tarif normal, jusqu'à concurrence de huit heures, sans égard au nombre de rappels au travail – et ce, même si la clause précise au « tarif des heures supplémentaires applicable ». Le personnel de nombreux lieux de travail a en effet déposé des griefs à ce sujet (pièce 46). Le Syndicat réclame un libellé clair dans la convention collective afin que le personnel soit rémunéré adéquatement.

Le Syndicat propose de plus d'augmenter l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires. Même si cette indemnité a été augmentée de deux dollars pour la première fois en quinze ans à la dernière ronde de négociations, elle ne suffit toujours pas à couvrir le coût croissant d'un repas. Rappelons que la

CRTESPF, après avoir été saisie de renvois en arbitrage, a augmenté cette indemnité pour de nombreux groupes membres de l'AFPC au cours des dernières années (pièce 47). Ces décisions arbitrales démontrent le besoin continu d'évaluer et de considérer le coût d'un repas par rapport à la valeur de cette indemnité – elle doit être égale au coût des repas. Le Syndicat soutient qu'il est difficile, voire impossible, de trouver des aliments santé dans des restaurants où le prix d'un repas ne dépasse pas 12,00 \$. 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 cette année seulement. Il s'agit de la plus importante augmentation en une seule année depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services en 1991 (pièce 48). Il est temps d'augmenter substantiellement l'indemnité de repas durant les heures supplémentaires. Le Syndicat demande d'ajouter cette proposition à la recommandation de la Commission.

Les propositions présentées relativement à l'article 28 permettraient d'assurer la transparence et l'équité et d'accorder une augmentation nécessaire des indemnités de repas pour les heures supplémentaires. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement d'ajouter ses propositions à la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 29

### DISPONIBILITÉ

**29.01** L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour ne pas demander aux employé-e-s d'être en disponibilité.

**29.02** Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e **a droit à une indemnité de disponibilité correspondant à son taux horaire normal pour un tiers (1/3) de son temps de disponibilité. Cependant, lorsque ce temps est inférieur au nombre d'heures de sa journée de travail prévue, l'employé-e a droit à trois (3) heures de rémunération au taux horaire.** ~~a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.~~

#### **29.03**

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable du temps de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail ~~et qui s'y présente~~ touche la rémunération prévue aux alinéas 28.04c) et 28.05c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.

#### **MOTIF**

Le sous-effectif chronique est de plus en plus répandu dans les lieux de travail de l'ASFC, de sorte que la disponibilité est en hausse. Cette pratique n'est pas populaire auprès des membres du Syndicat, car elle limite leur temps libre

lorsqu'ils ne sont pas au travail. L'indemnité de disponibilité prévue dans la convention actuelle est insuffisante et ne répond pas aux normes. Pour y remédier, le Syndicat propose deux solutions.

Premièrement, le Syndicat propose que l'Employeur fasse tout effort raisonnable pour éviter d'assigner des périodes de disponibilité au personnel. Même si le Syndicat reconnaît qu'il y a des situations où la mise en disponibilité peut être nécessaire, celle-ci est intrusive et l'Employeur ne devrait l'exiger que lorsqu'elle est indispensable.

Deuxièmement, le Syndicat propose de reproduire l'indemnité prévue dans la convention collective de la Police provinciale de l'Ontario. Le Syndicat soutient que si la PPO peut rémunérer un tiers du temps de disponibilité à ses agents, l'ASFC peut faire de même.

En raison de ce qui précède, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition au sujet de l'article 29 soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 30

### JOURS FÉRIÉS PAYÉS

**30.01** Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

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

#### **MOTIF**

Le Syndicat propose pour l'article 30 des jours fériés payés additionnels. L'Alliance propose d'ajouter à l'alinéa (e) du paragraphe 30 (1) la Journée nationale des peuples autochtones, célébrée le 21 juin. Le 21 juin coïncide avec le solstice d'été, un important événement à caractère culturel. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux peuples et collectivités autochtones ont choisi cette date pour célébrer

leur patrimoine. De plus, le fait de reconnaître une journée nationale des peuples autochtones donnerait suite à la recommandation n° 80 (ci-dessous) du rapport d'appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) :

« Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation. »<sup>21</sup>

Selon ce rapport, deux modifications législatives – les projets de loi en première lecture C-5, [Loi modifiant la Loi sur les lettres de change, la Loi d'interprétation et le Code canadien du travail \(Journée nationale de la vérité et de la réconciliation\)](#)<sup>22</sup> et C-15, [Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)<sup>23</sup> – reconnaissent les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Le projet de loi C-5 vise à « 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 ».

Le Syndicat est d'avis qu'en ajoutant cette journée comme un jour férié payé dans la convention collective, l'Employeur aurait ainsi l'occasion de démontrer son engagement à l'égard du processus de réconciliation. Il permettrait également aux

---

<sup>21</sup> Donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation :

<https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524505403680/1557513866487> (Pièce 49)

Afin de permettre aux communautés de reconnaître et de commémorer l'héritage des pensionnats durant la Journée nationale de vérité et de réconciliation proposée et de célébrer le patrimoine unique, les cultures diverses et les contributions extraordinaires des Premières Nations et des peuples inuits et métis lors de la Journée nationale des peuples autochtones, on a annoncé dans le budget de 2019 un financement de 10 millions de dollars sur 2 ans, à compter de l'exercice financier de 2019 à 2020, pour aider les organisations non gouvernementales et communautaires à organiser des événements dans les communautés partout au Canada dans le cadre du Programme des célébrations et commémorations de Patrimoine canadien.

<sup>22</sup> Loi C-5 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-1/projet-loi/C-5/premiere-lecture>

<sup>23</sup> Loi C-15 : <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-15/premiere-lecture>

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.

Si l'Alliance propose d'ajouter le jour de la Famille à la liste des jours fériés, c'est que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces où ce jour férié payé a bel et bien été établi, mais elle n'y a pas droit. Le jour de la Famille, célébré le 3<sup>e</sup> lundi de février, est jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3<sup>e</sup> lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine). Au Québec, le 2 janvier est un jour férié pour les fonctionnaires provinciaux et municipaux. La fermeture des écoles, des garderies et d'autres services a un effet direct sur les membres, qui doivent se débrouiller pour faire des arrangements de garde d'enfants ou, la plupart du temps, prendre un jour de congé. C'est pourquoi l'Alliance propose d'accorder aux membres de l'unité de négociation FB un jour férié payé auquel ont déjà droit des millions d'autres de personnes salariées au pays. Ainsi, les membres FB ne seraient plus obligés de prendre une journée de congé ce jour-là en raison de leurs obligations familiales.

Les organismes d'application de la loi sondés en AB, en C.-B., au N.-B., en ON et en SK ont inséré le jour de la Famille dans leurs conventions collectives respectives. Le MB, la N.-É. et l'Î.-P.-É. reconnaissent aussi un jour férié payé en février. En plus de reconnaître le 3<sup>e</sup> lundi de février, les corps policiers autochtones en Ontario représentés par l'AFPC, notamment le Service de police Nishnawbe Aski, le service de police du Grand conseil du Traité no 3 et le Service de police d'Anishinabek, reconnaissent comme jour férié et événement culturel important en juin, la Journée nationale des peuples autochtones (pièce 50).

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 30 soient incluses dans la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 32

### TEMPS DE DÉPLACEMENT

#### 32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20) nuits** dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **un jour de congé payé**. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **un jour** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

**32.xx Un employé-e qui ne peut quitter son lieu de travail en raison de circonstances qui échappent à sa volonté est rémunéré pour tout le temps passé à son lieu de travail et tout le temps de déplacement pour retourner à son domicile.**

#### **MOTIF**

Il arrive souvent que l'Employeur demande aux membres de l'unité de négociation de se déplacer pour le travail. De manière générale, le personnel de première ligne doit se déplacer durant de longues périodes de temps pour la mise à jour de sa formation sur les tactiques de maîtrise et de défense. Il doit aussi se déplacer pour le renouvellement de son certificat de port d'armes à feu.

Il ne fait aucun doute que les membres de l'unité de négociation qui passent le plus de temps en déplacement sont les agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs. Une de leurs tâches principales, en effet, est d'escorter les personnes détenues dans leur pays d'origine.

Les membres du groupe Services techniques (TC), et particulièrement ceux du groupe Inspection technique (TI) à l'emploi de Mesures Canada, passent beaucoup de temps en déplacement, comme leurs homologues du groupe FB. Mais, contrairement à ces derniers, ils ont de bien meilleurs avantages en matière de congés de déplacement. Pourtant, ils font partie du même syndicat, travaillent pour le même employeur et doivent se déplacer tout comme le personnel du groupe FB.

L'Employeur n'a fourni aucune explication logique pour justifier l'existence d'une pratique de deux poids, deux mesures. La proposition du Syndicat pour combler l'écart est simple : appliquer les mêmes normes de congé de déplacement en vigueur pour les membres du groupe FB que celles en vigueur pour les membres au sein du groupe TC (Pièce 51).

Quant à la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 32.xx, soulignons qu'il est arrivé que les membres de l'unité de négociation travaillant dans des points d'entrée isolés ne puissent pas quitter leur lieu de travail en raison du mauvais temps ou d'autres facteurs tels des fermetures de routes. Ce genre de situation survient surtout dans les points d'entrée situés dans les Prairies et dans le secteur de l'intérieur de la Colombie-Britannique. Jusqu'à maintenant, l'Employeur a refusé de rémunérer les personnes salariées incapables de quitter leur lieu de travail dans ces situations. La proposition du Syndicat est simple : si une personne salariée ne peut quitter son lieu de travail à la fin de son quart pour des raisons indépendantes de sa volonté, elle a droit à une indemnité. Le Syndicat soutient qu'il s'agit là d'une question d'équité, car les personnes salariées concernées n'ont aucun pouvoir sur la situation et se trouvaient sur le lieu de travail

pour accomplir leurs tâches pour le compte de l'Employeur conformément à leur horaire de travail.

Les propositions du Syndicat pour l'article 32 se veulent à la fois équitables et raisonnables. Le paragraphe 32.08 reflète quant à lui pratiquement mot pour mot ce qu'a consenti l'Employeur à d'autres fonctionnaires. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incluses dans les recommandations de la Commission.

## ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### PROPOSITION DE L'AFPC

#### Modifier comme suit :

- 34.02** 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~~ **1,25 jour** jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1,66 jour** à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (c) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
  - (d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
  - (c) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2,083 jours** à partir du mois où survient son ~~dix-huitième dixième (18e)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;~~ d)
  - (e) ~~dix-huit virgule soixante quinze (18,75) heures~~ **2,5 jours** à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28e)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service.
  - (f) **2,66 jours** à partir du mois où survient son **trentième (30<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (g) **2,91 jours** à partir du mois où survient son **trente-cinquième (35<sup>e</sup>)** anniversaire de service.

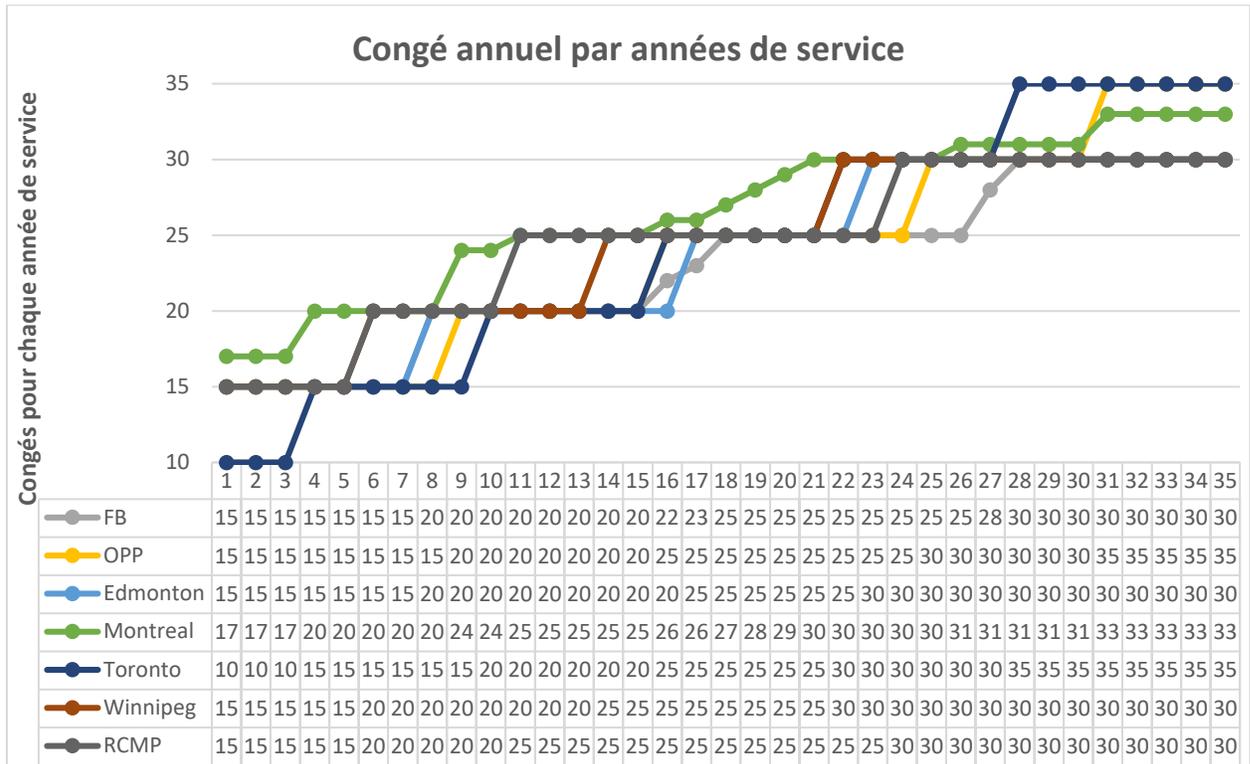
#### 34.11 Report et épuisement des congés annuels

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

#### **MOTIF**

Les propositions du Syndicat en ce qui a trait à l'article 34 comprennent deux éléments clés. Tout d'abord, le Syndicat propose de hausser les crédits de congés annuels à hauteur de ceux qui sont actuellement accordés au personnel de la Gendarmerie royale du Canada. Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, les crédits de congés annuels du personnel de l'unité de négociation FB sont moindres que ceux des personnes salariées des autres organismes d'application de la loi.

**Tableau 6: Vacances allouées par années de service**



Source : Conventions collectives des groupes chargés de l'application de la loi (Pièce 52).

Le tableau ci-dessus indique que, dans l'ensemble, le nombre de congés annuels accordés aux membres FB est inférieur à celui accordé au personnel des autres organismes d'application de la loi dans la fonction publique<sup>24</sup>. La proposition du Syndicat cherche à combler cet écart et à obtenir un système de comptabilisation des congés annuels semblable à celui en vigueur pour les membres réguliers de la GRC.

**Tableau 7: Vacances de GRC vs congé de vacances ASFC**

<b>Années</b>	<b>Nbre de congés annuels : égal ou inférieur à celui de la GRC?<sup>25</sup></b>	<b>Jours nets actuels</b>	<b>Jours nets proposés</b>
1-5	Égal	0	0
6-7	Cinq jours de moins	10	0
8-10	Égal	0	0
11-15	Cinq jours de moins	25	0
16	Trois jours de moins	3	0
17	Deux jours de moins	2	0
18-23	Égal	0	0
24-26	Cinq jours de moins	15	0
27	Deux jours de moins	2	0
28	Égal	0	0
<b>Total :</b>		<b>57</b>	<b>0</b>

Comme le révèle le tableau ci-dessus, un membre FB actuel aura eu droit à 11,4 semaines de moins (57 jours) de congés annuels durant sa carrière qu'un employé régulier de la GRC. Là encore, le Syndicat souligne que le personnel de la GRC et les membres FB relèvent du même ministère.

À l'instar du personnel de la GRC, une grande majorité des membres FB travaillent par quart ou poste de travail. Et les répercussions de ce type d'horaire sur la santé du personnel sont bien documentées (voir les propositions du Syndicat pour l'article 25). Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, la plupart des

<sup>24</sup> La Sureté du Québec et le service de police de Halifax ont été exclus du tableau étant donné que le nombre de congés payés est calculé en fonction du nombre de quarts de travail. À la SQ, le quart de travail est de 9 heures et au service de police de Halifax, il est de 12 heures.

<sup>25</sup> GRC - Salaire et avantages sociaux : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/salaire-et-avantages-sociaux>

membres FB sont régulièrement exposés à des dangers en raison de la nature de leur travail. Le Syndicat estime que l'Employeur doit tenir compte de ces facteurs dans le nombre de crédits de congé annuel accordé. Le gouvernement a, de toute évidence, tenu compte de ces facteurs lorsqu'il a élaboré sa politique sur les congés annuels pour le personnel de la GRC. Pourquoi n'en ferait-il pas autant pour les membres du groupe FB? Voilà ce que réclame le Syndicat.

Les crédits de congés annuels des membres FB sont non seulement inférieurs à ceux offerts dans les autres organismes d'application de la loi, mais aussi à ceux accordés par Postes Canada. Le tableau ci-dessous montre un écart de 70 jours (14 semaines) de moins pour les membres FB au cours de leur carrière. (Pièce 53).

**Tableau 8: Vacances de Postes Canada vs congé de vacances ASFC**

<b>Années</b>	<b>Nbre de congés annuels : égal ou inférieur à celui offert par Postes Canada?</b>	<b>Jours nets - actuels</b>
1-7	Égal (3 semaines)	0
8-14	Égal (4 semaines)	0
15	Cinq jours de moins	5
16	Trois jours de moins	3
17	Deux jours de moins	2
18-21	Égal (5 semaines)	0
22-26	Cinq jours de moins	25
27	Deux jours de moins	2
28	Égal (6 semaines)	0
29-35	Cinq jours de moins	35
<b>Total :</b>		<b>70</b>

Il y a des centaines d'agentes et d'agents des services frontaliers qui travaillent exclusivement aux centres de traitement du courrier international de l'ASFC. Dans ces cas, ces agentes et agents travaillent dans un immeuble adjacent, ou dans le cas du centre à Mississauga, dans le même immeuble que les postières et postiers syndiqués. Le Syndicat soutient que si Postes Canada peut obtenir ces dispositions liées au congé, l'ASFC peut obtenir la même chose pour le personnel

de l'application de la loi dans ces centres postaux. Le Syndicat estime que sa proposition sur le nombre de congés annuels après 30 et 35 ans de services est modeste par rapport au nombre accordé par Postes Canada et les autres grands organismes d'application de la loi (comme la PPO et le service de police de Toronto). Selon cette proposition, les membres FB obtiendront le même nombre de congés annuels que leurs collègues des autres organismes qu'après 35 ans de service.

Pour ces raisons et du fait que le gouvernement fédéral accorde déjà les mêmes crédits de congés annuels à d'autres membres du personnel du milieu de l'application de la loi, et qui travaillent en fait pour le même ministère, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 34 soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

**ARTICLE 36 & ARTICLE 39**  
**RENDEZ-VOUS MÉDICAL CHEZ LE MÉDECIN POUR LES**  
**EMPLOYÉES ENCEINTES**  
**&**  
**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**PROPOSITION DE L'AFPC**

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

~~36.02~~ Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

**ARTICLE 39**  
**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**Modifier comme suit :**

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~

- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches, ou la réaffecte;
  - ou
  - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- 39.06** Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

## **MOTIF**

Le Syndicat présente trois propositions concernant les employées enceintes ou allaitantes.

Le Syndicat propose d'abord des modifications à l'article 39. La convention collective actuelle du groupe FB exige que l'Employeur modifie les tâches des travailleuses enceintes et allaitantes ou qu'il les réaffecte, dans la mesure du possible, s'il leur est impossible d'accomplir leurs fonctions habituelles sans danger. Néanmoins, l'article ne prévoit qu'un congé *non payé* si une réaffectation « est difficilement réalisable ». Pourtant, au Canada, un grand nombre de

travailleuses sont protégées par des lois ou des conventions collectives qui prévoient un congé payé pour les employées enceintes et allaitantes s'il est impossible de les réaffecter à d'autres tâches; les travailleuses de la fonction publique fédérale ne méritent rien de moins.

Le Syndicat estime qu'il est possible pour l'Employeur de trouver d'autres tâches sécuritaires pour les membres du groupe FB. À son avis, aucune employée ne devrait être forcée à prendre un congé non payé lorsqu'elle a besoin d'une mesure d'adaptation de ce genre.

La convention collective devrait renfermer une disposition précisant qu'une employée enceinte ou allaitante a droit à un congé payé si l'Employeur ne peut pas la réaffecter. Cela encouragerait l'Employeur à lui trouver d'autres tâches qu'elle pourrait faire en toute sécurité.

La réaffectation ou le congé liés à la maternité pour les travailleuses enceintes ou allaitantes ont d'abord été négociés par l'AFPC pour les membres de l'ancienne Table 4 – Agentes et agents correctionnels (CX) en novembre 2000 :

*45.07 Nonobstant le paragraphe 45.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.*

Ces dispositions étaient nécessaires pour les agentes correctionnelles du groupe CX en raison d'incidents malheureux. En effet, par suite d'infections causées par des microbes en suspension dans les établissements, des enfants sont mort-nés ou nés avec des handicaps permanents.

Même s'il était possible de réaffecter certaines employées CX à d'autres tâches, l'Employeur est arrivé à la conclusion que le congé payé demeurerait la seule option pour les travailleuses qui ne pouvaient être réaffectées, étant donné que les fonctions des CX ne peuvent être modifiées. Le coût minime de ces congés pour l'Employeur serait largement compensé par le fait qu'il contribue à sauver des vies.

Ces mesures sont tout aussi importantes pour les membres du groupe FB. La majorité de ces membres travaillent dans des milieux qui peuvent poser un risque pour une travailleuse enceinte ou son fœtus ou compromettre la qualité du lait d'une mère allaitante. La majorité des employées FB sont quotidiennement exposées à des dangers, à un stress aigu et à la possibilité de blessures. Une menace physique et psychologique pèse constamment sur elles. Bien que la réaffectation soit très souvent une solution valable, cela n'est pas toujours possible.

Le principe du congé payé pour les personnes salariées qui ne peuvent bénéficier de mesures d'adaptation, comme une modification de leurs tâches ou une réaffectation, existe seulement au Québec. Le programme « Pour une maternité sans danger » est issu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Toutefois, le paragraphe 132.5 du *Code canadien du travail* (partie II – Santé et sécurité au travail) prévoit un congé payé lorsqu'une employée demande à son employeur de modifier ses fonctions ou de la réaffecter à d'autres tâches et que son employeur cherche à lui accorder de telles mesures d'adaptation. La section 132.5 stipule ce qui suit :

*Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.*

Compte tenu des dispositions adoptées au Québec et au fédéral et de nos réalisations pour les membres de l'ancienne Table 4, la réaffectation ou le congé liés à la maternité ont été incorporés à bon nombre de conventions collectives de l'AFPC. Nous voulons étendre cet avantage à toutes les membres dont l'emploi ne peut être rendu sécuritaire ou qui ne peuvent être réaffectées.

Bien des raisons motivent ce point de vue :

- \* Les travailleuses enceintes ou allaitantes ne devraient pas être obligées de prendre un congé non payé lorsque l'Employeur ne peut ni les réaffecter ni rendre leurs tâches plus sécuritaires. L'Employeur a l'obligation de fournir un environnement sécuritaire de travail comme il est établi par la jurisprudence sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et l'interdiction de harcèlement. Si l'Employeur ne peut fournir un environnement de travail sécuritaire, il serait tout simplement logique qu'il continue à verser à l'employée sa rémunération pendant la période de congé.
- \* Si l'Employeur essaie véritablement de modifier les fonctions d'une employée enceinte ou qui allaite ou de la réaffecter à un emploi sécuritaire, le coût réel que représente l'octroi d'un congé payé serait minime. Il est dans l'intérêt de l'Employeur de respecter les étapes décrites dans la convention collective et d'essayer d'accommoder les employées; elles seront alors moins nombreuses à prendre un congé payé.
- \* Tôt ou tard, la question du congé non payé pourrait faire l'objet d'un grief ou d'une plainte pour discrimination sexuelle. Il est aussi possible qu'une travailleuse poursuive son employeur en justice si, parce qu'elle a été exposée à une toxine ou un danger pendant sa grossesse, son enfant souffre de problèmes de santé. L'Employeur pourrait éviter ces problèmes en accordant le congé payé prévu au paragraphe 43.05.

En proposant d'incorporer l'esprit de l'article 132 de la partie II du *Code canadien du travail* et d'accorder un congé payé aux membres dont les emplois ne peuvent être rendus sécuritaires ou qui ne peuvent être réaffectés, le Syndicat vise le même objectif : prévoir dans la convention collective des mesures de protection pour les employées. Cette question relève de la santé et sécurité et des droits de la personne et mérite d'être intégrée dans nos conventions collectives.

Le Syndicat propose également des modifications au paragraphe 36.01 suivant :

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

Toutefois, le libellé du paragraphe 36.02 annule en fait celui du paragraphe 36.01, car les personnes qui ont des problèmes récurrents de santé nécessitant des rendez-vous médicaux supplémentaires doivent utiliser des congés de maladie pour ces rendez-vous. Le Syndicat soutient que le libellé de l'article 36.01 devrait s'appliquer à toutes les employées enceintes et ne pas exclure de facto les employées qui ont besoin de soins supplémentaires. Le Syndicat estime que la distinction créée par le libellé actuel est manifestement injuste.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition pour l'article 39 et l'article 36 soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## ARTICLE 37

### CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

**Modifier comme suit :**

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

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

ou

(b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle 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**

Selon les dispositions de la convention collective en vigueur, la personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident de travail « d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur » lorsqu'une réclamation a été approuvée par une commission des accidents du travail compétente. Ce libellé laisse supposer que, peu importe la période de congé jugée nécessaire par la commission des accidents du travail (CAT) pour que la personne salariée récupère à la suite d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur détermine la durée du congé qui lui sera accordée. Le Syndicat propose de modifier le libellé pour que la personne salariée blessée dans l'exercice de ses fonctions se voie accorder la

période de congé jugée appropriée par la commission des accidents du travail. Selon le libellé actuel, même s'il appartient à la commission des accidents du travail de la province ou du territoire où réside une personne salariée de fixer la durée de la période de rétablissement, l'Employeur peut décider unilatéralement de mettre fin aux prestations versées dans le cadre d'un congé pour blessures subies dans l'exercice de ses fonctions. En d'autres termes, l'employé est transféré au « régime de prestations directes » de la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale et indemnisé en fonction de son barème. Le résultat? Au lieu de recevoir l'équivalent de son plein salaire, il touchera entre 75 % et 90 % de son revenu net selon la province ou le territoire<sup>26</sup>.

Le libellé actuel n'est ni équitable ni raisonnable et porte préjudice aux membres pour un certain nombre de raisons :

1. Les personnes salariées sont traitées différemment puisque les pratiques concernant les décisions relatives au congé payé pour accident de travail peuvent varier énormément selon les lieux de travail, les régions et les provinces. Il n'y a aucune norme uniforme concernant la période raisonnable dans le cas du congé pour accident du travail.
2. Il n'est pas possible de contester la décision de l'Employeur de transférer la personne salariée au régime des prestations directes ni d'en appeler, peu importe si cette décision semble totalement déraisonnable.
3. La décision de l'Employeur peut être influencée par sa relation avec la personne qui a subi l'accident. Si les commissions des accidents du travail ont été créées à l'origine, c'est en raison des abus commis par les employeurs et d'autres problèmes découlant de leur pouvoir discrétionnaire absolu dans le contexte des accidents du travail.

---

<sup>26</sup> Sauf au Yukon, où les prestations correspondent à 75 % du salaire brut.

4. La nature de l'accident ou de la maladie peut également être un facteur dans la décision de l'Employeur de transférer une personne salariée au régime de prestations directes. Souvent, les personnes salariées qui souffrent de troubles musculo-squelettiques dus à une activité répétée sont rapidement transférées des prestations relatives au congé pour accidents de travail au régime des prestations directes.
5. Les pratiques de gestion budgétaire de l'Agence posent souvent problème. Le salaire normal versé en vertu des dispositions sur le congé payé pour accident de travail provient habituellement du budget de l'Agence alors que les indemnités directes pour accident du travail proviennent habituellement du budget central des ressources humaines.

Ce facteur peut exercer des pressions sur l'Agence et l'inciter à transférer le plus rapidement possible au régime de prestations directes une personne salariée blessée dans le but de la remplacer par une autre personne salariée « apte au travail ». Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder une personne salariée blessée en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail.

6. La personne touchée subit un préjudice financier. Elle doit non seulement composer avec une réduction de salaire tandis qu'elle touche des prestations directes, mais elle doit aussi rembourser à l'Employeur sa quote-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, une personne salariée absente pendant plus de 10 jours perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel. De plus, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées en ce qui a trait au rajustement du traitement, aux augmentations salariales, aux dates d'augmentation et à l'emploi continu, ce qui occasionne des répercussions financières à long terme pour la personne salariée.

Les modifications proposées assureraient le respect de la période de rétablissement jugée nécessaire par une tierce partie neutre autorisée par la loi.

Les problèmes décrits ci-haut perdurent depuis un certain temps et ce n'est pas la première fois que le Syndicat tente d'y remédier. Il est important de noter que, lorsque ce problème a été présenté en 2004 par le groupe TC à un 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. 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 [...]*

Au palier fédéral, l'AFPC a négocié des dispositions assurant la rémunération et les avantages sociaux intégraux aux travailleuses et travailleurs blessés ou malades pour toute la période de congé jugée nécessaire par la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale. Aussi, l'AFPC a récemment négocié des dispositions dans plusieurs conventions collectives d'autres employeurs fédéraux, dont la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement, le Service de protection parlementaire, le Centre de recherches pour le développement international, entre autres, qui précisent que la durée du congé pour accident de travail est déterminée par une commission des accidents du travail et non par l'Employeur (Pièce 54).

À la lumière de ce qui précède, le Syndicat demande respectueusement que la Commission ajoute ses propositions au sujet de l'article 37 dans sa recommandation.

## ARTICLE 43

### CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

#### PROPOSITION DE L'AFPC

**Modifiée le 1<sup>er</sup> décembre 2020 :**

- 43.02** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **six (6) jours** au cours d'une année financière. **Ce congé peut être pris sous forme de jours individuels ou sous forme de fractions de jour.**
- 43.03** Sous réserve du paragraphe 43.02, 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'employée et pour permettre à l'employé/e 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. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
  - g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut 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 autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.
- 43.04** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un

certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## **MOTIF**

Le Syndicat souhaite également augmenter le nombre de jours de congé pour obligations familiales dont disposent les personnes salariées, qui passerait de 37,5 heures à 6 jours par an, et à introduire la possibilité de prendre des jours de congé entiers ou des fractions de jours.

La pression que subissent les personnes salariées qui doivent s'occuper de membres de leur famille tout en travaillant à temps plein (en plus d'autres responsabilités personnelles) s'est accrue ces dernières années, et le nombre d'heures de congé qui leur est accordé est insuffisant. Les revendications de nos membres révèlent que ceux-ci accordent toujours une grande priorité à la bonification des congés pour obligations familiales. Les personnes salariées de l'Agence du revenu du Canada, aussi membres de l'AFPC, ont déjà droit à six jours par année de congé payé pour obligations familiales. Cela équivaut à un jour de plus par année, soit 20 % de plus d'heures que les membres du groupe FB (pièce 55). Le Syndicat demande respectueusement à la Commission de recommander une augmentation du nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert aux membres du groupe FB correspondant à celui accordé aux anciens collègues du groupe FB à l'ARC (le groupe FB et celui de l'ARC ont déjà formé la même unité de négociation à l'ARC pendant de nombreuses années).

Nous proposons également de supprimer l'alinéa 43.03(g), car nous estimons que cette limite d'un jour est arbitraire et a un impact négatif et disproportionné sur les membres qui doivent s'occuper d'obligations personnelles d'ordre juridique, financé ou d'autres questions de nature professionnelle. Le Syndicat est d'avis que le Conseil du Trésor n'a aucune raison d'accorder aux fonctionnaires de l'administration publique centrale un nombre inférieur d'heures de congé pour

obligations familiales à celui accordé au personnel de l'ARC. Le Syndicat demande donc respectueusement à la Commission de recommander que sa proposition soit acceptée.

**ARTICLE 52 & ARTICLE 33**  
**CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**  
**&**  
**CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

**PROPOSITIONS DE L'AFPC**

Modifier comme suit :

**ARTICLE 52**  
**CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

**52.02 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **2 jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en ~~périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures~~ **une seule journée ou en une fraction d'une journée.**

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**52.xx Congé avec étalement du revenu**

- a) **La directive de l'Employeur sur le congé avec étalement du revenu adoptée le 30 novembre 2018 fait partie de la présente convention.**
- b) **L'Employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé avec étalement du revenu.**
- c) **Lorsqu'il y a de nombreuses demandes de congé avec étalement du revenu, le facteur déterminant pour accorder ce congé est le nombre d'années de service.**

## ARTICLE 33

### CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

**Modifier comme suit :**

#### **33.01**

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ~~b) Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- e)b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d)c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

**33.02** Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, **le congé pour service militaire ou le congé pour prendre soin de la famille**, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **MOTIF**

Les propositions du Syndicat pour l'article 33 et 52 visent à uniformiser les pratiques au sein de l'unité de négociation. Elles ont aussi pour but de s'assurer que, dans le cas du service militaire, les membres du personnel ne subissent pas de répercussions négatives lorsqu'ils doivent prendre un congé qui pourrait bien

être le résultat de circonstances indépendantes de leur volonté. Dans le cas de l'article 52, le Syndicat souhaite obtenir la parité avec d'autres conventions collectives de la fonction publique fédérale.

La proposition du Syndicat relative au paragraphe 33.02 garantirait que les membres du personnel ne subiraient pas d'interruption dans leur service continu lorsqu'ils sont tenus de prendre un congé pour le service militaire ou un congé pour prendre soin de la famille. La nature du travail à l'ASFC est telle qu'il y a un très grand nombre de réservistes dans l'unité de négociation. L'article 32 de la convention en vigueur précise que lorsqu'un congé non payé est accordé à un membre du personnel pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'emploi continu. Prenons, à titre d'exemple, ces réservistes qui ont été envoyés outre-mer par l'armée pendant au moins un an. La période qu'ils ont consacrée au service militaire a été déduite de leur emploi continu. Le Syndicat estime que les membres du personnel qui sont appelés par le gouvernement fédéral pour exécuter des fonctions et servir l'État en dehors de l'administration publique centrale ne devraient pas subir d'interruption de leur service continu. La proposition du Syndicat empêcherait que ce genre de situation ne se reproduise. Il en est de même pour le congé pour prendre soin de la famille. Comme le congé parental ou le congé de maternité, ce congé est offert et protégé par loi fédérale. Les membres du personnel ne subissent pas d'interruption dans leur service continu lorsqu'ils sont en congé parental ou en congé de maternité. Le Syndicat estime que cette même pratique s'applique aux congés pour prendre soin de la famille et au congé pour service militaire.

Le Syndicat propose d'apporter deux modifications à l'article 52.

La proposition du Syndicat concernant le congé avec étalement du revenu vise trois objectifs. D'abord, ce congé découle d'une directive en vigueur depuis plus de deux décennies dans la fonction publique fédérale. Il s'agit toutefois d'une

directive, alors elle est sujette à des changements exempts de tout consentement explicite de la part du Syndicat. Ensuite, le droit au congé en vertu de la directive est à la discrétion de la direction, qui, souvent, rejette les demandes sans fournir d'explication ou selon un processus injuste lorsqu'il y en a trop.

La proposition du Syndicat pour ce congé remédie à la situation puisque la directive ferait partie intégrante de la convention collective. L'Employeur ne pourrait plus refuser une demande de congé sans motif valable et devrait tenir compte de l'ancienneté lorsqu'il y a trop de demandes.

L'Employeur n'a fourni aucune explication logique pour contester la faisabilité de la proposition du Syndicat. Cette proposition repose après tout sur la directive même de l'Employeur et lui donne de surcroît la prérogative de refuser toute demande de congé avec étalement du revenu moyennant des motifs raisonnables. Le Syndicat propose, finalement, d'augmenter le nombre de congés personnels pour qu'il soit égal aux autres employeurs régis par la LRTSPF, notamment l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Service canadien de renseignement et de sécurité (SCRS). Dans le cas de l'ARC, le Syndicat rappelle à la Commission que, pendant bien longtemps, les membres du groupe FB faisaient partie de la même unité de négociation que les employés de l'ARC. Ces deux groupes travaillaient pour l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Depuis ce temps, l'ARC a accepté d'accorder deux jours de congé personnel à son personnel pour mieux aider la conciliation travail-vie personnelle. Le SCRS, institution fédérale qui assure la sécurité de la population canadienne, a aussi négocié des dispositions semblables avec le Syndicat (pièce 56). Comme indiqué plus tôt, la conciliation travail-vie personnelle est un enjeu essentiel pour le Syndicat dans cette ronde de négociations. Pour atteindre ces objectifs, les propositions du Syndicat concernant le congé avec étalement du revenu et le congé personnel sont indispensables.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement aux articles 33 et 52 soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

**ARTICLE 58**  
**TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

**PROPOSITION DE L'AFPC**

**Modifier comme suit :**

**ARTICLE 58**  
**TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

**Remplacer par le libellé suivant :**

**58.01**

- a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents en uniforme pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e.
  
- b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.

**MOTIF**

Selon le libellé proposé par le Syndicat, les personnes salariées seraient rémunérées pour toutes les tâches effectuées et associées à leur emploi.

En ce qui a trait à l'alinéa 58.01a) : la majorité des membres de l'unité de négociation doivent avoir « l'équipement » nécessaire pour accomplir leurs tâches. Par exemple, l'agent des services frontaliers travaillant dans un point d'entrée terrestre doit porter une ceinture, des bottes, un bâton, une veste pare-balle, une arme de service (chargée et munie de deux chargeurs additionnels), des menottes et un vaporisateur de gaz poivré en tout temps lorsqu'il est en fonction. La politique de l'ASFC veut en outre que tous les agents entreposent leur arme à feu sur place dans des endroits sécurisés à cette fin à la fin de leur quart

de travail. À l'heure actuelle, l'Employeur estime que le temps nécessaire à la personne salariée pour enfiler son uniforme et son équipement réglementaires durant le service – et pour les enlever à la fin de son quart de travail – est du temps non rémunéré.

Le Syndicat soutient qu'il s'agit là d'une injustice. Si la personne salariée doit porter un uniforme et de l'équipement pour exercer ses fonctions, y compris des articles qui, conformément à la politique de l'Employeur, ne doivent pas quitter le point d'entrée (une arme à feu, par exemple), puis les enlever et les entreposer à la fin de son quart de travail, alors ce temps devrait être rémunéré. Étant donné que l'Employeur soutient qu'il n'y a rien à cet effet dans la convention collective en vigueur, le Syndicat estime qu'il est grand temps de rectifier la situation. Le Syndicat propose donc d'ajouter une disposition qui prévoit la rémunération du temps consacré à enfiler et retirer l'uniforme et l'équipement. Prétendre le contraire - comme le fait actuellement l'Employeur - revient à suggérer que les personnes salariées sont tenues d'accomplir certaines tâches pour l'Employeur sans être rémunérées. La présente ronde de négociations doit servir à remédier à la situation.

En qui a trait à l'alinéa 58.01b) : le Syndicat propose une fois de plus d'en modifier le libellé qui confère actuellement à l'Employeur un pouvoir discrétionnaire à ce sujet qu'il est trop souvent porté à appliquer de façon injuste et déraisonnable.

Les tâches exécutées par le personnel de première ligne sont telles qu'il est souvent justifié de lui accorder du temps pour se laver. Les agentes et agents des services frontaliers terrestres doivent fréquemment fouiller des automobiles, des camions, des véhicules utilitaires et des conteneurs. Le personnel affecté aux points d'entrée maritimes doit quant à lui effectuer des inspections de toutes sortes, depuis les citernes de ballast jusqu'aux cales à marchandise en passant par les navires au large des côtes. Il va sans dire qu'il faut se laver à la fin d'une journée de travail de ce genre.

Là où le bât blesse, c'est que l'Employeur a souvent refusé d'accorder au personnel le temps nécessaire pour se laver, même lorsque le Syndicat et ses membres lui en avaient démontré la légitimité. L'Employeur se justifie en invoquant le libellé de la convention en vigueur qui stipule : « [l]orsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail [...] ». Pour remédier à la situation, le Syndicat propose de modifier le libellé pour accorder un recours au Syndicat et à ses membres si l'Employeur refuse d'accorder à ces derniers le temps nécessaire pour se laver durant les heures de travail. La situation actuelle fait en sorte qu'à maintes occasions, devant le refus de la direction, le personnel a été obligé de prendre ce temps pour se laver après ses heures de travail. La proposition du Syndicat éliminerait ce genre de situation.

En résumé, les propositions du Syndicat pour l'article 58 garantiraient au personnel une rémunération pour le temps consacré à des tâches se rattachant à l'exercice de ses fonctions. La rémunération du temps travaillé constitue un principe de base fondamental dans le monde des relations de travail et dans la législation en matière d'emploi. Les propositions du Syndicat concordent en tous points avec ce principe.

Pour ces raisons, et à la lumière de ce qui précède, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'article 58 soient ajoutées dans les recommandations de la Commission.

## **ARTICLE 62**

### **ADMINISTRATION DE LA PAYE**

#### **62.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-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

#### **MOTIF**

Il n'est pas rare que l'ASFC demande à son personnel d'assumer les fonctions d'un poste de façon intérimaire. Or, la convention collective en vigueur ne précise pas clairement si l'Employeur tient compte de ces périodes d'affectation intérimaire lors de l'augmentation d'échelon du poste en question. Il est souvent arrivé que des personnes salariées occupent un poste par intérim pendant de longues périodes. Le Syndicat propose donc un libellé visant à tenir compte de toutes les périodes d'affectation par intérim lors de l'augmentation d'échelon du poste en question. Sa proposition s'apparente étroitement à celle négociée entre l'Alliance et l'Agence du revenu du Canada en 2016 (la proposition se trouve dans les notes sur la rémunération de la convention en vigueur), l'Agence étant un employeur où les affectations temporaires sont monnaie courante (pièce 57). Comme il a déjà été souligné dans le présent mémoire, les membres FB et ceux de l'unité de négociation de l'AFPC à l'Agence du revenu du Canada ont déjà fait partie de la même unité de négociation et travaillé pour le même employeur. 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 travaillant à l'ASFC.

Étant donné que la proposition du Syndicat reflète ce qui a été négocié pour d'autres groupes du secteur public fédéral, le Syndicat demande

respectueusement que sa proposition pour l'article 62 soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## **NOUVEL ARTICLE**

### **PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

##### **NOUVEAU**

**XX.01 Le travail accompli par l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si le Syndicat et l'Employeur en conviennent autrement par écrit.**

##### **NOUVEAU**

**XX.02 L'Employeur rapatrié dans l'unité de négociation, le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.**

#### **JUSTIFICATION**

Comme nous l'avons déjà souligné dans notre mémoire, les membres du groupe FB exercent des fonctions essentielles à la sécurité des Canadiennes et Canadiens. Les agentes et agents de cette unité de négociation sont des professionnels compétents qui doivent se soumettre à des exigences de renouvellement de leur certification rigoureuses, en ce qui concerne la formation aux tactiques de contrôle et de défense, ainsi que le maniement des armes à feu de service. Le gouvernement et l'ASFC ont reconnu ce fait à plusieurs reprises. Par exemple, le 12 juillet 2019, le ministre Bill Blair a déclaré :

Les recrues de l'ASFC suivent une formation rigoureuse et moderne, et la cérémonie d'intronisation des agents d'aujourd'hui marque une étape importante dans la vie de ces futurs employés, qui s'apprêtent à servir en première ligne. Les agents de l'ASFC sont essentiels pour assurer la sécurité des Canadiens; ils utilisent leur expertise pour offrir un service d'excellence à toutes les personnes qui traversent la frontière<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Le ministre Blair et le secrétaire parlementaire Schiefke assistent à la cérémonie d'intronisation des agents stagiaires des services frontaliers au Collège de l'ASFC, à Rigaud, au Québec. [canada.ca/fr/agence-services-](http://canada.ca/fr/agence-services-)

Malgré ce fait, l'ASFC s'est engagée dans des pratiques qui minent ce travail important en sous-traitant des tâches qui ont toujours été effectuées par les membres du groupe FB, en particulier les agentes et agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs. Les descriptions de travail de ces agents décrivent et mentionnent à maintes reprises leurs principales activités, devoirs et responsabilités en matière d'accompagnement, de détention et de renvoi. Dans le cas des agents des services frontaliers, leurs descriptions de travail décrivent également des responsabilités liées à la détention, l'arrestation, l'imposition de conditions d'entrée aux personnes, le renvoi et le refus (pièces 58 et 59). Cet examen des descriptions de travail revêt une grande importance afin de clairement démontrer à la Commission que ces tâches relevant du travail des FB sont effectivement confiées à la sous-traitance.

Le site Web [Achatsetventes.gc.ca](http://achatsetventes.gc.ca), qui donne un aperçu du recours de plus en plus étendu à la sous-traitance de l'ASFC depuis 2018, présente des données sur l'approvisionnement (au sujet de l'ASFC comme utilisateur final d'un service de sécurité commercial) et sur la valeur des contrats avec des fournisseurs de services qui, dans de nombreux cas, dépassent les millions de dollars<sup>28</sup>. Par exemple, dans le cadre d'un contrat ontarien évalué à plus de quinze millions de dollars, une demande de proposition de 2018 décrit le type de travail que l'ASFC a confié à la sous-traitance :

1.2.1 L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a besoin des services de gardiennage pour fournir les services suivants :

- a. assurer la garde et la surveillance de toutes les personnes ainsi que de leurs bagages et effets personnels (argent, bijoux, etc.) et veiller à leur sécurité par des activités régulières d'observation, de surveillance, de mobilisation et d'intervention, en temps utile et aux lieux indiqués;

---

[frontaliers/nouvelles/2019/07/le-ministre-blair-et-le-secretaire-parlementaire-schiefke-participent-a-la-ceremonie-dintronisation-des-agents-stagiaires-des-services-frontaliers-.html](https://www.frontaliers/nouvelles/2019/07/le-ministre-blair-et-le-secretaire-parlementaire-schiefke-participent-a-la-ceremonie-dintronisation-des-agents-stagiaires-des-services-frontaliers-.html).

<sup>28</sup> K105A : Services de sécurité commerciaux et services connexes : [achatsetventes.gc.ca/donnees-sur-l-approvisionnement/search/site/K105A%3A%20Commercial%20Security%20Guard%20and%20Related%20Services](http://achatsetventes.gc.ca/donnees-sur-l-approvisionnement/search/site/K105A%3A%20Commercial%20Security%20Guard%20and%20Related%20Services)

- b. transporter les clients et leurs bagages et effets personnels, ainsi que tout document requis, à destination et en provenance de divers endroits dans la région et partout au Canada;
- c. confirmer le départ du Canada des clients visés par une mesure de renvoi ou qui ont retiré une demande d'entrée au Canada et à qui on a délivré un document « Autorisation de quitter le Canada » en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) du Canada. Cela comprend les clients qui font l'objet d'une ordonnance de détention, les clients qui sont libérés dans la collectivité et qui se présentent de façon indépendante pour le renvoi, ainsi que les clients détenus à l'aéroport en attente de leur vol vers leur pays d'origine<sup>29</sup>.

Ces pratiques de l'Employeur ont de graves répercussions.

Par exemple, en 2014, une personne détenue au centre de détention de l'immigration de l'Aéroport international de Vancouver s'est suicidée (pièce 60). L'incident s'est produit alors que la personne était sous la supervision d'employés contractuels de la Genesis Security Agency. Le Syndicat a affirmé à l'époque (et continue de le faire depuis) que cette tragédie aurait pu être évitée si l'ASFC avait eu recours à des agents compétents formés pour surveiller la personne détenue. Il soutient que ce n'est qu'une question de temps avant que d'autres incidents de ce genre ne se produisent si l'Employeur ne met pas fin à sa pratique de soustraction.

En effet, les conclusions de l'enquête du coroner sur cet incident sont claires :

En vertu de l'article 38 de la *Loi sur les coroners*, les recommandations suivantes sont transmises au coroner en chef de la province de la Colombie-Britannique pour qu'il les distribue à l'organisme approprié :

---

<sup>29</sup> Demande de proposition (2018 – Ontario). [Entité de l'utilisateur final : ASFC : buyandsell.gc.ca/cds/public/2018/11/09/a13a82412887622e979667ac55a4f767/ABES.PROD.PW\\_TOR.B014.F7644.EBSU000.PDF](https://buyandsell.gc.ca/cds/public/2018/11/09/a13a82412887622e979667ac55a4f767/ABES.PROD.PW_TOR.B014.F7644.EBSU000.PDF)

## RECOMMANDATIONS DU JURY :

Destinataire : Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

1. Créer un centre dédié aux immigrants détenus :

- Ce centre devrait être doté d'employés de l'ASFC.  
(Pièce 61)

Une fois de plus, le Syndicat soutient que ces tâches relèvent des membres FB. Sa proposition au sujet de la sous-traitance permettrait de régler cette situation.

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

[NOTRE TRADUCTION] Depuis plus de 150 ans, nos fonctionnaires servent fièrement les Canadiens et font une différence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de notre pays. C'est pourquoi la fonction publique du Canada a été nommée la meilleure au monde. Félicitations! (pièce 62)

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 63).

L'Employeur ne devrait donc pas s'étonner que le Syndicat propose un libellé visant à assurer la pérennité de la fonction publique. Dans sa proposition, le Syndicat demande de suspendre temporairement toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'Employeur. Il a également réitéré cette proposition lors des consultations prébudgétaires de 2021 sur la fonction publique et de rejeter

toute tentative de sous-traitance des nouveaux emplois (pièce 64). Afin de reconnaître l'importante contribution des fonctionnaires, il faut s'assurer que la convention collective énonce clairement des mesures de protection et encadre les discussions à ce sujet. Soulignons que des dispositions semblables existent déjà dans l'administration publique centrale. Le paragraphe 30 : « Sous-traitance » de la convention du groupe CS entre l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base (pièce 65).

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, à la fonction publique et 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 :

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<sup>30</sup>.

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 favorise aussi l'établissement de consultations significatives entre l'Employeur et le Syndicat, en plus de mettre en valeur les investissements en matière de formation et de perfectionnement qui permettent aux personnes salariées de s'adapter à l'évolution de leur travail.

---

<sup>30</sup> Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale. 25 mai 2016. [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](http://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)

Depuis trop longtemps, les gouvernements successifs se sont fiés à la sous-traitance pour fournir des services normalement offerts par leurs 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 ce qui suit :

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

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

Bref, le recours croissant et concentré à la sous-traitance a créé une fonction publique fantôme qui travaille en parallèle avec la vraie fonction publique, mais sans les mêmes pratiques d'embauche ni les mêmes exigences au plan de la rémunération<sup>31</sup>.

La fonction publique est aussi un pilier de l'économie. Selon une nouvelle étude, l'embauche d'un plus grand nombre de personnes salariées dans le secteur public fédéral serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien

---

<sup>31</sup> 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. [policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fant%C3%B4me](http://policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fant%C3%B4me).

d'une classe moyenne forte et diversifiée<sup>32</sup>. 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 offrent à la population canadienne. Ils connaissent parfaitement les rouages de leur milieu de travail, ce qui contribue au bon fonctionnement des programmes existants et à l'idéation de nouveaux projets. Pour rester au sommet du palmarès mondial des fonctions publiques, nous devons veiller à ce que la convention collective reflète cette réalité.

À la lumière de ces faits, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

---

<sup>32</sup> IRIS. *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*. Septembre 2019. [cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction\\_publicue\\_WEB.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf) (pièce 66).

# APPENDICE A

## TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

### PROPOSITION DE L'AFPC

#### 1. Pause-repas payée

Le Syndicat propose que la semaine de travail soit de quarante (40) heures et comporte une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

#### 2. Ajustement au marché

Le Syndicat propose un ajustement au marché de 4,4 % à tous les niveaux de la grille salariale FB, à compter du 21 juin 2018, avant l'application de l'augmentation économique.

#### 3. Augmentations économiques générales

Augmenter tous les taux de rémunération à l'Appendice « A » comme suit :

- À compter du 21 juin 2018, après les ajustements au marché : 2,8 %
- À compter du 21 juin 2019 : 2,2 %
- À compter du 21 juin 2020 : 1,5 %
- À compter du 21 juin 2021 : 1,5 %

#### Durée de la convention

- Le syndicat propose que la nouvelle convention collective soit en vigueur jusqu'au 20 juin 2022.

#### 4. Article XX – Remboursement des frais de tir

À la réception d'un reçu, l'Employeur rembourse au personnel tous les frais engagés pour l'utilisation des champs de tir et l'entreposage des armes à feu.

#### 5. Nouvelles recrues

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux membres du personnel sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

### **Appendice « A » – Taux de rémunération**

- En vigueur le 21 juin 2018 – Augmentation des taux de rémunération : 2,8 %
- En vigueur le 21 juin 2019 – Augmentation des taux de rémunération : 2,2 %
- En vigueur le 21 juin 2020 – Augmentation des taux de rémunération : 1,35 %

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'Appendice « D » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice « D » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, des montants seront versés sous forme d'augmentations des taux de rémunération.

## **ARTICLE 64**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

**64.01** La présente convention vient à expiration **le 20 juin 2021**.

## **MOTIF**

Les taux de rémunération de la fonction publique visent à attirer, à maintenir en place, à motiver et à renouveler la main-d'œuvre requise pour bien servir la population canadienne. Avant d'examiner les raisons expliquant le bien-fondé de la proposition du Syndicat relativement aux taux de rémunération, il importe de réitérer les facteurs pris en compte par la Commission de l'intérêt public pour

formuler sa recommandation. Les facteurs en question étaient énoncés dans l'article 175 de la LRTSFP :

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

- *a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;*
- *b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;*
- *c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;*
- *d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- *e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.*<sup>33</sup>

La présente section vise à démontrer que la position du Syndicat cadre bien avec les facteurs explicités dans l'article 175, contrairement à la proposition de l'Employeur.

Le Syndicat estime que le taux de rémunération devrait impérativement refléter ce qui se passe sur le marché de l'emploi. Les fonctions des membres du groupe FB ne ressemblent pas du tout à celles des autres fonctionnaires. Il s'avère donc crucial de reconnaître la différence entre les tâches exécutées par la plupart des membres du groupe FB et celles accomplies par les autres groupes du secteur

---

<sup>33</sup> FR : Section 175 - Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.3/page-13.html> (pièce 67).

public fédéral. Bien que leur Employeur soit le même, le personnel de l'ASFC et celui des autres ministères au sein de l'administration publique centrale comportent des différences fondamentales qu'il importe de reconnaître, particulièrement en ce qui a trait à la rémunération.

Les comparateurs des membres du groupe FB qui sont les plus convaincants émanent des autres organismes d'application de la loi au Canada. Il n'en existe aucun au sein de l'ASFC. Le groupe FB se distingue ainsi non seulement du reste du secteur public fédéral, mais aussi des autres organismes d'application de la loi au Canada. Nul doute cependant que les tâches accomplies de nos jours par les membres FB se rapprochent de celles de leurs homologues des autres organismes d'application de la loi du Canada. Ils effectuent une vaste gamme de tâches relatives à l'administration et à l'application de la loi : surveillance, enquêtes, travail de renseignement, renvois sous escorte, saisies, arrestations, opérations conjointes avec d'autres organismes d'application de la loi. Les agents et agentes des services frontaliers forment la majorité des membres de l'unité de négociation. Ils appliquent plus de 90 lois, règlements et ententes internationales au nom de ministères et d'agences, de provinces et de territoires et portent une arme de service dans la plupart des cas (Pièce 7).

Au sein du gouvernement fédéral, la GRC constitue le comparateur du groupe FB le plus pertinent. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les agents correctionnels de Service correctionnel du Canada (SCC). Dans les autres ordres de gouvernement, les comparateurs les plus pertinents sont les agents des services de police provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux de l'ensemble du pays.

Pour recruter, motiver et maintenir en place la main-d'œuvre la plus compétente, l'ASFC doit être en mesure d'offrir à son personnel une rémunération globale convenable et concurrentielle. Compte tenu du cadre habituel de négociations et des diverses circonstances ayant mené aux récentes restrictions budgétaires, la

rémunération globale et le traitement de base des membres du groupe FB sont moins concurrentiels que dans les autres organismes d'application de la loi du Canada. Les membres du groupe FB jugent en effet que leur régime de rémunération et les modalités de leur régime de retraite, particulièrement celles pour la retraite anticipée, se situent en deçà de la moyenne. Qui plus est, les primes et les indemnités visant à compenser les difficultés inhérentes à leurs postes ne font pas le poids, et les membres du Syndicat qui consacrent leur carrière à l'ASFC estiment que leur dévouement à long terme passe inaperçu. Nos propositions visant l'augmentation de l'indemnité accordée aux utilisateurs de chiens, l'accès à un régime de retraite - qui comprend des dispositions pour la retraite anticipée (la norme dans le milieu de l'application de la loi) -, à une prime pour renvoi sous escorte, à une indemnité pour le port de tenues civiles, à une indemnité de conditionnement physique/bien-être, à une indemnité pour le nettoyage à sec ainsi qu'au remboursement des frais de tir, reflètent cette réalité.

Les écarts importants de rémunération et d'indemnisation et les régimes de retraite entre les membres du groupe FB et leurs homologues des autres organismes d'application de la loi ont pour effet d'exacerber les difficultés de recrutement à l'ASFC, sans compter que le bassin de recrues potentielles diminue continuellement et que la concurrence dans le milieu de l'application de la loi pour trouver les recrues les plus compétentes augmente sans arrêt. Pour remporter la partie, les employeurs doivent offrir des taux de rémunération comparables à leurs compétiteurs sur le marché de l'emploi.

La proposition salariale du Syndicat se fonde sur trois principes fondamentaux :

1. la parité par rapport aux personnes occupant des postes similaires dans d'autres organismes d'application de la loi;
2. la justice et la relativité au sein de l'administration publique centrale;
3. la justice et l'équité dans le contexte des tendances actuelles.

Avant d'examiner ces trois principes sur lesquels reposent les propositions du Syndicat, il importe d'examiner deux arguments invoqués dans la proposition de l'Employeur : (A) l'argument de l'incapacité de payer; (B) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada en raison de la pandémie de COVID-19.

### **A. L'argument de l'Employeur : son « incapacité de payer »**

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 section, nous présentons la jurisprudence et les motifs qui mènent à la réfutation de l'argument de l'Employeur, à savoir son incapacité de payer. Cet argument doit être considéré avec prudence et il ne faut pas trop y accorder d'importance, particulièrement à la lumière des décisions d'arbitrage qui contredisent les fondements mêmes de ce type d'argument.

Comme il arrive souvent dans les négociations du secteur public, l'Employeur justifie sa position en invoquant trois facteurs : le climat économique, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada. Ici encore, le Syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être utilisé avec prudence. S'il ne fait aucun doute que le déficit budgétaire canadien a augmenté en raison des mesures prises par le gouvernement du Canada pour amortir le choc économique de la pandémie, il n'en demeure pas moins que la position du Canada par rapport aux autres pays du G7 demeure très stable et viable.

Le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil du Trésor, représente l'Employeur et, donc, « l'ultime bailleur de fonds ». L'Alliance ne peut participer aux discussions budgétaires entre l'ASFC et le gouvernement fédéral. Elle rejette donc l'argument selon lequel le mandat financier de l'Employeur devrait dépendre des contraintes qui lui sont imposées par le gouvernement fédéral. Autrement dit,

l'Employeur pourrait ainsi déterminer unilatéralement les taux de rémunération au cours des négociations collectives.

Dans *Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital* (1965) 16 L.A.C. 1, 1965 CLB 691, l'arbitre Arthurs a précisé ce qui suit (à la page 8) à propos de l'incapacité de payer attribuable à des mécanismes bureaucratiques :

*[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 rémunération 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 (Pièce 68).*

Selon l'arbitre Arthurs, une sentence arbitrale reflétant uniquement le mandat financier de l'Employeur, tel qu'il est déterminé par un autre niveau de gouvernance, laisse, en fait, l'« ultime bailleur de fonds » déterminer les taux de rémunération. Si l'on suit ce raisonnement, il serait également logique de conclure qu'un arbitre serait appelé à évaluer la capacité de payer du gouvernement fédéral et non celle de l'ASFC.

Comme il arrive souvent dans les négociations du secteur public, l'Employeur a justifié sa position en invoquant trois facteurs : le climat économique, l'état de l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada. Ici encore, le syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être examiné avec prudence. De plus, comme nous le verrons dans la prochaine section, l'économie canadienne est en phase de reprise et devrait amorcer une croissance si l'on se fie aux indicateurs de vigueur et de résilience.

Dans plusieurs litiges déposés en arbitrage, le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu a été rejeté par la majorité des arbitres. Voici comment un auteur a expliqué pourquoi ce concept a été rejeté sans détour :

*[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<sup>34</sup>.*

Contenu de ces préoccupations, de nombreux 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 :

*[NOTRE TRADUCTION] Les parties savent que les arbitres rejettent depuis au moins des décennies l'argument de la capacité de payer. Le juge en chef Winkler, dans sa décision, a cité le passage suivant d'une sentence de l'arbitre Shime dans *Re McMaster University* :*

---

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

*« [...] d'un point de vue économique, rien ne justifie d'utiliser la capacité de payer comme critère. À ce sujet, je répéterai simplement les propos que j'ai utilisés dans un autre contexte, c'est-à-dire que les fonctionnaires du secteur public ne devraient pas avoir à subventionner la population en acceptant des salaires et des conditions de travail en deçà de la norme »<sup>35</sup>.*

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 des augmentations économiques insuffisantes. Ainsi, le Syndicat estime qu'il faut accorder un poids limité aux arguments sur la situation financière de l'État canadien, surtout lorsque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa capacité de payer en établissant son budget. Ici encore, le Syndicat estime que ce genre d'argument relatif à la capacité ou à l'incapacité de payer doit être utilisé avec prudence.

## **B. L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada face à la pandémie de la COVID-19**

Dans cette section, nous passerons en revue les indicateurs économiques qui ont un impact sur la vie quotidienne de nos membres, notamment le PIB réel, le taux d'emploi, le chômage, l'inflation, la participation de la population active et d'autres variables des prix à la consommation. Nous analyserons les indicateurs économiques réels et prévus à la lumière du budget fédéral de 2021, du rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada d'avril 2021 et des données provenant des organismes qui surveillent la situation fiscale et économique du Canada, dont l'OCDE, le FMI, le Conference Board du Canada et les grandes banques canadiennes.

---

<sup>35</sup> *University of Toronto Faculty Association c. University of Toronto*, arbitrage d'un différend, Ontario, Martin Teplitsky, arbitre unique, le 5 octobre 2010 (Pièce 69).

Avant d’aller plus loin, il est important de noter que, selon l’Énoncé économique de l’automne 2020, le Canada est entré dans cette pandémie avec la position financière la plus solide des pays du G7. Cette bonne posture financière a permis au gouvernement fédéral de prendre les mesures nécessaires pour atténuer le choc économique provoqué par la pandémie de COVID-19 :

« Mais comme le montre notre plan budgétaire, l’avenir est prometteur. Et nous avons les moyens d’appliquer ce plan. Le Canada est entré dans cette pandémie avec la position financière la plus solide des pays du G7 – une position qu’il conserve aujourd’hui. Les coûts du service de la dette fédérale, relativement à la taille de l’économie, sont à leur plus bas niveau en 100 ans. Depuis le début de l’année, le Canada bénéficie de l’une des baisses les plus importantes de ses coûts d’emprunt<sup>36</sup>.

Le 19 avril 2021, la ministre des Finances du gouvernement du Canada, Chrystia Freeland, a présenté le budget fédéral de 2021 (pièce 71). Ce budget s’appuie sur la solide position fiscale décrite dans l’Énoncé économique. Par rapport à ce dernier, les indicateurs de croissance économique sont meilleurs que prévu et « ont eu une incidence positive sur le solde budgétaire projeté pour la période de prévisions<sup>37</sup>. »

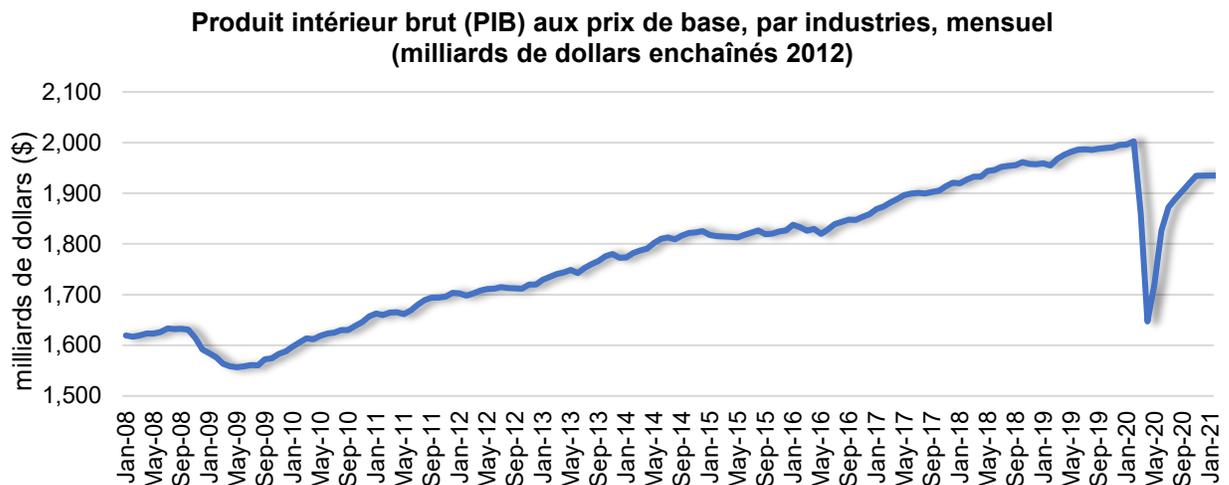
---

<sup>36</sup> *Énoncé économique de l’automne de 2020 – Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID-19*, p. vi. (Pièce 70).

<sup>37</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 52. (Pièce 71)

## Capacité et marge de manœuvre financières

La pandémie de COVID-19 a frappé rapidement et profondément l'économie des pays du monde entier, et le Canada n'a pas été épargné. La plupart des répercussions, dont la baisse immédiate du PIB, et des dommages au marché du travail se sont produits en très peu de temps, soit de la mi-mars à la fin avril 2020. L'économie a rebondi à un rythme plus rapide que prévu tout au long de l'été 2020, en raison de l'assouplissement des restrictions, de la réouverture des entreprises et du fait que la population canadienne s'est habituée aux restrictions. Ce choc économique, selon les termes de la Banque du Canada, a été suivi d'un rebond trimestriel annualisé de 40,6 % au troisième trimestre et d'une croissance plus forte que prévu de 9,6 % au quatrième trimestre de 2020 (figure 1). De plus, au premier trimestre de 2021, le PIB réel a augmenté de 7,0 %, alors que l'on prévoyait une hausse de 3,5 % au deuxième trimestre<sup>38</sup>.



**Figure 1** : Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, mensuel (x 1 000 000) (dollars enchaînés 2012); données de Statistique Canada, table 36-10-0434-01<sup>39</sup>

<sup>38</sup> Banque du Canada. *Rapport sur la politique monétaire*, avril 2021, p. 14. (Pièce 72)

<sup>39</sup> Statistique Canada, Table 36-10-0434-01 : Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, mensuel (x 1 000 000). [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3610043401&request\\_locale=fr](http://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3610043401&request_locale=fr), 17 avril 2021.

À la fin de 2020, alors que le PIB réel a reculé de 5,4 % sur l'année, l'économie canadienne a fait preuve d'une remarquable résilience<sup>40</sup>. Cette contraction était toutefois temporaire, et le Canada est prêt à poursuivre la reprise économique déjà amorcée. En conséquence, la Banque du Canada prévoit une croissance annuelle moyenne du PIB réel de 6,5 % en 2021 (2,5 points de plus que prévu en janvier 2021), de 3,7 % en 2022 et de 3,2 % en 2023<sup>41</sup>.

L'effet positif des mesures importantes prises par le gouvernement du Canada et l'augmentation de l'activité économique sont clairement énoncés par la ministre Freeland dans le budget fédéral de 2021 :

[...] parce que notre décision l'an dernier d'aider les Canadiens est déjà fructueuse. Les mesures décisives ont permis d'éviter les cicatrices économiques dans nos entreprises et nos ménages, ce qui a permis à l'économie canadienne de commencer à rebondir rapidement de la récession causée par la COVID, même avant que nous ayons vaincu le virus [...] Les confinements actuels qui sont nécessaires sont susceptibles, bien sûr, de ralentir cette relance. Mais nous savons – parce que nous avons pris la décision de préserver notre capacité économique – que nous pouvons revenir en force<sup>42</sup>.

L'activité économique au cours de la deuxième vague s'est avérée plus résiliente que durant la première vague, ce qui témoigne de l'adaptation des Canadiens et des entreprises au fonctionnement sous restrictions. [...] Les premiers indices laissent penser que cette dynamique s'est maintenue jusqu'au début de 2021. Selon les prévisions, le PIB réel a augmenté pour un troisième trimestre consécutif, ce qui contraste fortement avec les prévisions concernant la deuxième vague dans l'*Énoncé économique de l'automne*<sup>43</sup>.

Avec un plan d'intervention se chiffrant à 512,6 milliards de dollars (figure 2), le gouvernement fédéral a démontré qu'il avait les moyens financiers d'aider la population et les entreprises en temps de crise et qu'il avait la capacité d'intervenir différemment, en mettant de côté la stratégie traditionnelle axée sur les restrictions

---

<sup>40</sup> Statistique Canada, Produit intérieur brut, revenus et dépenses, quatrième trimestre de 2020.

[www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210302/dq210302a-fra.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210302/dq210302a-fra.htm)

<sup>41</sup> Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, avril 2021, p. 14. (Pièce 72)

<sup>42</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 29. (Pièce 71)

<sup>43</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 34. (Pièce 71)

budgétaires. Sa situation financière lui permet aussi d'offrir des salaires et des augmentations économiques justes et équitables à son personnel, et de tels investissements stimulent la croissance par la participation de la main-d'œuvre. Toutes ces mesures correspondent à l'approche que privilégie le gouvernement actuel, et ce, depuis bien avant la pandémie : prioriser l'augmentation de dépenses plutôt que la lutte contre le déficit.

Tableau 2.1

**Intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19 –  
Mesures de soutien fédérales, provinciales et territoriales**

	Fédérales	Provinciales et territoriales	Total
<b>Incidence (milliards de dollars)</b>			
Mesures directes de lutte contre la COVID-19 et de soutien aux personnes	345,6	77,6	423,2
Reports du paiement d'impôts et de taxes	85,1	31,5	116,6
Soutien au crédit	81,9	2,6	84,5
<b>Total</b>	<b>512,6</b>	<b>111,6</b>	<b>624,2</b>
<b>Part des dépenses (%)</b>			
Mesures directes de lutte contre la COVID-19 et de soutien aux personnes	81,7	18,3	100
Reports du paiement d'impôts et de taxes	73,0	27,0	100
Soutien au crédit	96,9	3,1	100
<b>Total</b>	<b>82,1</b>	<b>17,9</b>	<b>100</b>

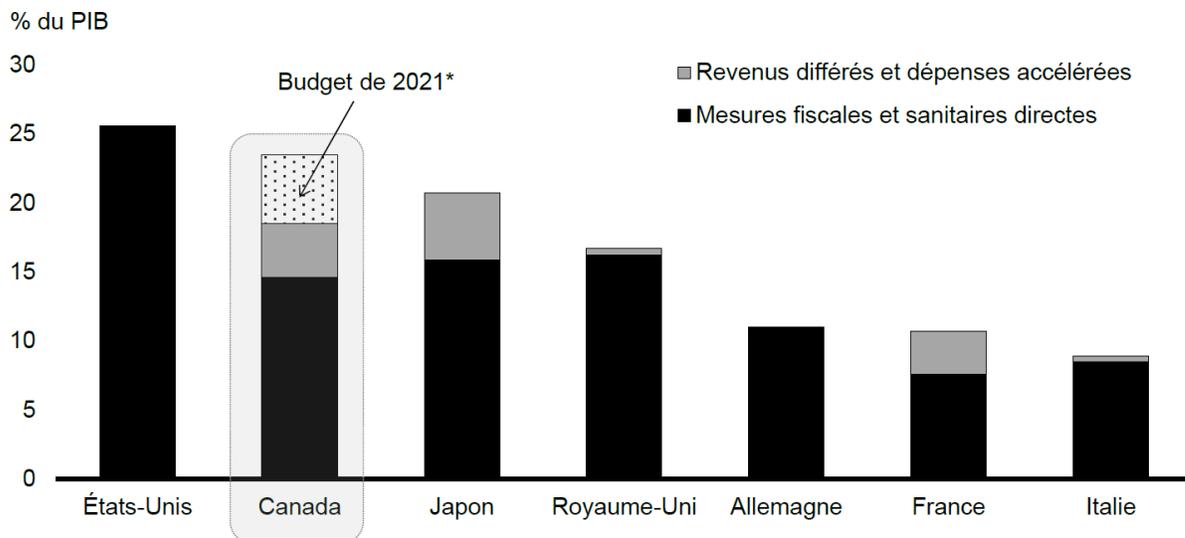
*Nota* – Annonces du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux; calculs du ministère des Finances du Canada. En date du 9 avril 2021. Pour les totaux fédéraux, les données tiennent compte des répercussions totales, ce qui diffère du coût budgétaire selon la comptabilité d'exercice. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Figure 2 : Réponse du gouvernement fédéral à la COVID-19

Fait important à noter : le soutien stratégique budgétaire et le plan d'intervention du Canada, y compris les investissements annoncés dans le budget de 2021, ont été parmi les plus élevés des pays du G7 (figure 3).

## Graphique 7

### Soutien stratégique budgétaire important annoncé dans les différents pays du G7



*Nota* – Le calendrier des mesures annoncées est spécifique à chaque pays. Exclut l'*American Jobs Plan* proposé pour les États-Unis (annoncé le 31 mars 2021) ainsi que les nouveaux emprunts nets prévus au titre de du budget supplémentaire pour 2021 et du budget de 2022 pour l'Allemagne (annoncé le 24 mars 2021).

\* Inclut certains engagements annoncés dans l'*Énoncé économique de l'automne de 2020* et les mesures stratégiques annoncées depuis, y compris dans le budget de 2021.

Source : Fonds monétaire international, *Moniteur des finances publiques*, avril 2021; inclut les mesures annoncées en date du 17 mars 2021; calculs du ministère des Finances Canada

Figure 3 : Soutien consenti par le Canada par rapport aux autres pays du G7<sup>44</sup>

### Reprise de l'activité économique

L'activité économique au cours de la deuxième vague a été plus résiliente. Alors que nombre de pays pairs ont connu des contractions, le Canada a largement dépassé les projections faites au milieu de 2020 par les prévisionnistes. Les premiers indices laissent penser que cette dynamique s'est maintenue jusqu'au début de 2021. Selon les prévisions, le PIB réel a augmenté pour un troisième trimestre consécutif, ce qui contraste fortement avec les prévisions concernant la deuxième vague dans l'*Énoncé économique de l'automne*. Le budget de 2021 prévoit que le niveau projeté du PIB réel sera de presque 2 % supérieur aux projections de l'*Énoncé* de 2020<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 35. (Pièce 71)

<sup>45</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 44. (Pièce 71)

Dans le tableau ci-dessous sont résumées les prévisions de croissance du PIB réel de onze organismes qui surveillent la croissance économique canadienne.

**Table 9 : Croissance du PIB réel – Prévisions (P)**

<b>LE PIB</b>	<b>2021P</b>	<b>2022P</b>
TD Economics <sup>46</sup>	6,0 %	3,9 %
Banque Royale du Canada <sup>47</sup>	6,3 %	4,1 %
CIBC <sup>48</sup>	5,6 %	4,4 %
BMO <sup>49</sup>	6,5 %	4,0 %
Banque Scotia <sup>50</sup>	6,2 %	4,0 %
Banque Nationale du Canada <sup>51</sup>	5,6 %	4,0 %
Desjardins <sup>52</sup>	6,3 %	3,7 %
Banque du Canada <sup>53</sup>	6,5 %	3,7 %
Conference Board <sup>54</sup>	5,8 %	4,0 %
OCDE <sup>55</sup>	4,7 %	4,0 %
FMI <sup>56</sup>	4,4 %	4,1 %
<b>Moyenne</b>	<b>6.0%</b>	<b>4.0%</b>

En raison de sa position financièrement solide et de sa gestion financière prudente, le Canada jouit d'une situation budgétaire enviable par rapport à ses pairs internationaux, affichant le ratio de la dette nette au PIB le plus bas du G7<sup>57</sup>. Fort de cette remarquable flexibilité financière, le gouvernement fédéral continuera d'offrir son aide financière jusqu'à ce que l'économie et les taux d'emploi soient

<sup>46</sup> TD. Mars 2021. <https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/5-ca-outlook.htm> (en anglais)

<sup>47</sup> RBC. 10 mars 2021. <https://leadershipavise.rbc.com/leconomie-mondiale-est-de-retour-sur-les-rails-grace-a-la-vaccination/>

<sup>48</sup> CIBC. 8 avril 2021. [https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=12331&TYPE=EC\\_PDF](https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=12331&TYPE=EC_PDF) (en anglais)

<sup>49</sup> BMO. 16 avril 2021. [https://economics.bmo.com/media/filer\\_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf](https://economics.bmo.com/media/filer_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf) (en anglais)

<sup>50</sup> BNÉ. 22 avril 2021. [https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast\\_20210422.pdf](https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast_20210422.pdf) (en anglais)

<sup>51</sup> BNC. Avril 2021. <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/fr/taux-et-analyses/analyse-economique/mensuel-economique.pdf>

<sup>52</sup> Desjardins. 22 avril 2021. <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm2104-e.pdf>

<sup>53</sup> Banque du Canada. *Rapport sur la politique monétaire*, avril 2021, p. 12. (Pièce 72)

<sup>54</sup> Conference Board of Canada. 15 avril 2021. <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/canadian-economics/canadian-outlook> (en anglais)

<sup>55</sup> OCDE. *Économie du Canada en un coup d'œil*. 11 mars 2021. <http://www.oecd.org/economy/canada-economic-snapshot/> (en anglais)

<sup>56</sup> FMI. 18 mars 2021. *IMF Executive Board Concludes 2021 Article IV Consultation with Canada*. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/03/17/pr2171-canada-imf-executive-board-concludes-2021-article-iv-consultation-with-canada?cid=em-COM-123-42795>

<sup>57</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 29. (Pièce 71)

remis sur les rails, sans nuire toutefois à la viabilité des finances publiques à long terme<sup>58</sup>.

La recrudescence des infections et le resserrement des mesures visant à endiguer le virus (les confinements, par exemple) entraînent des revers économiques touchant principalement les travailleurs des secteurs des services à forte proximité physique et soumis à des mesures de santé publique liées à la pandémie. Par conséquent, il est difficile de prédire combien de temps durera la phase de récupération de la reprise économique. Chose certaine, *nous nous en remettrons*.

Dans son rapport sur la politique monétaire paru en janvier 2021 (Pièce 72A), la Banque du Canada prévoyait que plusieurs facteurs d'atténuation affaibliraient les effets des nouveaux confinements imposés par les autorités sanitaires et le ralentissement de la croissance économique en découlant :

- Depuis début de 2020, les consommateurs et les entreprises s'adaptent de mieux en mieux aux conditions changeantes, ce qui tempèrera la gravité des nouvelles vagues.
- Les mesures de confinement sont temporaires, et nous pouvons anticiper un fort rebond de l'activité économique lorsque les restrictions s'assoupliront.
- Les vaccins permettant de sauver des vies et des moyens de subsistance sont distribués plus tôt que prévu et réduisent le degré d'incertitude. La Banque estime que ce déploiement plus précoce pourrait réduire la durée de la reprise de six mois au maximum<sup>59</sup>.

Par conséquent, tant le moment de la reprise économique que sa force dépendront du déploiement des campagnes de vaccination et l'évolution continue du virus.

---

<sup>58</sup> *Énoncé économique de l'automne de 2020 – Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID-19*, p. v. (Pièce 70).

<sup>59</sup> Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, Jan 2021, p. 9. (Pièce 72A)

À moyen terme :

- On peut s'attendre à une augmentation de la consommation, puisque davantage de Canadiens se font vacciner et que la croissance des importations reprendra avec la demande de biens de détail.
- Les services dans les secteurs les plus touchés commenceront à se redresser, ce qui stimulera la création d'emplois.
- L'incertitude diminuera à mesure que l'immunité collective augmentera. On pourra donc s'attendre à ce que la confiance des entreprises s'améliore, entraînant une hausse des investissements des entreprises et des exportations, ce qui est compatible avec une reprise économique générale.

À moyen et long terme :

- La réduction de l'incertitude liée à la pandémie et l'amélioration des investissements mondiaux favoriseront la reprise mondiale, ce qui devrait aider les exportations canadiennes de 2021 à 2022.
- Les exportations de services devraient rebondir fortement à mesure que seront levées les restrictions de voyage, avant de ralentir plus tard. Les niveaux plus élevés du dollar canadien pourraient constituer un frein.

Les restrictions imposées à la population se traduiront par une croissance temporaire de l'activité économique, mais il est évident que l'économie canadienne peut s'adapter et rebondira rapidement lorsque ces restrictions seront levées. De plus, le soutien budgétaire et les investissements à grande échelle aux États-Unis pourraient avoir des retombées importantes pour notre économie<sup>60</sup>.

### Reprise de l'emploi

Comme la croissance, les indicateurs économiques, tels que le taux d'emploi face à la pandémie, dépendent de la sévérité des restrictions liées aux variants de la COVID-19, du confinement et du déploiement de la vaccination. Parmi les principaux indicateurs économiques liés à l'emploi sur lesquels se fonde le budget fédéral de 2021, on retrouve :

---

<sup>60</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 43. (Pièce 71)

- le taux d'emploi : en février 2021, il se situait à 1,3 % des niveaux observés avant la pandémie, soit environ 460 000 emplois perdus.
- Nombre total d'heures travaillées : en février 2021, cet indicateur était inférieur de 1,2 % aux niveaux pré-pandémiques<sup>61</sup>.

Tandis que les cas de Covid-19 diminuaient partout au pays, les effets sur la population active ont été presque immédiats : les secteurs les plus touchés par la distanciation physique ont fortement rebondi, ce qui a permis un gain spectaculaire de 303 000 emplois en mars 2021. L'emploi à temps plein était en hausse pour le onzième mois consécutif et n'était plus qu'à 1 % des chiffres pré-pandémie. En comparaison, les États-Unis ont enregistré une baisse de 4 % des emplois à temps plein<sup>62</sup>.

### **Une dette gérable**

La crise sanitaire actuelle et les graves conséquences sanitaires et économiques qui en découlent n'arrivent qu'une fois par siècle. Pour contrer les effets néfastes sur la croissance économique et l'emploi, il faut prendre des mesures et des engagements financiers extraordinaires qui entraîneront d'importants déficits à court terme. Le niveau des dépenses prévues pour la reprise au Canada est conforme à celui de la plupart des pays pairs du Canada. Même si notre dette sera plus élevée que celle à laquelle nous nous sommes habitués au cours des dernières années, cela ne devrait pas empêcher le gouvernement d'offrir des salaires et des augmentations économiques équitables aux fonctionnaires fédéraux.

À l'heure actuelle, les coûts du service de la dette nationale par rapport à l'économie sont les plus bas depuis plus d'un siècle. La Banque du Canada, comme les banques du monde entier, a rendu la dette publique très abordable en assouplissant sa politique monétaire. Des mesures, telles que la réduction des

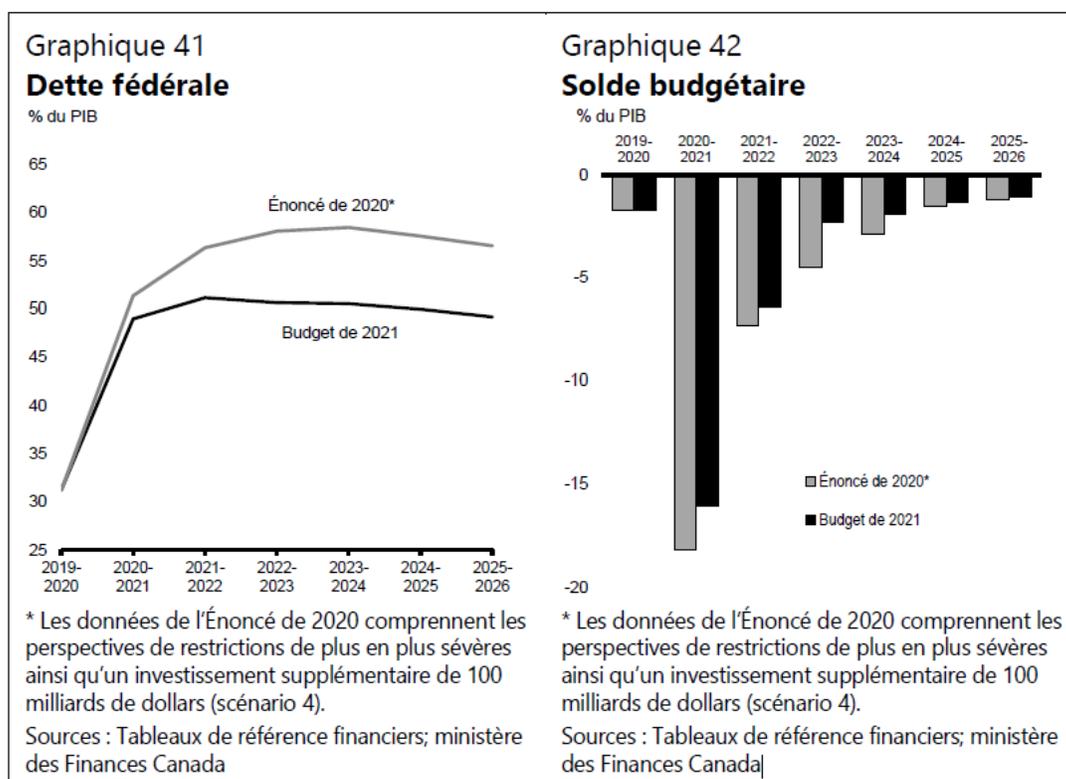
---

<sup>61</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 40. (Pièce 71)

<sup>62</sup> Banque nationale du Canada, Marchés financiers. *Le mensuel économique*. Matthieu Arseneau et Jocelyn Paquet, avril 2021. <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/fr/taux-et-analyses/analyse-economique/mensuel-economique.pdf>

taux directeurs à leur très bas niveau actuel et la mise en œuvre de plans d'achat d'obligations gouvernementales, ont favorisé une baisse massive des taux d'intérêt. Grâce à des émissions de titres de dette publique beaucoup plus abordables, le Canada est en mesure de refinancer la dette existante et la nouvelle dette à des taux du marché plus bas que jamais.

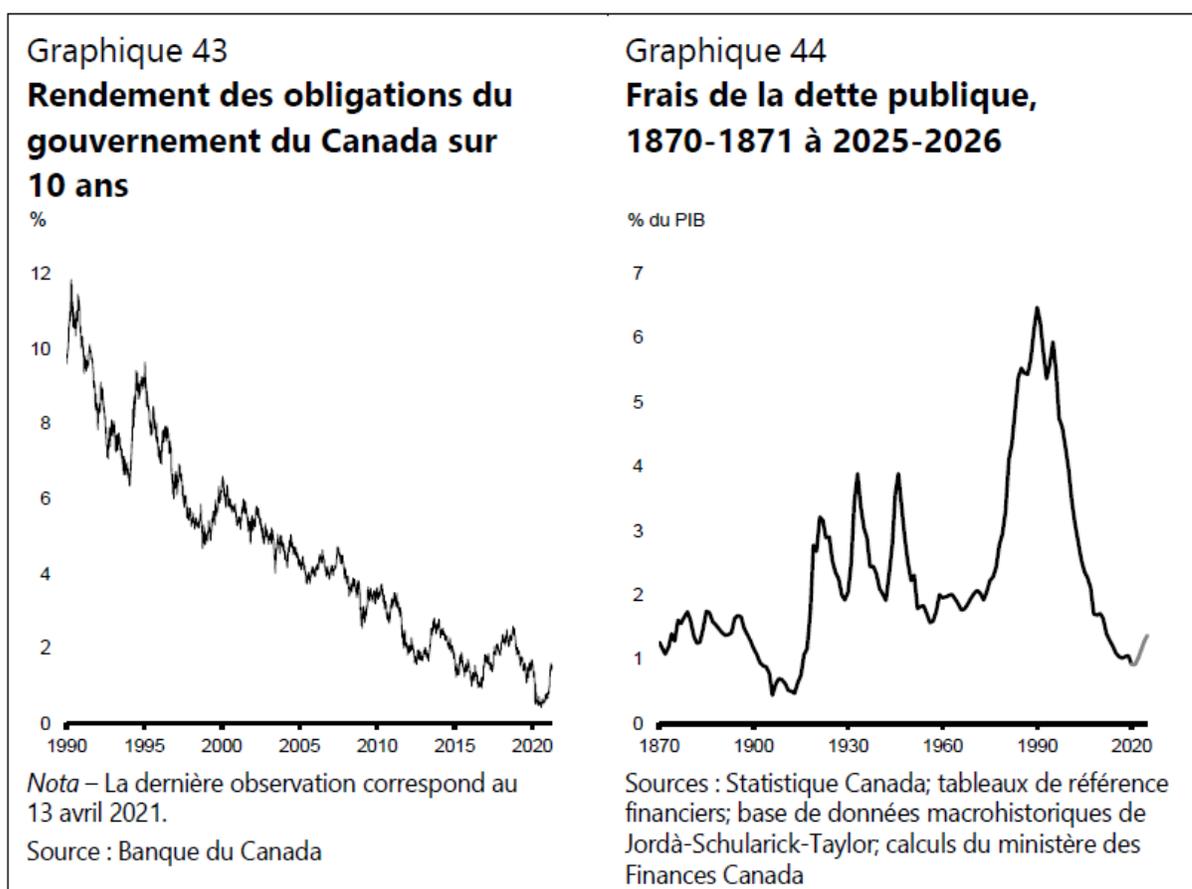
Le déficit budgétaire (354,2 milliards de dollars pour 2020-2021) a été revu à la baisse par rapport aux prévisions de l'énoncé de l'automne, grâce principalement à l'amélioration des conditions économiques. Il devrait diminuer progressivement à 30,7 milliards de dollars en 2025-2026, un niveau similaire à celui d'avant la pandémie. Le ratio de la dette au PIB devrait atteindre un sommet le 31 mars 2022, puis diminuer progressivement jusqu'au 31 mars 2026 (figure 4).



**Figure 4 : Dette fédérale et solde budgétaire (Sources : Énoncé économique de l'automne 2020 et budget fédéral de 2021)<sup>63</sup>**

<sup>63</sup> Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience, p. 59. (Pièce 71)

Selon les prévisions, les coûts du service de la dette fédérale devraient passer sous la barre du 1 % du PIB en 2020-2021, puis augmenter légèrement, pour s'établir à 1,2 % d'ici 2025-2026. Ils atteindront alors leur plus bas niveau en plus d'un siècle, ce qui rendra la dette abordable pour les décennies à venir (**figure 5**). Le Canada est dans une position enviable : il sortira probablement de la pandémie avec un ratio du service de la dette inférieur à celui de bon nombre de ses pairs au début de la pandémie, et il dispose d'une certaine marge de manœuvre<sup>64</sup>.



**Figure 5 : La dette du Canada est abordable et soutenable<sup>65</sup>**

Enfin, comme l'indiquent les principales agences de notation (tableau 10), le Canada maintient sa capacité de payer et ses perspectives stables malgré les

<sup>64</sup> CIBC Economics. *In Focus. A fiscal anchor for all seasons in Canada*, Royce Mendes. 15 mars 2021. [https://economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=12248&TYPE=EC\\_PDF](https://economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=12248&TYPE=EC_PDF) (en anglais)

<sup>65</sup> *Budget fédéral 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*, p. 53. (Pièce 71)

prévisions de déficit budgétaire élevé résultant de la mise en place d'un ensemble d'aides financières hors de l'ordinaire. La mise à jour la plus récente de DBRS Morningstar a confirmé la note AAA sur la base des forces économiques du Canada et de sa reprise partielle :

Les cotes AAA du Canada sont étayées par les atouts fondamentaux considérables du pays, notamment ses bons cadres stratégiques macroéconomiques, son économie vaste et diversifiée et ses solides institutions de gouvernance. La tendance stable reflète notre opinion selon laquelle le profil de crédit du Canada reste solide malgré les retombées économiques et sanitaires de la pandémie.

Quant à l'agence de notation Fitch, la note et la perspective « stable » accordées au Canada reflètent ses attentes, à savoir que la dette publique brute consolidée du Canada par rapport au PIB se stabilisera à moyen terme, conformément aux politiques antérieures au coronavirus, et que l'économie se redressera progressivement, soutenue par d'importantes politiques monétaires et fiscales anticycliques.

**Tableau 10 : Cotes de crédit du Canada selon les principales agences de notation**

<b>Agence</b>	<b>Cote</b>	<b>Prévisions</b>
Standard & Poor <sup>66</sup>	AAA	Stable
Moody <sup>67</sup>	Aaa	Stable
Fitch <sup>68</sup>	AA+	Stable
DBRS <sup>69</sup>	AAA	Stable

<sup>66</sup> La Presse. « S&P maintient la cote AAA du Canada ». <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-07-22/s-p-maintient-la-cote-aaa-du-canada.php>. 22 juillet 2020.

<sup>67</sup> Bloomberg. « Moody's affirms Canada's Aaa rating, citing economic strength ». <https://www.bnnbloomberg.ca/moody-s-affirms-canada-s-aaa-rating-citing-economic-strength-1.1525160#:~:text=The%20country's%20economic%20strength%20and,rating%20with%20a%20stable%20outlook>). 19 novembre 2020 (en anglais).

<sup>68</sup> Radio-Canada. « Le Canada perd sa cote de crédit chez Fitch. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1714882/canada-cote-credit-aaa-fitch>. 24 juin 2020.

<sup>69</sup> DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable. Mar 19, 2021: <https://www.dbrsmorningstar.com/research/375559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable> (en anglais).

La crise sanitaire actuelle et les graves conséquences sanitaires et économiques qui en découlent n'arrivent qu'une fois par siècle. Pour contrer les effets néfastes sur la croissance économique et l'emploi, il faut prendre des mesures et des engagements financiers extraordinaires qui entraîneront d'importants déficits à court terme. Le niveau des dépenses prévues pour la reprise au Canada est conforme à celui de la plupart des pays pairs du Canada. Même si notre dette sera plus élevée que celle à laquelle nous nous sommes habitués au cours des dernières années, cela ne devrait pas empêcher le gouvernement d'offrir des salaires et des augmentations économiques équitables aux fonctionnaires fédéraux.

### **1. Parité avec les collègues des autres organismes d'application de la loi**

Dès le début des négociations, la revendication salariale du syndicat reposait sur la parité avec le milieu de l'application de la loi – c'est-à-dire sur l'application de ses normes (p. ex., pause-repas payée, retraite anticipée, indemnité vestimentaire pour les tenues civiles, et autres normes qui constituent la revendication concernant les indemnités). Comme nous l'avons déjà mentionné, il est impératif que la rémunération du groupe FB soit comparable à celle offerte pour des emplois analogues sur le marché du travail. Il importe en effet de reconnaître les différences entre les tâches exécutées par la vaste majorité des membres du groupe FB et celles accomplies par les autres groupes du secteur public fédéral. Les comparateurs des membres du groupe FB qui sont les plus convaincants émanent des autres organismes d'application de la loi au Canada. Au sein du gouvernement fédéral, la GRC constitue le comparateur du groupe FB le plus pertinent. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada (SCC). Dans les autres ordres de gouvernement, les comparateurs les plus pertinents sont les agents des services de police provinciaux, territoriaux, régionaux et municipaux d'un bout à l'autre du Canada.

Pratiquement tous les arbitres appliquent le facteur de comparabilité comme critère prépondérant pour déterminer les salaires et les conditions de travail. Voici par exemple les propos de l'arbitre Kenneth Swan à ce sujet :

[NOTRE TRADUCTION] Puisque l'équité demeure un concept essentiellement relatif, elle dépend donc directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts visant à définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cheminement et revenir finalement à la doctrine de la comparabilité si on veut obtenir des résultats probants<sup>70</sup>.

Cet important principe est réitéré dans le paragraphe 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en précisant ce qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en considération :

[...] la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public [...] (Pièce 66)

Étant donné que le groupe FB est composé majoritairement d'agents des services frontaliers, il s'ensuit que les agents de première classe, que l'on retrouve dans des organismes d'exécution de la loi un peu partout au Canada, sont les comparateurs les plus appropriés. En effet, il y a beaucoup de points communs entre leur travail et celui des membres du groupe FB.

Par le passé, les arbitres ont reconnu le caractère hors du commun des postes associés à la sécurité publique :

[NOTRE TRADUCTION] J'admets que les tâches policières sont uniques. Les fonctions et la profession ne peuvent se comparer à celles des autres fonctionnaires du secteur public. La nature du travail aussi bien que les responsabilités vis-à-vis du public ne se ressemblent en rien. Cela s'explique par les tâches et les pouvoirs qui

---

<sup>70</sup> Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, Kingston, Queens University Industrial Relations Centre, 1978. (Pièce 73)

leur sont conférés et, comme en font foi les décisions arbitrales rendues antérieurement et la documentation scientifique, par l'éventuelle obligation qu'ils ont de « ne pas hésiter à risquer leur propre vie »<sup>71</sup>.

Selon le Syndicat, la différence entre les salaires et les conditions de travail des membres FB et ceux des autres personnes chargées de l'application de la loi va à l'encontre des principes énoncés à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Comme nous l'avons vu dans la justification sur la durée du travail, une pause-repas payée est la norme dans les services de police au pays. Cette disposition est prévue dans toutes les conventions collectives des grands organismes d'application de la loi au Canada. Le régime de retraite des membres FB tire sensiblement de l'arrière comparativement à ceux offerts par les grands organismes d'application de la loi du Canada. Même constat pour la rémunération des membres FB qui est bien inférieure à celle de ses comparateurs.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération annuelle des agents de première classe pour l'exercice financier 2017-2018 de tous les principaux corps policiers du Canada. Y figurent également les corps policiers comptant plus de 1000 agents. Les organismes chargés de l'application de la loi et les corps policiers municipaux, régionaux et provinciaux, y compris la GRC, se servent des conventions collectives et des décisions arbitrales rendues dans l'ensemble du pays pour calculer les ajustements au marché appropriés.

Prenons par exemple la rémunération prévue au niveau FB-03 comme point de référence. Le tableau indique, qu'avant l'instauration de la semaine de travail de quarante (40) heures, les FB-03 touchaient 9 365 \$ de moins que le salaire moyen pondéré à l'échelle nationale. Après l'instauration de la semaine de travail de quarante (40) heures, comprenant une pause-repas payée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures, cet écart salarial des FB-03 avait diminué à 3 843 \$.

---

<sup>71</sup> Arbitre Stan Lanyon, c.r. *Vancouver Police Board v. Vancouver Police Union*, 1997, B.C.C.A.A.A. no 621.

De plus, un ajustement au marché de 4,4 % a été appliqué avant de calculer l'augmentation économique générale.

**Tableau 11: Comparaison des salaires des constables canadiens de 1ère classe**<sup>72,73</sup>

Zone de compétence	Province	Nombre d'agents (2018)	Salaire d'un agent de 1 <sup>re</sup> classe (FY 2018-2019)
GRC	National	19 098	86 110 \$ <sup>74</sup>
Edmonton	AB	1 700	103 144 \$
Saskatoon	SK	510	101 953 \$
Winnipeg	MB	1 383	101 754 \$
Calgary	AB	2 180	101 370 \$
Toronto	ON	5 650	100 923 \$
PPO	ON	5 725	100 469 \$
Police régionale de York	ON	1 626	100 421 \$
Police régionale de Peel	ON	2 036	100 420 \$
Vancouver	CB	1 327	100 220 \$
Police régionale de Halifax	NÉ	531	98 593 \$
Ottawa	ON	1 365	98 450 \$
Saint John	NB	150	94 627 \$
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	TNL	404	87 159 \$
Montréal	QC	4 557	84 445 \$
Charlottetown	IPE	74	82 460 \$
Sûreté du Québec	QC	5 400	78 341 \$
<b>TOTAL</b>		<b>53 716</b>	
Salaires moyens pondérés des constables de 1ère classe :			<b>91 776 \$</b>
Salaire actuel du FB-03 :			82 411 \$
Différence entre salaire moyen pondéré et salaire actuel du FB-03 avant la proposition de pause-repas payée:			9 365 \$
<b>Pause-Repas Payée:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas payée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.</li> <li>• Salaire des FB 3 après l'application de la pause-repas payée</li> </ul>			87 933 \$
<b>Proposition d'ajustement au marché</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Après l'application de la pause-repas payée, l'ajustement au marché est appliqué pour aligner le salaire du FB-03 au taux moyen pondéré</li> </ul>			4,4 %

(Pièce 74 & 74A)

<sup>72</sup> Tous les corps policiers de plus de 1000 agents sont énumérés.

<sup>73</sup> Les principaux corps policiers de chaque province sont énumérés.

<sup>74</sup> À noter : la GRC, le plus grand corps policier, n'a pas obtenu d'augmentation salariale depuis 2016 et est actuellement en négociation avec le Conseil du Trésor.

La proposition du Syndicat -- accorder des augmentations économiques générales de 2,8 % en 2018, 2,2 % en 2019, 1,5 % en 2020 et 1,5 % en 2021 – correspond aux augmentations salariales moyennes consenties aux autres groupes d'application de la loi du Canada pour 2018, 2019, 2020 et 2021.

**Tableau 12 : Comparaison des augmentations de salaire des constables canadiens de 1ère classe**

<b>Zone de compétence</b>	<b>Province</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>GRC</b>	National	s.o. <sup>75</sup>	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Edmonton</b>	AB	2,50 %	1,50 %	1,50 %	s.o.
<b>Saskatoon</b>	SK	2,00 %	1,75 %	2,00 %	1,60 %
<b>Winnipeg</b>	MB	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %
<b>Calgary</b>	AB	0,00 %	1,50 %	1,50 %	s.o.
<b>Toronto</b>	ON	1,75 %	2,50 %	2,50 %	1,97 %
<b>PPO</b>	ON	1,75%	2,15%	2,15%	1,97%
<b>Police régionale de York</b>	ON	1,75 %	2,00 %	s.o.	s.o.
<b>Police régionale de Peel</b>	ON	1,75 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
<b>Vancouver</b>	BC	2,50 %	s.o. <sup>76</sup>	s.o.	s.o.
<b>Police régionale de Halifax</b>	NS	2,75 %	2,75 %	s.o.	s.o.
<b>Ottawa</b>	ON	1,79 %	1,99 %	s.o.	s.o.
<b>Saint John</b>	NB	2,50 %	2,50 %	s.o.	s.o.
<b>Force constabulaire royale de Terre-Neuve</b>	TNL	2,22%	Pas toutes données disponibles <sup>77</sup>		
<b>Montréal</b>	QC	2,75 %	3,25 %	2,75 %	2,25 %
<b>Charlottetown</b>	IPE	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Sûreté du Québec</b>	QC	2,50 %	2,50 %	2,50 %	2,50 %
	<b>Moyenne :</b>	<b>2,07 %</b>	<b>2,22 %</b>	<b>2,16 %</b>	<b>2,11 %</b>

**(Pièce 74 & 74A)**

Étant donné la différence entre la rémunération annuelle des agents des services frontaliers et celle des comparateurs, les propositions du Syndicat liées à

<sup>75</sup> Les négociations pour la première convention collective sont en cours.

<sup>76</sup> Une entente de principe survenue à la fin de 2020 a été rejetée au vote de ratification. L'arbitrage se poursuit.

<sup>77</sup> RNC's salary formula is calculation based on 13 police services from Atlantic, Central, and Western Canada including the RCMP. The Regina Police Service collective agreement for 2018 was not accessible. (Exhibit 74A)

l'ajustement au marché, aux pauses-repas payées et aux salaires sont tout à fait raisonnables. Les propositions combinées qui reproduisent les normes de rémunération dans les services de police au pays, y compris la pause-repas payée, comblent l'écart salarial pour le groupe FB.

Comme l'arbitre Dupont l'a écrit, des salaires inférieurs à la norme sur une longue période deviennent en fait une subvention de la part des employés, une subvention que ces travailleurs et travailleuses ne veulent plus payer.

[NOTRE TRADUCTION] Les allégations d'incapacité de payer ne doivent pas avoir le même poids lorsque les employés qui négocient touchent déjà un salaire de base juste et raisonnable lorsqu'on le compare aux salaires que versent d'autres employeurs pour un travail et des services semblables dans le même secteur et lorsque les employés qui négocient touchent un salaire substantiellement inférieur à la norme. Si la situation anormale devait continuer comme elle existe dans le présent cas, elle équivaldrait à une subvention de la part des employés en maintenant des salaires et des conditions de travail inférieurs à la norme. L'importante disparité entre les salaires existants et ceux des groupes de comparaison mentionnés plus tôt, notamment le personnel du William Hay Centre, fait que les salaires existants sont inférieurs à la norme. Dans ces circonstances, il faut accorder un poids très limité à l'incapacité de payer qu'invoque l'employeur, même si elle est établie, comme j'estime qu'elle l'est<sup>78</sup>.

L'écart salarial de la plupart des membres FB par rapport à leurs homologues dans le marché de l'emploi en général au Canada continue de s'agrandir. Nous avons en effet relevé d'importantes disparités par rapport aux taux de rémunération, aux droits à pension et aux avantages sociaux, comme la pause-repas payée, entre le groupe FB et ses comparateurs mentionnés précédemment. C'est là un problème qu'il faut résoudre rapidement si le gouvernement fédéral veut honorer ses engagements envers la population canadienne et respecter les principes énoncés dans l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

---

<sup>78</sup> W. Dupont, W. Ottawa Carleton Regional Residential Treatment Centre, The Roberts/Smart Centre et CUPE 2376, 1998 (pièce 75)

Au fur et à mesure que l'ASFC continue de prendre de l'expansion, son rôle de partenaire prend également de l'ampleur auprès des autres organismes d'application de la loi à l'échelle nationale, régionale, municipale ainsi qu'avec les Premières Nations. À titre d'exemple, le Comité permanent de la sécurité publique et nationale souligne l'important partenariat de l'ASFC et de ses agents au sein du Centre des opérations conjointes sur le crime organisé. Le Centre permet à la GRC et à l'ASFC de prendre des mesures d'application de la loi et de tirer parti des outils d'enquête de chaque organisme pour fournir des renseignements sur l'envoi de fentanyl à l'échelle nationale et internationale. Le Centre se concentre surtout sur les enquêtes portant sur le trafic d'opioïdes synthétiques par la poste<sup>79</sup>.

De plus, lors d'une autre opération conjointe, l'ASFC, le Service de police de Cornwall, la PPO, le Service de police des Mohawks d'Akwesasne, la GRC et des organismes américains d'application de la loi ont lancé le projet Hammerhead – une enquête sur une présumée organisation de contrebande transfrontalière très active. Dans un communiqué, l'ASFC précisait ce qui suit :

Cette enquête met en évidence le succès des partenariats entre plusieurs organismes dans la lutte contre les activités criminelles transfrontalières. Ces partenaires chargés de l'exécution de la loi travaillent ensemble dans le cadre de la Border Enforcement Security Task Force (BEST) qui, malgré les pressions exercées par la pandémie de COVID-19, restent déterminés à protéger leurs pays respectifs et à empêcher les marchandises de contrebande de se retrouver dans leurs collectivités<sup>80</sup>.

En collaboration avec d'autres organismes nationaux et régionaux d'application de la loi, et souvent à la tête d'initiatives, l'ASFC continue d'accroître sa capacité d'enquête criminelle. Comme l'a expliqué en détail le président de l'ASFC, John Ossowski, dans son témoignage devant le Comité permanent de la sécurité

---

<sup>79</sup>Comité permanent de la sécurité publique et nationale [Enjeux actuels : https://www.cbsa-asfc.gc.ca/pd-dp/bbp-rpp/secu/issues-enjeux-eng.html#06](https://www.cbsa-asfc.gc.ca/pd-dp/bbp-rpp/secu/issues-enjeux-eng.html#06) (pièce 76)

<sup>80</sup> Les partenaires d'exécution de la loi démantèlent une présumée organisation de contrebande transfrontalière. <https://www.canada.ca/fr/agence-services-frontaliers/nouvelles/2021/02/les-partenaires-dexecution-de-la-loi-demantelent-une-presumee-organisation-de-contrebande-transfrontaliere.html>

publique et nationale sur le budget supplémentaire des dépenses, le 25 novembre 2020, l'ASFC recevrait 10 millions de dollars au cours de cinq prochaines années en plus du financement actuel pour accroître sa capacité d'enquête criminelle<sup>81</sup>.

## **2. Équité et relativité au sein de l'administration publique centrale**

### L'équité dans le contexte des dernières ententes

En ce qui concerne ce passage au paragraphe 175c) de la LRTSPF : « 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* », le Syndicat estime que, bien qu'il soit impératif de faire la distinction entre le travail effectué par la vaste majorité des membres du groupe FB et les autres groupes de la fonction publique (voir la section précédente), en examinant la récente ronde de négociations pour l'administration publique centrale où il représentait les fonctionnaires chargés de l'application de la loi, les règlements obtenus surpassaient ce que l'Employeur a offert dans sa proposition salariale.

Lors de la récente ronde de négociations, une entente a été conclue pour le personnel chargé de l'application de la loi (à divers niveaux) représenté par le Syndicat, notamment les agents d'application de la loi et de protection de la faune, les gardes de parc, les agents des pêches, les agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs. L'Employeur a accepté de négocier des augmentations économiques générales de 2,8 % en 2018, de 2,2 % en 2019 et de 1,35 % en 2020, plus des rajustements supplémentaires dépassant 0,15 % dans la dernière année de la convention. Or, une très faible proportion des groupes chargés de l'application de la loi représentés par le Syndicat a accepté les rajustements de 0,15 % en plus des règlements sur l'augmentation économique générale.

---

<sup>81</sup> M. John Ossowski (président, Agence des services frontaliers du Canada) : <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/43-2/SECU/reunion-9/temoignages>

À titre d'exemple, voici une liste des rajustements ou allocations supplémentaires obtenus pour les groupes d'application de la loi représentés par le Syndicat au cours du présent cycle de négociations :

- **Agentes et agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs et gestionnaires** : nouvelle indemnité de 2 000 \$ pour les WP-04 (Programmes de bien-être) qui agissent à titre d'agentes et agents de libération conditionnelle, et pour les WP-05 qui en sont les superviseurs ou les gestionnaires au Service correctionnel du Canada.
- **Agentes et agents des pêches** : nouvelle indemnité annuelle de 3 534 \$ pour les PM-05 et PM-06 qui travaillent à titre d'agents des pêches<sup>82</sup>.
- **Agentes et agents des pêches** : l'indemnité annuelle des GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05 passera de 3 000 \$ à 3 534 \$.
- **Agentes et agents de protection de la faune** : les agentes et agents d'application de la loi et de la faune à Environnement Canada à qui on a conféré tous les pouvoirs d'agents de la paix et qui sont des niveaux GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05 verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$. L'indemnité sera aussi versée aux superviseurs admissibles des niveaux GT-06 et GT-07<sup>83</sup>.
- **Gardes de parc** : augmentation de l'indemnité annuelle des agentes et agents d'application de la loi des niveaux GT-04 et GT-05 qui passera de 3 000 \$ à 3 534 \$.<sup>84</sup>

Selon le Syndicat, la proposition de l'Employeur pour le groupe FB – qui fait fi de la parité réclamée par le Syndicat pour les groupes chargés de l'application de la loi avec les comparateurs externes pertinents – ne tient pas compte non plus de ce qu'ont obtenu d'autres membres du Syndicat responsables de l'application de la loi ailleurs au sein de l'administration publique centrale.

---

<sup>82</sup> PA : [syndicatifpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2020-09-01\\_pa\\_ratification\\_kit\\_fr.pdf](http://syndicatifpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2020-09-01_pa_ratification_kit_fr.pdf) (pièce 77)

<sup>83</sup> TC : [http://syndicatifpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2020-07-23\\_tc\\_ratification\\_kit\\_fr\\_rev\\_sept\\_10\\_2020\\_v4.pdf](http://syndicatifpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/2020-07-23_tc_ratification_kit_fr_rev_sept_10_2020_v4.pdf) (pièce 78)

<sup>84</sup> Parcs : [syndicatifpc.ca/lafpc-conclut-entente-avec-parcs-canada](http://syndicatifpc.ca/lafpc-conclut-entente-avec-parcs-canada) (pièce 79)

Encore une fois, le fait que l'Employeur ait accepté des augmentations supplémentaires pour le secteur de l'application de la loi représenté par le Syndicat (voir les groupes professionnels dans la liste ci-dessus) est un aspect crucial pour notre objectif dans cette ronde de négociations. Pour ces groupes, qui se situent au-delà des augmentations économiques négociées de 2,8 % en 2018, 2,2 % en 2019 et 1,35 % (plus 0,15 %) en 2020, le Conseil du Trésor a convenu d'une rémunération supplémentaire.

Récemment, le rapport de la commission de l'intérêt public pour les groupes de l'ARC (avril 2020) a examiné les disparités internes entre les ajustements au marché pour les membres de l'AFPC et ceux de l'IPFPC à l'ARC, en plus du modèle de règlement soutenu pour les années 2016 et 2017 :

[22] La majorité de la commission croit qu'un règlement pour le groupe de l'AFPC est peu probable à moins que l'ARC ne reçoive un mandat révisé du Conseil du Trésor qui comprendrait le rajustement de 2,5 % accordé au groupe de l'IPFPC au sein de l'ARC, que le rajustement soit accordé rétroactivement à 2016 ou échelonné au fil du temps. Ce rajustement s'ajouterait à l'augmentation de 1,25 % pour chacune des périodes 2016-2017 et 2017-2018, ce qui est la norme dans le secteur public fédéral pour ces deux années. Nous acceptons le fait que le règlement économique des deux unités de négociation au sein de l'ARC correspondait traditionnellement à celui de l'autre unité; le fait de ne pas le faire au cours de cette ronde pourrait créer une grave injustice interne (PSLRB **590-34-39682**).

Par ailleurs, dans la décision arbitrale de la CRTESPF concernant l'AFPC et le SCRS, le président Slotnick a reconnu le personnel représenté par l'AFPC et leur a accordé un ajustement au marché de 1,75 % pour la troisième année de la convention collective (plutôt qu'un montant forfaitaire), lequel excédait le modèle de règlement défendu par l'Employeur (PSLRB 585-20-68).

Encore une fois, dans son rapport de janvier 2013, la commission de l'intérêt public du groupe TC reconnaît ceci :

[20] La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances [...] De plus, les parties ont convenu qu'un éventail de rajustements précis et ciblés ont été apportés dans un certain nombre d'unités de négociation. La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle »<sup>85</sup>.

À cette fin, lors de la plus récente ronde de négociations, on a apporté des rajustements ciblés dépassant le modèle de règlement défendu. Les fonctions des membres du groupe FB ne ressemblent pas du tout à celles des autres fonctionnaires. Néanmoins, en vertu des impératifs législatifs, le Syndicat maintient que la Commission doit tenir compte des indemnités et des rajustements récemment négociés pour les groupes professionnels susmentionnés qui constituent le secteur public de l'application de la loi représenté par le Syndicat.

En résumé, la proposition salariale de l'Employeur ne tient pas compte de la revendication salariale du groupe FB visant la parité avec l'ensemble du secteur de l'application de la loi au Canada. Toutes les propositions présentées par le Syndicat durant les négociations afin d'harmoniser les conditions de travail et la rémunération des membres de l'unité de négociation FB à celles des autres effectifs d'exécution de la loi au Canada se sont heurtées au refus catégorique de l'Employeur. Cet Employeur refuse de prendre en compte la comparaison externe avec le secteur public (LRTSPF, paragr. 175b)) ou la comparaison interne avec les groupes d'application de la loi représentés par l'AFPC (LRTSPF, paragr. 175c)).

### Équité pour les nouvelles recrues (problème lié au niveau FB-2)

La proposition du Syndicat relativement au taux de rémunération approprié pour les personnes salariées ayant suivi la formation au Collège de Rigaud vise à résoudre un problème qui perdure depuis 2013. En juin 2013, l'ASFC annonçait

---

<sup>85</sup> Rapport de la CIP du groupe TC sur la décision de la CRTESPF : [decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/360434/index.do](https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/360434/index.do)

que les agents des services frontaliers diplômés du Collège de Rigaud accéderaient au niveau de classification FB-2 à leur première année d'affectation. Les personnes salariées diplômées obtenaient jusqu'à ce moment le niveau de classification FB-3 et le taux de rémunération correspondant. Avant d'instaurer ce changement, l'ASFC n'a jamais consulté l'AFPC qui a tôt fait d'exprimer son désaccord vu la pratique antérieure et le fait que tous les agents des services frontaliers ont les mêmes responsabilités. Le Syndicat avait alors souligné, comme il le fait aujourd'hui, qu'il y avait un lien de cause à effet entre la création de ce nouveau poste d'ASF de niveau FB-2 et les compressions instaurées par l'ASFC dans la foulée des coupes budgétaires du gouvernement Harper.

Depuis 2015, par exemple, les membres de l'AFPC qui travaillent à l'ASFC ont déposé de nombreux griefs au sujet de ces nouveaux postes. Les griefs portent, en grande majorité, sur trois motifs : la classification, la rémunération d'intérim (pièce 80) et le fait que les ASF de niveau FB-2 exécutent les mêmes tâches que ceux de niveau FB-3 (pièce 81). Fait à noter, la plupart des griefs ont été déposés par des personnes salariées en cours de stage.

La position de l'Employeur est la suivante : les ASF de niveau FB-2 sont en réalité « en formation » et, par conséquent, n'exécutent pas les mêmes tâches que les ASF de niveau FB-3. Cet argument n'a aucun sens, selon le Syndicat. Et le nombre même de griefs déposés en témoigne largement. Les personnes concernées sont des agentes et agents des services frontaliers portant une arme de service et travaillant à divers points d'entrée de l'ASFC. Leur rémunération devrait donc être conséquente.

Ces personnes salariées de niveau FB-2 sont sous-payées. L'Employeur a effectué ces changements sans le consentement du Syndicat. Il s'agit d'une violation des dispositions de la convention collective relativement aux divers lieux de travail de l'ASFC au pays. La proposition du Syndicat permettrait de revenir aux pratiques de rémunération qui ont eu cours pendant sept ans pour les recrues des

services frontaliers de l'ASFC, avant le changement unilatéral imposé par l'Employeur. Elle garantirait de surcroît une rémunération adéquate au personnel visé.

### **3. L'équité selon la conjoncture économique et du marché du travail**

#### Inflation

Au fil du temps, lorsque les augmentations salariales ne compensent pas la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC), nos membres éprouvent de plus en plus de difficultés à subvenir à leurs besoins fondamentaux. Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour le Canada ont été calculés d'après les taux publiés par les grandes institutions financières (tableau 13).

<b>Tableau 13 : Taux d'inflation (en %) au Canada – réel (r) et prévu (p)</b>						
<b>Grandes canadiennes</b>	<b>banques</b>	<b>2018r</b>	<b>2019r</b>	<b>2020p</b>	<b>2021p</b>	<b>2022p</b>
TD Economics <sup>86</sup>		2,3	1,9	0,7	2,4	2,3
Banque royale <sup>87</sup>		2,3	1,9	0,7	2,1	2,0
CIBC <sup>88</sup>		2,3	1,9	0,7	2,0	1,9
BMO <sup>89</sup>		2,3	1,9	0,8	2,3	2,2
Banque Scotia <sup>90</sup>		2,3	1,9	0,7	2,3	2,2
Banque Nationale Canada <sup>91</sup>	du	2,3	1,9	0,7	2,4	2,3
Desjardins <sup>92</sup>		2,3	1,9	0,7	2,1	1,5
<b>MOYENNE</b>		<b>2,3</b>	<b>1,9</b>	<b>0,7</b>	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>

<sup>86</sup> TD. 18 mars 2021 : [economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021\\_canada.pdf](https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021_canada.pdf) (en anglais seulement)

<sup>87</sup> RBC. 10 mars 2021 : [royal-bank-of-canada-2124.docs.contently.com/v/vaccines-put-global-economy-on-recovery-track.pdf](https://royal-bank-of-canada-2124.docs.contently.com/v/vaccines-put-global-economy-on-recovery-track.pdf) (en anglais seulement)

<sup>88</sup> CIBC. 8 Avril 2021 : [https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=12331&TYPE=EC\\_PDF](https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=12331&TYPE=EC_PDF) (en anglais seulement)

<sup>89</sup> BMO. 16 Avril 2021 : [https://economics.bmo.com/media/filer\\_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf](https://economics.bmo.com/media/filer_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf) (en anglais seulement)

<sup>90</sup> BNS April 22, 2021 : [https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast\\_20210422.pdf](https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast_20210422.pdf) (en anglais seulement)

<sup>91</sup> NBC. Mars 2021 : [bnc.ca/content/dam/bnc/fr/taux-et-analyses/analyse-economique/mensuel-economique.pdf](https://bnc.ca/content/dam/bnc/fr/taux-et-analyses/analyse-economique/mensuel-economique.pdf)

<sup>92</sup> Desjardins. 23 Avril 2021. <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm2104-e.pdf> (en anglais seulement)

Les Canadiennes et Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continue du coût de la vie. L'IPC reflète l'inflation, et une hausse de celle-ci se traduit par une baisse du pouvoir d'achat. Lorsque l'IPC augmente plus rapidement que leur salaire, les consommateurs, comme nos membres, doivent dépenser plus pour maintenir leur niveau de vie.

### 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. En effet, la hausse du prix de la nourriture fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à la nourriture que les ménages plus riches. Toute hausse de prix grève le budget familial de manière disproportionnée, ce qui rend la vie quotidienne de plus en plus précaire.

Selon un nouveau rapport de l'organisme sans but lucratif Centres communautaires d'alimentation du Canada (CCAC), on estime que 4,5 millions de Canadiennes et Canadiens avaient vécu de l'insécurité alimentaire avant la pandémie. Ce chiffre a bondi de 39 % pendant la pandémie et touche de manière disproportionnée les personnes noires, les Autochtones, les collectivités du Nord, les mères célibataires, les enfants et les nouveaux arrivants au Canada. Le sondage de l'organisme CCAC confirme que l'impact est considérable, puisque 81 % des répondants ont indiqué que l'insécurité alimentaire avait eu un effet négatif sur leur santé physique, et 79 % ont dit qu'elle avait nuit à leur santé mentale (figure 6)<sup>93</sup>.

---

<sup>93</sup> *Au-delà de la faim : les véritables répercussions de l'insécurité alimentaire*. Centres communautaires d'alimentation du Canada, 2020. Voir [cfccanada.ca](http://cfccanada.ca) pour consulter le rapport.

Les participantes et participants à l'enquête ont indiqué avoir subi un impact qui va bien au-delà de ce que nous entendons traditionnellement par la faim et qui affecte tous les aspects de leur vie, par exemple :

**Figure 6 : L'impact considérable de l'insécurité alimentaire (CCAC)**

- 81 % ont indiqué que l'insécurité alimentaire a eu un effet négatif sur leur santé physique
- 79 % ont indiqué qu'elle avait nuit à leur santé mentale
- 64 % ont indiqué qu'elle avait affecté leurs relations avec leurs proches
- 59 % ont indiqué qu'elle avait affecté négativement leurs enfants
- 58 % ont indiqué qu'elle avait contribué à les isoler socialement
- 57 % ont indiqué qu'elle avait fait obstacle à la recherche et au maintien d'un emploi
- 53 % ont indiqué qu'elle avait entravé leur capacité à trouver un sens et un but à leur vie
- 46 % ont indiqué qu'elle avait nuit à leur capacité d'exprimer et de faire connaître leur culture

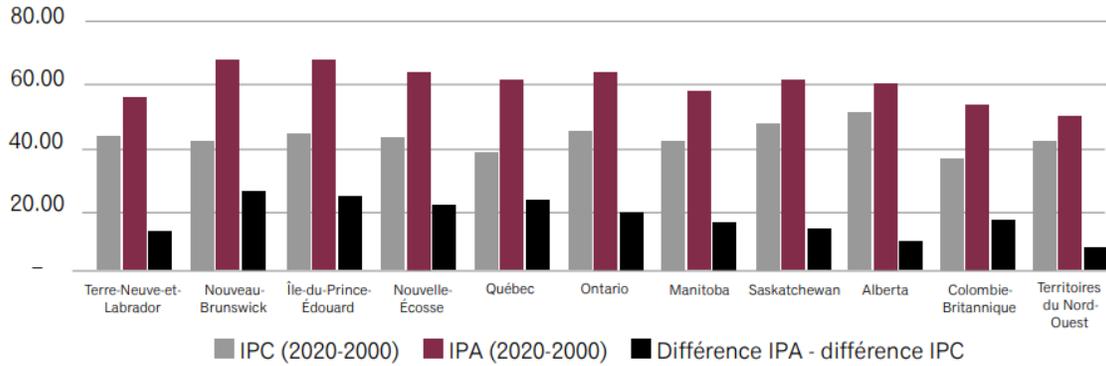
Le Rapport sur les prix alimentaires canadiens de 2021, publié chaque année, assure un suivi du prix des aliments et propose des projections pour l'année suivante. Le rapport prévoit une hausse des prix de la nourriture de 3 % à 5 % en 2021. Une famille de quatre personnes peut s'attendre à dépenser 13 907 \$ en nourriture pour l'année. Par conséquent, le taux d'inflation des aliments dépassera probablement le taux d'inflation général, comme cela a été le cas au cours des 20 dernières années au Canada (figure 7 et tableau 14)<sup>94</sup>. L'Employeur doit proposer à nos membres des augmentations économiques générales qui compensent la flambée du prix des aliments sains.

---

<sup>94</sup> Food Price Report 2021 (pièce 82)

**Figure 7** : L'inflation alimentaire et le taux d'inflation général au Canada

**FIGURE 2 : INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION PAR RAPPORT À L'INDICE DES PRIX DES ALIMENTS (2000 - 2020)**



**Tableau 14 : Inflation prévue par catégorie de produits alimentaires (selon le Rapport sur les prix alimentaires canadiens 2021)<sup>95</sup>**

Catégories d'aliments	Hausse prévue (%)
Pains et céréales	3,5 % à 5,5 %
Produits laitiers	1 % à 3 %
Fruits	2 % à 4 %
Viande	4,5 % à 6,5 %
Restaurants	3 % à 5 %
Fruits de mer	1,5 % à 3,5 %
Légumes	4,5 % à 6,5 %
Autres	2 % à 4 %
<b>Prévisions totales</b>	<b>3 % à 5 %</b>

<sup>95</sup> Food Price Report 2021 (pièce 82)

## Emploi

Après l'importante perte de vitesse du début de 2020, l'économie du Canada a repris vigoureusement aux troisièmes et quatrièmes trimestres. Le Budget fédéral de 2021 a révélé que 90 % des 3 millions d'emplois perdus au début de la pandémie ont été récupérés<sup>96</sup>.

Selon l'Enquête sur la population active de mars 2021, le taux de chômage global s'est stabilisé à 7,5 % et le taux d'activité est resté stable à 65,2 %.<sup>97</sup>

Les personnes salariées gagnant des salaires élevés qui sont plus susceptibles de pouvoir faire du télétravail, notamment les fonctionnaires, le personnel de TI et les professionnels, ont été considérablement protégés par les pertes d'emploi. Certains d'entre eux ont même constaté un volume de travail plus élevé depuis le début de la pandémie. La reprise de l'emploi dans les secteurs les plus durement touchés par les mesures de confinement (hôtellerie, restauration, information, culture et loisirs) est toujours en cours et coïncidera avec la levée des mesures de confinement obligatoires liées à la santé publique.

Par ailleurs, selon le tableau ci-après (tableau 15), les principales banques canadiennes qui font le suivi du taux de chômage prévoient toutes la même tendance : recul du chômage et resserrement du marché du travail.

**Tableau 15 : Taux de chômage (en %) au Canada – réel (r) et prévu (p)**

<b>Grandes banques canadiennes</b>	<b>2019r</b>	<b>2020r</b>	<b>2021p</b>	<b>2022p</b>
<b>TD Economics<sup>98</sup></b>	5,7	9,6	7,2	6,1
<b>Banque royale<sup>99</sup></b>	5,7	9,6	7,7	6,1
<b>CIBC<sup>100</sup></b>	5,7	9,5	7,6	5,9
<b>BMO<sup>101</sup></b>	5,7	9,6	7,5	6,0
<b>Banque Scotia<sup>102</sup></b>	5,7	9,6	7,3	5,5
<b>Banque Nationale du Canada<sup>103</sup></b>	5,7	9,6	7,6	6,5
<b>Desjardins<sup>104</sup></b>	5,7	9,5	7,4	6,1
<b>MOYENNE :</b>	<b>5,7</b>	<b>9,6</b>	<b>7,5</b>	<b>6,0</b>

<sup>98</sup> TD. 18 mars 2021 : [economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021\\_canada.pdf](https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021_canada.pdf) (en anglais seulement)

## Poids du secteur public dans l'économie canadienne

Les charges de programme et les dépenses relatives au personnel sont en baisse dans le secteur public depuis 20 ans. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper qui ont ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail<sup>105</sup>.

---

<sup>97</sup> Labour Force Survey, March 2021: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210409/dq210409a-eng.htm>

<sup>98</sup> TD. 18 mars 2021 : [economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021\\_canada.pdf](https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2021-mar/qefmar2021_canada.pdf) (en anglais seulement)

<sup>99</sup> RBC. 10 mars 2021 : [royal-bank-of-canada-2124.docs.contently.com/v/vaccines-put-global-economy-on-recovery-track-pdf](https://royal-bank-of-canada-2124.docs.contently.com/v/vaccines-put-global-economy-on-recovery-track-pdf) (en anglais seulement)

<sup>100</sup> CIBC. 8 Avril 2021: [https://economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=12331&TYPE=EC\\_PDF](https://economics.cibccm.com/economicweb/cds?ID=12331&TYPE=EC_PDF) (en anglais seulement)

<sup>101</sup> BMO. 16 Avril 2021: [https://economics.bmo.com/media/filer\\_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf](https://economics.bmo.com/media/filer_public/27/94/2794cf10-35ac-4be2-a856-b6370c5b10bc/outlookcanada.pdf) (en anglais seulement)

<sup>102</sup> BNS 22 Avril 2021: [https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast\\_20210422.pdf](https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/english/documents/forecast-tables/forecast_20210422.pdf) (en anglais seulement)

<sup>103</sup> BNC. Avril 2021. <https://www.nbc.ca/content/dam/bnc/en/rates-and-analysis/economic-analysis/monthly-economic-monitor.pdf>

<sup>104</sup> Desjardins. 23 Avril 2021. <https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pefm2104-e.pdf>

<sup>105</sup> Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de Recherche et d'Informations socio-économiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, Septembre 2019, [https://cdn.irisrecherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction\\_publicque\\_WEB.pdf](https://cdn.irisrecherche.qc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicque_WEB.pdf) (pièce 66)

## APPENDICE C

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

#### Partie 1 : rôles et responsabilités

##### 1.1 Ministères ou organisations

#### 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 le nombre d'années de service.
- 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 le nombre d'années de service.

#### MOTIF

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

Premièrement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'Appendice C. Les années de service pourraient servir de critère juste et objectif dans le traitement d'une offre d'emploi raisonnable. Deuxièmement, la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne précise pas de rayon géographique dans lequel la personne salariée peut se prévaloir de certains droits énoncés dans l'ARE. Les propositions du Syndicat pour l'Appendice C remédient à chacune de ces lacunes.

Le Ssyndicat propose que les emplois soient offerts en fonction des années de service, ce qui signifie en fin de compte que les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté risqueraient d'être mises en disponibilité.

La reconnaissance des années de service est un principe fondamental des relations de travail au Canada.

Dans leur ouvrage *Canadian Labour Arbitration* (édition 2007, vol. 1), les auteurs Brown et Beatty affirment que [NOTRE TRADUCTION] « le régime d'ancienneté fait partie intégrante de pratiquement toutes les conventions collectives ». Les mêmes auteurs affirment, à propos de la décision historique *Tung-Sol of Canada Ltd*, rendue en 1964, que [NOTRE TRADUCTION] « tous les arbitres partent du même principe : l'ancienneté constitue l'un des avantages les plus importants et de la plus vaste envergure que le mouvement syndical ait réussi à obtenir pour ses membres par la négociation collective »<sup>106</sup>. Selon une décision connexe rendue par le Conseil canadien des relations industrielles en 2006 : « L'ancienneté a souvent été considérée comme l'avantage le plus fondamental du travail en milieu syndiqué. Plusieurs experts la décrivent comme “ l'adaptation industrielle d'un principe hiérarchique inhérent à la condition humaine ” »<sup>107</sup>.

La reconnaissance des années de service est un concept fermement enraciné dans la jurisprudence du droit du travail de la Commission des relations de travail

---

<sup>106</sup> Donald Brown et David Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Fourth Edition, vol. 1, Canada Law Book, septembre 2006.

<sup>107</sup> *Air Canada*, [2006] CCRI n° 349.

et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Ainsi, dans une décision de 2009, la Commission indiquait que :

[NOTRE TRADUCTION] [...] 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).

Le Syndicat propose de reconnaître les années de service dans le contexte de l'Appendice C, 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 CRTSPF.

La prise en compte des années de service se retrouve dans des conventions collectives de tous les secteurs de l'économie canadienne de l'ensemble des provinces et des territoires. 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 83). 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 dans les musées fédéraux (pièce 83).

Il est particulièrement important de souligner que l'ancienneté est déjà reconnue dans la convention collective en vigueur (en ce qui a trait à l'établissement des horaires et du calendrier des congés annuels et des jours fériés payés) ainsi que dans l'ARE, où elle sert à trancher dans le cas où plus d'une personne salariée voudrait profiter du programme de départ volontaire. Et pourtant, l'ancienneté n'est pas reconnue dans le contexte de la mise en disponibilité alors qu'elle est couramment appliquée dans les milieux syndiqués.

Enfin, la reconnaissance des années de service dans le contexte d'une mise en disponibilité est très répandue dans le secteur de l'application de la loi. Tous les

corps policiers suivants reconnaissent les années de service relativement aux dispositions de mise en disponibilité.

<b>Organisme d'application de la loi</b>	<b>Dispositions sur la mise en disponibilité reconnaissant les années de service</b>
Saskatoon	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse d'ancienneté
Winnipeg	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse d'ancienneté
York	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse de l'ancienneté
Calgary	La personne ayant le moins d'ancienneté dans chaque grade sera la première transférée.
Vancouver	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse de l'ancienneté
PPO	Dans le cas de réduction de l'effectif, l'employeur et l'Association conviennent que les qualifications et l'ancienneté, à l'échelle de la province, sont les principaux facteurs à prendre en considération.
Peel	Les agents seront mis en disponibilité en fonction de leur ancienneté; les plus nouveaux étant mis en disponibilité en premier.
Ottawa	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse de l'ancienneté
Halifax	Mise en disponibilité dans l'ordre inverse de l'ancienneté
Saint John	En cas de mise en disponibilité, c'est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté qui est mise en disponibilité en premier.
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	S'il y a réduction au grade de sergent d'état-major : i) le sergent d'état-major ayant le moins d'ancienneté à ce grade sera rétrogradé au grade de sergent, et l'ancienneté sera déterminée en fonction de la date de la promotion au grade de sergent.
Montréal	Dans le cas de mise en disponibilité ou de licenciement, l'employeur doit procéder selon l'ordre d'ancienneté à rebours, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est la première visée.
Toronto	Si deux membres ou plus ont la même date « d'ancienneté » ou « d'ancienneté dans le grade », la Commission déterminera qui a le moins d'ancienneté pour la mise en disponibilité ou la rétrogradation.

Pièce 84

En bref, soulignons que les propositions du Syndicat concernant l'Appendice C concordent avec les normes établies ailleurs dans la fonction publique fédérale et dans les autres organismes d'application de la loi du Canada.

Le Syndicat soutient que l'Employeur n'a fourni aucune explication logique pour justifier pourquoi ces membres devraient être privés d'un droit aussi répandu dans les milieux syndiqués de tous les secteurs et dans l'ensemble du pays. L'absence d'une telle protection a donné lieu à des pratiques patronales totalement absurdes et néfastes sur le plan psychologique : des dizaines de personnes salariées ont été menacées de mise en disponibilité parce que l'Employeur devait supprimer cinq postes. Selon la pratique actuelle, ces personnes doivent ensuite passer une entrevue pour conserver leur propre emploi. Ce gaspillage de productivité et d'heures incalculables entraîne de l'anxiété et un stress inutiles pour beaucoup trop de gens. La proposition du Syndicat mettrait fin à cette pratique et rendrait le processus équitable.

L'emplacement géographique est l'autre enjeu visé par la proposition du Syndicat fondée sur l'ancienneté. Selon les dispositions actuelles de l'Appendice C, 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 précis quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'Employeur, ce qui peut causer de sérieux problèmes aux personnes salariées. Par exemple, en 2017, lors d'une récente situation touchant les membres du groupe PA, 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 mené à cette situation. En effet, celui-ci estime qu'une offre d'emploi n'importe où au pays peut être considérée comme « raisonnable » selon la convention collective.

Dans le dossier de Vegreville, le Syndicat a jugé que l'Employeur a usé de l'ARE de façon punitive envers certaines personnes salariées dont le seul recours était le départ volontaire. Le Syndicat a soumis un grief en arbitrage à ce sujet, et l'arbitre a tranché partiellement en sa faveur. En raison du manque de clarté de l'ARE, l'arbitre a retenu l'interprétation de l'Employeur selon laquelle une personne salariée ayant reçu une GOER n'avait pas recours aux options prévues dans l'ARE si elle refusait d'être réinstallée. Cependant, il a aussi statué que cette personne aurait droit aux mesures de soutien à la transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de l'ARE (pièce 85). Lors de l'audience, l'Employeur a admis qu'il savait que son interprétation de la partie III de l'ARE porterait préjudice aux personnes salariées, ce qui ne l'a pas empêché d'aller de l'avant.

Le Syndicat soutient que sa proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'Employeur. Essentiellement, en cas de réinstallation de leur lieu de travail, les personnes qui refusent une GOER sont pénalisées. L'Employeur pourrait donc forcer les travailleurs à déménager n'importe où au pays, ou les mettre à pied sans leur laisser les recours prévus dans l'ARE. Le Syndicat estime qu'une personne ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallée 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 la personne salariée puisse choisir de passer au statut d'employé « optant » et de se prévaloir des droits qui y sont associés. Elle 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, « la réinstallation doit seulement être autorisée lorsque la nouvelle résidence principale du fonctionnaire est plus proche du nouveau lieu de travail d'au moins 40 km (en utilisant la voie publique usuelle la plus courte) que de sa résidence précédente ». De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les plus de 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (pièce 86).

En particulier, les critères géographiques sont déjà appliqués aux offres d'emploi pour des dizaines de milliers de fonctionnaires fédéraux de Postes Canada.

À la lumière de ces facteurs, de la jurisprudence concernant la reconnaissance des années de service et des données de comparaisons claires, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions au sujet de l'Appendice C soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

## APPENDICE G

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

**PROTOCOLE D'ACCORD  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS  
À LA FORMATION SUR LES ARMES À FEU**

Le présent protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada porte sur l'engagement du gouvernement du Canada visant à armer les agentes et agents de l'ASFC d'ici le 31 mars 2016.

Si l'employé-e ne répond pas aux critères de formation sur les armes à feu et de certification, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de l'ASFC au même niveau et dans la même région. Si cela n'est pas possible, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de la fonction publique dans la même région.

### **MOTIF**

En août 2006, le gouvernement fédéral annonçait qu'il équiperait d'armes à feu les agentes et agents travaillant dans le domaine de l'application de la loi à l'intérieur du pays et aux points d'entrée terrestres et maritimes. La formation des agents devait commencer en 2007 et s'étaler sur 10 ans, soit jusqu'en 2016 (pièce 87). Le Syndicat a appuyé – et continue d'appuyer – cette initiative et, en fait, a exercé

des pressions pendant de nombreuses années pour que les agents portent une arme de service.

Peu de temps après cette annonce, la CRTFP a sanctionné la demande de création d'une unité de négociation des Services frontaliers FB déposée par le Syndicat. L'avis de négocier une première convention collective a été signifié en février 2007.

Dès le début des négociations, en 2007, le Syndicat a soulevé la question des mesures de protection pour les membres du personnel dans le contexte de la mise en application de l'initiative d'armement. Cet enjeu fondamental comporte deux éléments que le Syndicat tenait à aborder : comment choisir les personnes participant à la formation sur le maniement des armes à feu et que faire des personnes salariées qui échouent. En même temps qu'il soulevait cette question durant les négociations, le Syndicat déposait une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ainsi qu'un grief de principe en raison de l'échec de l'ASFC à établir si le port d'une arme à feu constituait ou non une exigence professionnelle justifiée (EPJ). L'EPJ est un facteur indispensable pour délimiter les obligations de l'Employeur en ce qui a trait aux mesures d'adaptation pour les membres du personnel en vertu de la législation sur les droits de la personne. Lors de la ronde suivante, qui a duré de 2007 à 2010, le Syndicat a déposé une autre plainte pour négociation de mauvaise foi au sujet d'une communication de l'Employeur concernant l'Initiative d'armement. Cette plainte s'est réglée par voie de médiation de la CRTFP. Le grief de principe a été réglé à la suite d'une décision rendue par la CRTFP en novembre 2016 (CRTFP 569-02-39). En résumé, les parties ont été en désaccord sur trois sujets quasiment depuis le lancement de l'Initiative d'armement : le mode de sélection des personnes participantes; le sort des personnes participantes qui échouent; et, en cas de mésentente entre les parties, la sélection des membres du personnel qui doivent être armés.

Si le Syndicat a soulevé cette question lors des deux rondes précédentes et si les parties ont fini par s'entendre pour enchâsser certaines mesures de protection dans la convention collective, c'est parce qu'elles reconnaissent qu'il existe des circonstances où un membre du personnel ne réussira peut-être pas la formation lui permettant de porter une arme de service, mais qu'il répond néanmoins aux critères d'adaptation prévus dans la Loi.

La position adoptée par le Syndicat lors des trois rondes précédentes, que l'Employeur a finalement acceptée, était que, même si le Syndicat a appuyé l'Initiative d'armement et l'a appuyée avec le concours de ses membres, les membres du personnel qui travaillaient pour l'ASFC en 2006 avaient été embauchés sans avoir suivi de formation sur le maniement des armes à feu comme condition d'emploi. Certains s'inquiétaient d'être obligés de porter une arme de service ou de ne pas savoir quel serait leur sort s'ils échouaient la formation. Le gouvernement avait annoncé l'entrée en vigueur de l'Initiative sur 10 ans, étant entendu qu'un changement aussi important aux conditions d'emploi nécessiterait du temps, et qu'une mise en application par étape et sans heurts serait dans l'intérêt de toutes les parties concernées.

Vers la fin de 2008, les parties ont accepté le compromis suivant : jusqu'en février 2011 (immédiatement avant le gel prévu à l'article 107 de la LRTFP, aujourd'hui la LRTSPF), la formation sur les armes à feu ne serait offerte qu'aux volontaires et aux employés ayant déjà suivi une formation sur les armes à feu comme condition d'emploi. Les parties avaient aussi convenu que dans le cas d'un échec, les volontaires auraient tout de même droit à des mesures de protection. Puis à la fin de février 2011, les parties visaient à mettre sur pied un comité mixte de consultation pour discuter de la sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu et du placement des volontaires qui n'auraient pas réussi la formation. Le mois de février a été retenu par les parties du fait que l'Employeur ne savait pas ce qu'il adviendrait après l'arrivée à échéance de la convention. Il souhaitait également que les parties fassent preuve d'une certaine

flexibilité s'il n'y avait plus de volontaires ni de participants à la formation (prévue dans la convention collective) et voulait être prêt si jamais le gouvernement modifiait son mandat.

Ce comité mixte ne s'est jamais réuni du fait qu'il n'avait aucune raison de le faire. En effet, un grand nombre d'employés avaient déjà suivi la formation sur le maniement des armes à feu comme condition d'emploi et un bon nombre de volontaires n'avaient pas encore été soumis à un test ni formés. Le Syndicat a récemment écrit à l'Employeur pour lui faire part de ses inquiétudes relativement aux changements apportés à sa pratique actuelle concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu. Il a exigé que le comité mixte se réunisse enfin. L'Employeur a indiqué qu'il n'avait aucune intention de modifier la pratique en cours et que, si jamais il envisageait des modifications, il consulterait le Syndicat.

Durant la dernière ronde de négociations, les parties s'étaient entendues sur certains compromis et certaines garanties par rapport à la sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu, de même que sur la sécurité du revenu pour les membres de l'effectif qui ne réussiraient pas à satisfaire aux exigences de la formation et qui sont entrés en service avant la date butoir de 2007.

La proposition du Syndicat concernant l'Appendice G est simple : que les garanties offertes à l'ensemble du personnel relativement à la formation initiale en vertu de la convention en vigueur soient appliquées aussi au renouvellement du permis de port d'armes à feu.

En septembre 2017, un examen externe de l'Évaluation de l'Initiative d'armement des agents de l'ASFC a indiqué qu'au mois de mars 2016, 6492 agents avaient suivi la formation sur le maniement des armes à feu, et 2000 autres avaient renouvelé leur permis dans quatre campus différents. De plus, l'ASFC a noté dans

son plan quinquennal des ressources humaines (2018-2023) qu'après la formation de sa dixième cohorte (15 décembre 2017), il lui manquait 637 agents à l'échelle nationale. En raison de ce déficit qui s'ajoute aux départs :

[NOTRE TRADUCTION] L'Agence doit embaucher plus d'agentes et d'agents pour assurer l'intégrité des services de première ligne. Selon les chiffres présentés dans ce plan (3 à 5 ans), la direction des ressources humaines doit recruter et former 328 agentes et agents de plus par année (1640 sur 5 ans), en plus des 360 en temps normal pour un total de 688 agentes et agents par année (328 + 360) en vue de remplacer les agents qui quittent la première ligne et de combler la charge de travail plus lourde en raison des projets financés. (Pièce 16)

Pour régler ce problème, il faut continuer l'embauche et la formation. La majorité des activités de formation concernent les agentes et agents qui doivent renouveler leur certification (port d'armes à feu et tactiques de maîtrise et de défense).

Par ailleurs, il est utile de souligner que la formation initiale et le programme de renouvellement du permis sont exigeants. En effet, les exigences de l'ASFC sont plus difficiles à atteindre que celles de la GRC. Voilà pourquoi, par exemple, les régimes de retraite qui permettent aux membres du personnel de prendre leur retraite après 25 années de service sont la norme ailleurs dans le milieu de l'application de la loi.

C'est aussi pour cette raison que le Syndicat propose d'élargir le libellé de la convention collective pour que le renouvellement de permis s'applique à tous les membres du personnel. Il demande donc à l'Employeur de faire tous les efforts raisonnables pour placer les membres du personnel qui ne réussissent pas la formation. En raison des activités menées par l'ASFC, le Syndicat est d'avis qu'il y aurait de grandes possibilités de placer des membres dans des milieux opérationnels où le port d'une arme n'est pas essentiel. Maintenant que plusieurs années se sont écoulées depuis l'instauration des formations sur le maniement des armes à feu et sur les tactiques de maîtrise et de défense, il faut davantage de garanties. Le libellé proposé reprend ce qui figure actuellement dans les articles

sur la sécurité d'emploi et le réaménagement des effectifs de la convention collective.

Le Syndicat propose en outre de maintenir en place le comité mixte de consultation sur l'armement mis sur pied durant la première ronde de négociations. Le Syndicat ne voit aucune raison d'éliminer ce comité qui s'est révélé un outil propice aux discussions sur une question aussi cruciale pour le personnel que l'Employeur.

Des négociations sont déjà en cours entre les parties au sujet de garanties additionnelles associées à l'Initiative d'armement. La convention collective en vigueur comporte des protections dans le cas de changements technologiques et de réaménagement des effectifs. Le comité mixte de consultation sur les armes à feu s'est révélé utile aux deux parties. Le Syndicat estime qu'il serait tout à fait normal que ses propositions soient incluses dans la convention collective. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

## **NOUVEL APPENDICE**

### **PROPOSITION DE L'AFPC**

## **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS**

Les parties conviennent qu'aucun employé n'est tenu de porter un insigne nominatif et que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification, l'Employeur fournira des insignes numériques en remplacement.

### **MOTIF**

À titre d'information : en décembre 2012, l'Employeur a instauré une nouvelle politique (la politique sur les insignes nominatifs) exigeant que les agents des services frontaliers (ASF) et les autres membres du personnel portent un insigne nominatif en lieu et place des insignes numériques qu'ils avaient toujours portés. La décision de remplacer les insignes numériques par des insignes nominatifs était censée être fondée sur la nécessité d'améliorer le service à la clientèle ou « excellence du service ». L'Employeur a également déclaré que l'adoption des insignes nominatifs était une façon de suivre l'exemple des agences homologues. (Pièce 88)

Lors de la mise en œuvre de cette politique, plusieurs personnes salariées ont exercé leur droit de refuser un travail dangereux comme prévu dans le Code. Un agent de santé et sécurité du Programme du travail a enquêté sur les refus de travailler et a conclu qu'il n'y avait pas de danger. Il a toutefois donné à l'Agence

des services frontaliers du Canada (ASFC) la directive de prendre des mesures préventives pour remédier au risque associé à la mise en place des insignes nominatifs. L'Employeur a interjeté appel de la directive, mais il n'a pas eu gain de cause.<sup>108</sup>

La politique sur les insignes nominatifs fait l'objet, depuis 2012, de nombreux griefs, rapports d'incidents de sécurité, rapports sur des situations dangereuses et, plus récemment, d'un appel (d'une décision liée à une plainte relative à la politique sur les insignes nominatifs) devant le Tribunal de santé et sécurité au travail Canada (pièce 89).

La question fondamentale est la suivante : la nature du travail des ASF et le port d'insignes nominatifs mettent les agents en danger. Les ASF qui travaillent aux frontières terrestres et dans les aéroports interagissent avec des milliers de personnes et sont responsables de l'application de la loi, notamment du démantèlement des réseaux de contrebande (armes, drogues illégales, trafiquants d'êtres humains, pour ne citer que ceux-là). Nombre d'entre eux vivent dans de petites communautés. Il est déjà arrivé que des agents portant un nom de famille distinct soient localisés après des recherches effectuées avec leur nom de famille et victimes d'intimidation, voire d'attaques. Le Syndicat a suggéré à l'ASFC, lors de discussions, d'utiliser seulement le prénom, les numéros d'insigne et d'autres moyens d'identification. Mais, l'Employeur a refusé malgré le risque que la pratique actuelle fait courir aux agents.

Pour une meilleure compréhension de la plus récente plainte dont est présentement saisi le tribunal : en août 2018, une demande d'AIPRP a mené à la divulgation des nom et prénom, côte de sécurité, classification et lieu de travail de tout le personnel de l'ASFC. Ces renseignements ont été publiés sur Twitter à partir d'un compte dont le nom d'utilisateur était Twitter @cdnati (ATIP bot). Lorsque le personnel de l'ASFC a été mis au courant de cette diffusion

---

<sup>108</sup> 2014 Décision Hamel

d'information en septembre 2018, un certain nombre d'ASF, dont des employés du point d'entrée (PDE) du pont Ambassador, ont exercé le droit de refuser de travailler du 1<sup>er</sup> au 3 octobre 2018. (Pièce 90)

Les déclarations écrites des personnes qui ont exercé leur droit de refuser un travail dangereux précisent clairement que les étiquettes nominatives ont toujours été considérées comme un risque sur le lieu de travail et que la diffusion des renseignements sur Twitter a plus que jamais fourni des données d'identification à des voyageurs mal intentionnés.

Dans son *rapport d'enquête sur les refus de travailler* au pont Ambassador, l'Employeur a conclu qu'il n'y avait « aucun risque ». Le personnel a contesté cette décision et a maintenu son refus de travailler. Le délégué du ministre a été saisi de l'affaire. Un jour après avoir saisi de l'affaire, le délégué a conclu qu'il n'y avait pas de risque. Cette décision a été portée en appel conformément au paragraphe 129(7) du *Code canadien du travail* (le Code).

Le Syndicat (l'appelant) a demandé au Tribunal de conclure que le port de l'insigne nominatif combiné à la divulgation de renseignements constitue un danger aux termes du Code. Pour être clair, l'appelant est d'avis que le port d'un insigne nominatif présente un risque en soit et que la diffusion des renseignements par l'entremise de l'AIPRP aggrave ce risque. Si le tribunal conclut à l'existence d'un risque, il devrait ordonner à l'Employeur de retourner aux insignes numériques conformément à la hiérarchie des mesures de prévention énoncée à l'article 122.2 du Code.

Il est tout à fait clair, compte tenu de ces faits, que la convention collective des parties doit prévoir une disposition claire sur cette question. Le Syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations la présente proposition de protocole d'entente.

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉS – UTILISATEURS DE CHIENS**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

##### **59.02 Indemnité aux utilisateurs de chiens**

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de un ~~(1 \$) dollar~~ **deux (2 \$) dollars** l'heure travaillée.

#### **MOTIF**

Le Service de chiens détecteurs (SCD) de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a été établi en 1978 pour faciliter les inspections en première ligne. L'ASFC a présentement 72 équipes maître-chien réparties dans l'ensemble du Canada au service des voyageurs et du secteur commercial. Les chiens sont entraînés pour détecter la présence de stupéfiants, d'armes à feu, de devises et de produits agricoles qui entrent au pays et pour aider l'ASFC à s'acquitter de son mandat en matière de protection de la frontière.

Les équipes maître-chien reçoivent une formation intensive au Centre d'apprentissage de l'ASFC à Rigaud, au Québec. Pendant la formation de base de dix (10) semaines, le maître-chien apprend à s'occuper de son chien et à l'entraîner. Après cette formation initiale, le maître-chien doit suivre un calendrier de formation qui permettra au chien de travailler de manière optimale.

Les maîtres-chiens doivent parfois être disponibles jour et nuit et disposés à se déplacer à court préavis. Ils doivent aussi avoir à cœur le bien-être du chien qui leur est confié, au travail et dans leurs temps libres. En effet, les maîtres-chiens se voient assigner un chien qui leur est propre.

Les maîtres-chiens sont des agents des services frontaliers à part entière. Ils et elles sont par ailleurs tenus de prendre soin de leur animal durant les heures de travail et parfois pendant leurs temps libres. L'ASFC assigne en effet à chaque maître-chien un chien qui lui est propre, et il peut arriver que le chien, lorsqu'il n'est pas en service, vive chez son maître. Bien que l'ASFC assume les dépenses associées aux soins des chiens, les maîtres-chiens ne reçoivent pas une indemnité suffisante pour couvrir les frais liés aux soins prodigués à leur animal jour et nuit.

Le tableau suivant donne des exemples des indemnités que touchent les maîtres-chiens des plus importants organismes d'application de la loi au Canada.

**Tableau 16: Indemnité de maître-chien**

<b>Organismes</b>	<b>Indemnité de maître-chien</b>
Service correctionnel Canada (groupe CX)	(4,00 \$) pour chaque période pendant laquelle l'employé utilise un chien pendant un minimum d'une (1) heure pour chaque tranche de quatre (4) heures d'un poste de travail [43.01]
Service de police d'Ottawa	1 000 \$ par année
Sûreté du Québec	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2021 : 233 \$ par mois + 50 % de l'indemnité mensuelle pour un 2 <sup>e</sup> chien
Service de police de Toronto	75 \$ par mois
Service de police de Saskatoon	1 100 \$ par année
Service de police de Vancouver	4 % du taux salarial mensuel d'un agent de première classe
Service de police de Winnipeg	600 \$ par année
Police régionale de York	2 % du salaire pour les agents de première classe comptant de 6 à 12 mois de service dans cette unité; 6,75 % du salaire pour les agents de première classe qui comptent 12 mois et plus de service dans cette unité.
Service de police de Calgary	650 \$ par année
Police provinciale de l'Ontario	Un agent de première classe, un sergent ou un sergent d'état-major affecté à une unité, un service ou un poste à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 touche une indemnité annuelle

	de 2 % de son salaire de base et de 4 % après avoir complété 12 mois de service dans ce poste, et ce, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013.
Police régionale de Peel	Le personnel des opérations de l'escouade d'intervention tactique et canine touche une indemnité de spécialisation correspondant à 5 % du salaire des agents de première classe pour la période de l'affectation à cette unité.

(Pièce 91)

Le taux d'indemnité proposé au cours de la dernière ronde de négociations ne correspond pas à la norme dans le secteur de l'application de la loi. Par conséquent, le Syndicat propose une modeste augmentation d'un dollar l'heure.

Les maîtres-chiens se passionnent pour leur travail et tirent une grande fierté de leur rôle au sein de l'ASFC. Ils reçoivent une formation particulière et ont des responsabilités qui vont au-delà des tâches ordinaires des agents et agentes des services frontaliers. Ils doivent être équitablement rémunérés pour leur travail et les services essentiels qu'ils fournissent à la population canadienne. Dans la communauté de l'application de la loi au Canada, une indemnité aux maîtres-chiens est chose courante, et le Conseil du Trésor a déjà accordé une telle indemnité à d'autres personnes salariées. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit intégrée aux recommandations de la Commission.

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉS – TENUES CIVILES**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

#### **NOUVELLES INDEMNITÉS**

##### **Tenues civiles**

**59.xx L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.**

**59.xx L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.**

#### **MOTIF**

Certains membres de l'unité de négociation FB doivent porter une tenue civile dans l'exercice de leurs fonctions. À l'heure actuelle, ils doivent payer ces vêtements civils de leur poche. Cette pratique est très inhabituelle dans le secteur de l'application de la loi au Canada, car tous les grands organismes de ce secteur accordent une indemnité au personnel qui doit porter une tenue civile dans l'exercice de ses fonctions.

Les agents du renseignement et les enquêteurs, par exemple, mènent souvent des opérations de surveillance sur le terrain (pièce 92). L'ASFC commence à former des agents d'application de la loi pour services intérieurs qui seront chargés de mener des activités de surveillance. Or, pour pouvoir mener à bien ces opérations de surveillance, le personnel doit porter une tenue civile particulière, des vêtements qu'il faut acheter. Ce type de travail exige en effet que le personnel

se fonde dans le décor pour pouvoir appréhender un suspect ou pour observer une activité potentiellement illégale. En outre, ce personnel est souvent tenu d'acheter des vêtements amples pour pouvoir camoufler de l'équipement, comme un gilet pare-balles ou une arme à feu. Ces vêtements n'ont rien à voir avec le style vestimentaire usuel.

Les agents du renseignement et les enquêteurs doivent également témoigner à titre d'experts devant les tribunaux judiciaires ou administratifs, ce qui exige le port du complet. Or, contrairement aux effectifs des autres grands organismes d'application de la loi au Canada, les membres FB doivent payer ces vêtements de leur poche, sans aucune indemnisation de la part de l'Employeur.

Le tableau qui suit donne des exemples d'indemnité vestimentaire – tenues civiles – accordée par les autres organismes d'application de la loi au Canada. Soulignons que les services de police, notamment ceux de la SQ, d'Edmonton, de la ville de Montréal, de la région métropolitaine de Toronto, de Peel, de Charlottetown et de Winnipeg (indemnité indexée sur l'IPC) ont récemment augmenté cette indemnité.

**Tableau 17: Indemnité vestimentaire – tenues civiles**

<b>Organismes</b>	<b>Indemnité vestimentaire – tenues civiles</b>
GRC	Homme : 2 041,91 \$ par an ou 7,34 \$ par jour Femme : 2 133,65 \$ par an ou 7,63 \$ par jour
Service correctionnel Canada (groupe CX)	600 \$ par an
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	1 200 \$ par an avec reçus
Service de police de Saint John (N.-B.)	1 500 \$ par an avec reçus, y compris frais de nettoyage à sec de 5,77 \$ par jour
Service de police d'Ottawa	1 025 \$ par an

Police provinciale de l'Ontario	1 250 \$ par an avec reçus, y compris frais de nettoyage à sec
Sûreté du Québec	7,30 \$ par jour de travail en tenue civile à la demande de l'Employeur
Service de police d'Edmonton	1 285 \$ par an
Service de police de Halifax	1 600 \$ par an
Service de police de Montréal	2,5 % du salaire de sergent-déetective, avec reçus (2 414 \$ selon le salaire en vigueur au 31 décembre 2021)
Service de police de Toronto	1 125 \$ par an avec reçus – avec report à l'année suivante des sommes non utilisées
Région de Peel	1 350 \$ par an avec reçus
Service de police de Calgary	1 000 \$ par année
Service de police de Saskatoon	1 050 \$ par an
Service de police de Vancouver	1 070 \$ par an ou 4,05 \$ par jour
Service de police de Winnipeg	1 157,03 \$ par an, indemnité indexée sur l'IPC
Service de police de Charlottetown	1 350 \$ par an

(Pièce 93)

L'indemnité vestimentaire – tenues civiles – proposée par le Syndicat est tirée telle quelle de la convention collective des agents de la Police provinciale de l'Ontario (pièce 94).

Signalons aussi que l'administration publique fédérale accorde une indemnité vestimentaire aux constables de la Chambre des communes (pièce 95). D'autres

employeurs fournissent à leur personnel des tenues civiles ou des indemnités vestimentaires pour l'achat de vêtements exigés dans l'exercice de ses fonctions notamment le Sénat, Postes Canada et le Centre national des Arts (pièce 96).

En janvier 2021, une demande d'accès à l'information (entre 2017 et 2020) sur le remboursement de vêtements (pas d'uniformes) réclamé par des gestionnaires et des superviseurs de l'ASFC, ou en leur nom, a révélé de nombreux remboursements versés à des personnes salariées (à l'exception des agentes et agents des services frontaliers). Dans les Prairies, des milliers de dollars ont été remboursés à des personnes qui occupent des postes de gestion (superviseurs, chefs, directeurs adjoints et directeurs) (Pièce 97).

Le Syndicat estime qu'il n'est ni raisonnable ni juste d'exiger que les agents en civil achètent les vêtements requis pour l'exercice de leurs fonctions. Tous les autres organismes d'application de la loi au Canada versent cette indemnité à leur personnel. L'ASFC fournit des uniformes à ses agents. Aussi devrait-elle accorder une indemnité aux agents en civil pour couvrir l'achat de vêtements servant à exercer leur métier.

Aussi, les résultats de la demande d'accès à l'information ont révélé que l'ASFC semblait appliquer un système de deux poids, deux mesures : l'Agence couvre les frais d'achat de vêtements de gestionnaires et de superviseurs, mais pas des agentes et agents.

Le Syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition à ses recommandations, étant donné que l'ASFC a créé un précédent en fournissant des uniformes aux agents qui doivent en porter, que les indemnités vestimentaires – tenues civiles -- sont la norme dans le secteur de l'application de la loi et que la fonction publique fédérale elle-même a déjà créé un précédent à ce sujet.

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉS – NETTOYAGE À SEC**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

##### **59.xx Indemnité pour nettoyage à sec**

**L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.**

#### **MOTIF**

La majorité des membres FB doit porter un uniforme durant leurs heures de travail. Or, ces uniformes nécessitent d'être nettoyés à sec et l'ASFC ne rembourse pas ces frais.

Le Syndicat propose d'inclure le libellé de la convention collective conclue entre l'Ontario Provincial Police Association et la Province de l'Ontario dans la prochaine convention collective du groupe FB (Pièce 98). À l'instar des policiers ontariens, les agents des services frontaliers doivent porter un uniforme pendant leur service et le faire nettoyer à sec. Le Syndicat estime que, si l'un des plus importants organismes d'application de la loi au pays rembourse les frais de nettoyage à sec des uniformes de son effectif, rien ne justifie que le personnel de l'ASFC soit obligé de payer de sa poche ce nettoyage.

Le montant proposé correspond à celui que réclame le Syndicat pour les agents qui travaillent en tenue civile, ce qui correspond aussi à la pratique courante de la Police provinciale de l'Ontario. Le Syndicat tient à signaler également que les cinq services de police suivants accordent déjà à leurs agents de police une indemnité de nettoyage à sec : Edmonton, Toronto, Montréal, Vancouver et Winnipeg.

Étant donné que le type remboursement des frais de nettoyage à sec est pratique courante pour les employés exerçant des emplois semblables dans le secteur public en général, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient incorporées dans la recommandation de la Commission.

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉS – PRIME POUR RENVOI SOUS ESCORTE**

#### **PROPOSITION DE L'AFPC**

##### **59.xx Prime pour renvoi sous escorte**

**L'employé-e tenu d'escorter un contrevenant à l'extérieur du Canada touche une prime de sept dollars (7 \$) pour chaque heure consacrée à une telle affectation si l'affectation nécessite plus de 7,5 heures de travail continu.**

#### **MOTIF**

En vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, l'ASFC peut renvoyer du Canada toute personne qui fait l'objet d'une mesure de renvoi pour avoir enfreint la Loi. Les mesures de renvoi sont émises après la corroboration des éléments de preuve. Il revient soit à un commissaire de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR), soit à un agent de l'ASFC de produire la mesure de renvoi selon le type qui convient le mieux à la transgression.

Les mesures de renvoi à l'extérieur du Canada visent les individus qui présentent un risque pour la sécurité du pays. Cela inclut notamment ceux qui ont enfreint la loi; ceux qui sont membres actifs du crime organisé; ceux qui ont commis un crime contre l'humanité; ceux dont la demande d'asile a été rejetée ou ceux qui sont autrement inadmissibles à l'entrée au Canada (p. ex., visa expiré, fausse identité dans les affaires de mariage de complaisance ou faux documents).

L'ASFC désigne un agent d'escorte lorsqu'elle craint que l'individu visé par le renvoi ne s'y conforme pas ou lorsqu'elle juge qu'une escorte facilitera le renvoi. Si l'état de santé de l'individu visé pose problème, un médecin peut aider l'agent d'escorte à raccompagner l'individu en question à l'extérieur du pays.

Les membres de l'unité de négociation, notamment les agents des bureaux intérieurs, s'occupent des détentions et des renvois. Il arrive à l'occasion que des médecins leur prêtent main-forte.

Ces tâches exigent que le personnel travaille parfois de très longues heures consécutives. Voici un exemple : un agent doit escorter un individu de Vancouver (Colombie-Britannique) jusqu'à Johannesburg, en Afrique du Sud. Un tel aller-retour prend plus de 24 heures. Pourtant, le personnel d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs ne travaille pas par quart puisque son horaire de travail est établi en fonction des modalités énoncées dans le paragraphe 25.06 de la convention collective. Il n'a pas droit non plus à la prime d'heures tardives prévue à l'alinéa 25.12 b). En somme, il ne touche aucune rémunération additionnelle, sauf pour les heures supplémentaires, s'il doit effectuer un renvoi sous escorte.

Escorter une personne à l'extérieur du pays est une tâche éprouvante. Il faut travailler de très longues heures et, dans certains cas, passer de longues périodes de temps à l'extérieur du Canada, plusieurs jours d'affilée dans certains cas. Parfois, les agents d'escorte doivent se rendre dans des pays très instables, mais comme il est interdit de transporter à bord des avions des outils ou des armes, ils sont sans défense. Or, très souvent, ils accompagnent des criminels dangereux.

Le Syndicat soutient que les agentes et agents d'escorte ont droit à une rémunération additionnelle. Il propose ainsi que le personnel affecté aux renvois internationaux touche une prime de 7 \$ l'heure pour toutes les heures passées à escorter un individu. Une prime de 7 \$ l'heure coïnciderait avec celle qu'ont obtenue d'autres personnes salariées qui travaillent suivant un horaire de jour et qui doivent continuer de travailler après 18 heures, mais pas plus tard que 21 heures. Si ces dernières peuvent toucher la prime, alors le personnel appelé à travailler parfois 24 heures ou plus après 18 heures devrait y avoir droit aussi. Il s'agit d'une prime tout à fait juste et raisonnable compte tenu des conditions entourant les renvois sous escorte à l'extérieur du Canada.

De plus, il faut noter que :

« L'ASFC envisage d'apporter des modifications réglementaires pour augmenter les coûts liés aux renvois devant être recouverts auprès des ressortissants étrangers renvoyés aux frais du gouvernement et qui y reviennent. L'actuel cadre réglementaire décrit à l'article 243 du RIPR n'a pas été mis à jour depuis plus de 25 ans. Ce cadre ne tient pas compte des coûts actuels et il ne met pas à profit la technologie afin de garantir le recouvrement des coûts liés aux renvois auprès des ressortissants étrangers avant d'autoriser leur retour au Canada.

« L'alinéa 53g) de la LIPR confère le pouvoir de prendre un règlement eu égard aux « obligations financières qui peuvent être imposées relativement aux mesures de renvoi, » alors que l'alinéa 145(1)c) de la LIPR stipule que « le montant des frais engagés pour le renvoi d'un étranger visé par règlement » constitue une créance envers la Couronne qui peut être recouvrée à tout moment.

« Présentement, les coûts liés aux renvois qui doivent être remboursés par les ressortissants étrangers sont les suivants :

- pour un renvoi vers les États-Unis ou Saint Pierre et Miquelon, 750 \$;
- pour un renvoi vers toute autre destination, 1 500 \$.

« L'ASFC envisage d'établir une nouvelle structure de recouvrement des coûts relatifs aux renvois qui soit fondée sur ses dépenses moyennes réelles en matière d'exécution de la loi. Les montants recouverts des ressortissants étrangers seraient les suivants :

- pour un renvoi sans escorte, 3 250 \$;
- pour un renvoi sous escorte, 10 900 \$;
- pour une détention avant renvoi, 1 300 \$.

Cela représente un total de 4 550 \$ pour un étranger qui a été détenu avant d'être renvoyé sans escorte ou 12 200 \$ pour un étranger qui a été détenu avant d'être renvoyé sous escorte.

« Conformément au paragraphe 17(1) de la *Loi sur les frais de service*, l'ASFC envisage d'appliquer un mécanisme réglementaire pour assujettir les coûts recouvrables à un rajustement annuel des frais. Ce rajustement, fondé sur l'indice des prix à la consommation (IPC), refléterait le taux de variation sur 12 mois de l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Canada du mois d'avril de l'exercice financier précédent, tel que publié par Statistique Canada sous le régime de la *Loi sur la statistique*. L'application annuelle de l'IPC aux frais de renvoi permettrait d'assurer la concordance

entre le régime réglementaire de recouvrement des coûts et les dépenses réelles de l'ASFC en matière d'exécution de la loi. »<sup>109</sup>

Étant donné que la nouvelle structure de recouvrement des coûts relatifs aux renvois équivaut à un rajustement très important des frais, c'est le moment opportun d'introduire la prime pour renvoi sous escorte.

Ainsi, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition soit incluse dans les recommandations de la Commission.

---

<sup>109</sup> Proposed regulatory amendments to modernize the existing framework governing the collection and recovery of removal costs from foreign nationals removed from Canada at Her Majesty's expense in accordance with section 243 of the Immigration and Refugee Protection Regulations: <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/consult/consultations/2020-2-eng.html> (Pièce 99)

**ARTICLE 59**  
**INDEMNITÉS –**  
**REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TIR**  
**&**  
**PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT**  
**DES ARMES À FEU**

**PROPOSITION DE L'AFPC**

**59.xx Remboursement des frais de tir**

**Sur réception d'un reçu, l'Employeur rembourse au personnel tous les frais engagés pour l'utilisation des champs de tir et l'entreposage des armes à feu.**

**PROPOSITION DE L'AFPC (NOUVEL APPENDICE)**

**APPENDICE XX**  
**PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT**  
**DES ARMES À FEU**

- xx.01** a) L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. **Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.**
- b) **Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.**

**MOTIF**

Avec ces deux propositions, le Syndicat vise à obtenir des changements pour refléter les dispositions qui constituent la norme pour les agentes et agents

chargés de l'application de la loi de l'ensemble du pays et qui prévoient le renouvellement des compétences pour la grande majorité des membres FB.

Du fait qu'ils sont chargés de l'application de la loi, la plupart des membres FB doivent renouveler, chaque année, leur certificat de port d'armes à feu. Cette exigence s'applique aux agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, d'enquête et du renseignement.

Voici la position de l'ASFC : le certificat de port d'armes à feu est une condition essentielle à l'exécution des tâches du personnel.

L'ASFC a remboursé jusqu'en 2013 deux séances d'entraînement sur le maniement d'armes à feu par année civile. À l'époque, l'ASFC avait justifié sa décision en évoquant les compressions imposées par le gouvernement Harper. Le Syndicat n'avait pas pu déposer un grief sur ce revirement de situation, parce que les séances d'entraînement ne faisaient pas partie de la convention collective. Le Syndicat propose de réinstaurer les séances d'entraînement payées, anciennement une pratique de l'Agence, et de les enchâsser dans la convention collective étant donné qu'à l'heure actuelle les pratiques et les politiques de l'Employeur exigent que les membres se conforment aux normes établies par l'ASFC, *mais en dehors des heures de travail et à leurs propres frais.*

Actuellement, les séances d'entraînement sur le maniement d'armes à feu permettent aux membres de pratiquer le tir en dehors des heures de travail. Comme condition d'emploi, chaque année, les agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, d'enquête et du renseignement doivent renouveler leur certificat de port d'armes. C'est-à-dire, les membres de l'ASFC doivent savoir manier une arme à feu de façon compétente et faire preuve de cette compétence régulièrement.

Malgré ces exigences de l'Employeur, les agents ne sont pas remboursés pour les frais liés à l'abonnement et autres dépenses liées à la pratique du tir. L'Employeur fournit aux membres FB des cibles-silhouettes et 1 000 cartouches de munition par année, soit 200 cartouches par période de pratique. Dans plusieurs cas, les membres FB sont même tenus de suivre une formation sur le maniement des armes à feu en dehors des heures de travail qui dure habituellement une demi-journée ou une journée entière. De plus, les champs de tir ne sont pas situés à proximité du lieu de travail des membres où ils doivent obtenir leur munition et leur matériel. Selon la politique actuelle, les agentes et agents ne sont pas remboursés pour les séances d'entraînement sur le maniement des armes à feu en dehors des heures de travail, notamment pour leurs frais de déplacement et autres frais connexes. La proposition du Syndicat qui vise à obtenir le remboursement des frais liés à l'utilisation de champ de tir est une question d'équité dans les régions et entre les régions (pièce 100). Il serait tout aussi équitable que l'Employeur accorde du temps et rembourse les frais encourus par les membres FB pour qu'ils puissent renouveler leurs compétences liées aux nécessités du service.

Conformément au sous-alinéa 2.3.23(a) des procédures normales d'exploitation de la formation sur les tactiques de défense, seulement les champs de tir approuvés par l'ASFC peuvent être utilisés par les membres qui souhaitent s'exercer au tir. L'ASFC a dressé d'ailleurs une liste des champs de tir approuvés.

Voici quelques points que nous avons relevés dans cette liste :

- 132 champs de tir approuvés;
- 3 champs de tir (2 dans la région de l'Atlantique, 1 dans la région des Prairies) déterminent les frais selon un protocole d'entente non dévoilé;
- 7,6 % des champs n'imposent pas de frais;
- Au moins un champ annonce que le tir est gratuit pour les employés de l'ASFC, mais impose d'autres frais;

- Certains champs de tir imposent des frais annuels (en plus d'autres frais connexes). Ces frais varient d'une région à l'autre. Certains champs de tir n'annoncent pas leurs tarifs (soit parce qu'il faut communiquer directement avec eux, qu'il n'y a pas de frais ou qu'il y a un protocole d'entente en vigueur à ce sujet). Les champs de tir qui ont les frais annuels les plus élevés, soit de 262 \$<sup>110</sup>, sont dans la région métropolitaine de Toronto. Les frais dans les autres sont, en ordre décroissant, de 182 \$ dans la région du nord de l'Ontario, de 171 \$ dans le sud de l'Ontario, de 139 \$ au Québec, de 99 \$ dans les Maritimes, de 85 \$ en Colombie-Britannique et de 81 \$ dans les Prairies.
- En plus de ces frais d'adhésion annuels, de nombreux champs de tir exigent d'autres frais connexes, soit des frais d'initiation, de cours de sécurité sur les armes de poing et les étuis et d'abonnement à un club de tir sportif.
- Certains champs de tir imposent des frais journaliers, en plus des frais annuels. Ces frais varient beaucoup d'un champ de tir à un autre; certains offrent également des tarifs spéciaux au personnel de l'ASFC. Le tarif quotidien moyen est d'environ 271 \$ (pièce 101).

Les tarifs des champs de tir varient énormément au sein d'une même région et d'une région à l'autre, y compris dans les régions où les armes à feu sont interdites. Cependant, l'endroit où vivent les membres ne devrait pas déterminer les frais qu'ils doivent payer pour pratiquer le tir, surtout lorsque ce programme a été créé pour donner aux membres la possibilité de se préparer au renouvellement de leur certificat d'arme à feu.

Quant à la durée de ces séances d'entraînement, les conventions collectives de deux organismes chargés de l'application de la loi, notamment deux des plus importants services policiers (à l'exception de l'ASFC et la GRC) donnent des exemples clairs à ce sujet :

---

<sup>110</sup> Montants arrondis au dollar près.

## **Police provinciale de l'Ontario**

### **5.05 Prime de poste**

- b) Une prime de poste est versée seulement au personnel qui travaille par quart rotatif ou quart fixe. Elle ne s'applique pas au personnel qui travaille de jour et qui doit faire des heures supplémentaires. De plus, le personnel qui travaille par quart rotatif ou fixe a droit à une prime de poste dans le cadre d'une formation modulaire ou d'une formation sur le maniement des armes à feu.

## **Sûreté du Québec**

### **5.11 – Session régulière de maniement des armes**

- a) Une session régulière de maniement des armes de plus d'une journée constitue une activité de formation et de développement.
- b) Une session régulière de maniement des armes d'une durée de moins d'une (1) journée ne constitue pas une activité de formation et de développement.

## **Service de police d'Ottawa**

### **12.2 – Heures de travail**

#### **Formation modulaire :**

- Les formations modulaires ont lieu durant les heures de travail normales des membres, conformément à l'annexe n° 2.
- Les membres doivent suivre trois (3) jours de formation modulaire par année d'une durée de dix heures et quarante-cinq minutes (10 h 45 min) chacune. La formation a lieu le lundi, le mardi et le mercredi suivant le quart rotatif.
- La journée de la formation sur les techniques de désescalade est établie par l'Employeur par l'intermédiaire du centre de perfectionnement professionnel.
- Les pauses-repas durant les journées de formation sont d'une (1) heure.

(Pièce 102).

Le Syndicat estime que le statu quo est manifestement injuste. Les membres FB entreprennent ces activités dans leur temps libre et à leurs propres frais, malgré

le fait que l'ASFC exige le maniement des armes à feu comme compétence nécessaire à l'exécution des tâches de la majorité des membres FB.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que les propositions liées au champ de tir et aux séances d'entraînement soient intégrées à la recommandation de la Commission.

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉ DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE**

**xx. 01 L'Employeur s'engage à verser à tous les membres du personnel une indemnité mensuelle de 50 \$ pour couvrir les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, sauf lorsqu'il fournit déjà l'accès à des installations adéquates.**

#### **MOTIF**

Parce qu'ils font partie du personnel d'application de la loi, la plupart des membres de l'unité de négociation FB doivent se conformer à une exigence d'aptitude physique pour occuper leur poste (pièce 103). Cette exigence s'applique aux agentes et agents des services frontaliers, d'application de la loi dans les bureaux intérieurs et du renseignement. Au moment du processus de sélection des nouvelles recrues, les postulants doivent se soumettre à un test d'aptitudes physiques rigoureux. Tous les trois ans à partir de leur date d'embauche, les membres du personnel doivent suivre la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense et réussir à démontrer leur capacité à exécuter toutes les techniques de recours à la force nécessaires à leurs fonctions.

Outre l'exigence d'aptitude physique à remplir, le personnel de première ligne de l'ASFC doit renouveler annuellement son certificat de port d'armes à feu. Voici la position de l'ASFC : le certificat de port d'armes à feu et la réussite de la formation sur les tactiques de maîtrise et de défense sont des conditions essentielles à l'exécution des tâches du personnel.

Reconnaissant l'importance pour son personnel d'être en bonne forme physique, l'ASFC a aménagé des salles de conditionnement physique dans certains de ses bureaux, dont les points d'entrée de Coutts (Alberta) et d'Osoyoos (Colombie-Britannique). L'ASFC a également négocié un rabais de groupe sur l'abonnement aux centres de conditionnement physique GoodLife. Il ne fait aucun doute que l'Employeur reconnaît l'utilité d'un entraînement physique périodique pour que son

personnel de première ligne puisse satisfaire aux exigences en la matière. Il n'empêche que les initiatives de l'ASFC ne sont que des demi-mesures et qu'elles ne sont pas offertes partout au Canada.

Comme indiqué précédemment, certains points d'entrée sont dotés de salles de conditionnement et d'autres ne le sont pas. Ainsi, le personnel au bureau d'Osoyoos a accès à une telle salle, mais pas celui du bureau du tunnel Windsor-Détroit.

En ce qui a trait à l'abonnement aux centres de conditionnement GoodLife, le personnel doit déboursier un montant de sa poche malgré le rabais offert. En outre, il n'y a pas nécessairement un centre de conditionnement GoodLife à proximité de tous les points d'entrée de l'ASFC. La proposition du Syndicat est simple : que l'accès aux installations de conditionnement physique soit le même pour tous les points d'entrée du pays, et que l'Employeur mette à la disposition du personnel de l'équipement de conditionnement physique ou bien qu'il offre une indemnité d'abonnement dans un centre de conditionnement physique.

Le Syndicat fait observer qu'un tel arrangement est courant dans le milieu de l'exécution de la loi, notamment dans le cadre du recrutement des cadets et de régimes d'avantages sociaux. Par exemple, les corps de police d'Edmonton, d'Ottawa, de Toronto, de Saskatoon, de Calgary, de Winnipeg, de York, de Vancouver et de Peel offrent tous aux policiers des installations de conditionnement physique dans leurs propres bureaux et postes de police. La GRC offre des installations de conditionnement physique à plusieurs endroits, tandis que la police provinciale de l'Ontario offre une indemnité de 90 \$ par année en plus d'avoir aménagé sur place une salle de conditionnement physique dans plusieurs de ses bureaux et postes de police. La proposition du Syndicat reflète ainsi donc la pratique courante dans le milieu d'application de la loi.

<b>Service de police</b>	<b>Indemnités de santé et mieux-être</b>
Ottawa	Accès à des centres de santé et de conditionnement physique <sup>111</sup> .
Calgary	Compte Mieux-être : 400 \$; des centres de conditionnement au siège social et dans tous les bureaux du district <sup>112</sup> .
Toronto	Centres de conditionnement sur place (tels qu'indiqué dans les politiques du conseil en annexe de la convention collective) <sup>113</sup> .
Saskatoon	Centres de conditionnement sur place <sup>114</sup> .
Winnipeg	Programme de mieux-être du personnel, y compris l'accès à des centres de conditionnement <sup>115</sup> .
Police régionale de York	Le personnel du bureau central de York peut se tenir en forme en utilisant les centres de conditionnement 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 <sup>116</sup> .
Edmonton	Plusieurs centres de conditionnement répartis dans la ville (selon l'endroit, les centres comprennent un gymnase, une salle de musculation, un terrain de racquetball et une piste de course) <sup>117</sup> .
Police régionale de Peel	Régime d'avantages sociaux comprenant un programme de mieux-être pour la famille, l'accès à des centres de conditionnement et à divers autres programmes. Le personnel est admissible à ces avantages six mois après l'embauche <sup>118</sup> .
PPO	Centre de conditionnement physique dans plusieurs bureaux et postes de police.
Vancouver	Accès à des centres de conditionnement <sup>119</sup> .
Force constabulaire royale de Terre-Neuve	Les rénovations du bureau central de la RNC (p. 26) comprennent un nouveau centre de conditionnement et de mieux-être sur place <sup>120</sup> .
GRC	Depuis 2012, la GRC donne accès à son personnel à des centres de conditionnement et de loisirs, mais pas dans tous les bureaux (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC) <sup>121</sup> .

<sup>111</sup> [ottawapolice.ca/fr/careers-and-opportunities/sworn-salary-and-benefits.aspx](http://ottawapolice.ca/fr/careers-and-opportunities/sworn-salary-and-benefits.aspx)

<sup>112</sup> [calgary.ca/cps/working-for-calgary-police/civilian-careers/before-you-apply-to-the-calgary-police-service.html](http://calgary.ca/cps/working-for-calgary-police/civilian-careers/before-you-apply-to-the-calgary-police-service.html)

<sup>113</sup> [torontopolice.on.ca/careers/uni\\_benefits.php](http://torontopolice.on.ca/careers/uni_benefits.php)

<sup>114</sup> <https://saskatoonpolice.ca/recruiting/salary/>

<sup>115</sup> <https://www.winnipeg.ca/police/policerectruiting/benefits.stm>

<sup>116</sup> <https://www.blueline.ca/york-regional-police-one-of-canadas-top-employers-for-young-people-for-2020/>

<sup>117</sup> <https://www.edmontonpolice.ca/JoinEPS/WorkingAsACivilian/BenefitsofEPS>

<sup>118</sup> [https://www.peelpolice.ca/en/work-with-us/become-an-officer.aspx?\\_mid\\_=8781#](https://www.peelpolice.ca/en/work-with-us/become-an-officer.aspx?_mid_=8781#)

<sup>119</sup> <https://joinvpd.ca/special-municipal-constable/>

<sup>120</sup> <https://www.rnc.gov.nl.ca/wp-content/uploads/2017/03/RNC-Activities-Report-2014-2015-FINAL-WEB.pdf>

<sup>121</sup> 2012 RCMP Annual Compensation Report, p.98. (pièce 105).

Montréal	Depuis 2012, le personnel policier y a accès dans seulement 4 postes de police (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC).
Halifax	Depuis 2012, les policiers ont accès à des centres de conditionnement et de loisirs (Rapport annuel sur la rémunération de la GRC).

(Pièce 104).

L'ASFC a mis en place des exigences rigoureuses en matière d'aptitude physique pour le personnel de première ligne. L'ASFC a compris que celui-ci doit régulièrement prévoir des périodes d'entraînement pour continuer à remplir ces exigences. Voilà pourquoi l'Employeur a négocié un abonnement de groupe dans les centres de conditionnement physique GoodLife, aménagé des salles de conditionnement physique dans ses lieux de travail et, par le passé, a remboursé les frais liés aux séances d'entraînement au maniement des armes à feu. La proposition du Syndicat ne va donc pas à l'encontre des priorités de l'Employeur. Il manque seulement une application juste et conséquente et l'ajout d'une garantie dans la convention en vigueur pour élargir les pratiques (ou les réinstaurer dans le cas des séances d'entraînement au maniement des armes à feu) et en faciliter l'accès. Enfin, cette proposition ne créera pas un précédent puisque l'accès à des centres de conditionnement physique fait habituellement partie intégrante des conventions collectives des effectifs chargés de l'application de la loi.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient intégrées à la recommandation de la Commission.

## NOUVEL ARTICLE MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

### PROPOSITION DE L'AFPC

**L'Employeur ne refuse pas sans motif valable une demande d'un employé-e d'effectuer des tâches normales de son travail à l'extérieur des installations de l'Employeur.**

### MOTIF

Le Conseil du Trésor a instauré sa Politique de télétravail en 1999. Les objectifs de la politique sont de « [p]ermettre aux employés de travailler à un autre endroit afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée tout en continuant de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation » (pièce 58). Dans l'énoncé de la politique, on mentionne aussi que « [l]'employeur reconnaît les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail, et il encourage les ministères à mettre en œuvre des régimes de télétravail lorsque de tels régimes sont rentables et réalisables sur le plan opérationnel, et ce d'une manière juste, équitable et transparente ». Le télétravail est défini comme « un régime de travail souple selon lequel les employés ont l'autorisation d'effectuer une partie ou la totalité de leurs tâches dans un lieu de télétravail ». Un lieu de télétravail est défini comme « un autre endroit où l'employé est autorisé à exécuter le travail qu'il aurait autrement à accomplir à son lieu de travail désigné ou à partir de celui ». <sup>122</sup>

Le télétravail était chose courante dans les lieux de travail où les agents ne portaient pas l'uniforme à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) – l'organisme qui a précédé l'ASFC –, aussitôt après la mise en œuvre de la politique, particulièrement aux bureaux de l'observation des échanges commerciaux et à l'administration centrale de l'ASFC à Ottawa. En fait, dans

---

<sup>122</sup> Telework Policy. 1999: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12559&section=html>

certaines régions cette pratique existait bien avant la mise en application de la politique. Pour le personnel des bureaux d'observation des échanges commerciaux qui travaille dans des régions très urbanisées, Toronto et Montréal, par exemple, la direction et les employés ont reconnu que cette façon de travailler était extrêmement pratique. Ces employés, en effet, exécutent régulièrement leurs fonctions hors des bureaux de l'ASFC qui se trouvent dans le centre de ces deux villes et difficilement accessibles à certaines heures de la journée. À Toronto, par exemple, au lieu de passer environ deux heures dans la circulation pour aller au siège de l'ASFC (1, rue Front) et en revenir, les employés se rendaient sur les sites, à Mississauga, Scarborough ou dans le nord-ouest de Toronto, exécutaient les vérifications puis retournaient à leur domicile pour remplir les formulaires nécessaires et d'autres documents. En fait, lorsqu'elle a mené une campagne de recrutement pour des agents d'observation des échanges commerciaux dans la région métropolitaine de Toronto en 2000-2001, l'ASFC a activement promu le télétravail. En 2004, cette région comptait, à elle seule, plus de 150 employés en télétravail et 117 autres avaient manifesté leur intérêt.

Vers la fin des années 2010, l'ASFC commença unilatéralement à révoquer la Politique sur le télétravail dans certaines régions : d'abord à Toronto puis, en 2008, au Québec et en Alberta. Lorsque débutait la présente ronde de négociation en 2018, la Colombie-Britannique était le seul endroit au pays où les agents d'observation des échanges commerciaux pouvaient faire du télétravail. La seule exception à cette règle : les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation pour des raisons médicales.

Lors de la ronde de négociations de 2009, le Syndicat a soulevé la question du télétravail dès le début. Même si aucun consensus n'a pu être atteint sur la mise en application de cette politique durant les négociations, les parties n'en ont pas moins décidé de mettre sur pied un comité mixte pour discuter de la mise en œuvre de la Politique sur le télétravail à la Division de l'observation des échanges commerciaux de l'ASFC. Le comité mixte s'est réuni à maintes reprises pendant

les années qui ont suivi. Plusieurs téléconférences ont également eu lieu, ainsi que de nombreuses discussions au cours desquelles l'ASFC a maintenu sa position selon laquelle les modalités en matière de télétravail doivent être accordées au cas par cas, à la discrétion de la direction. C'est donc pour cette raison que le Syndicat a une fois de plus soulevé cette question lors de la présente ronde de négociations. En fait, rien n'a changé depuis que la direction a mis fin à cette pratique bien des années avant le début de la présente ronde de négociations en 2018.

Les avantages du télétravail sont bien démontrés. Par exemple, selon une étude menée en 2010 par le gouvernement du Canada :

*Le télétravail offre des avantages considérables aux employés, à leurs employeurs et aux collectivités. Le télétravail comprend également son lot de défis, mais la plupart d'entre eux peuvent être surmontés par une planification et une mise en œuvre minutieuses du programme. Les gouvernements canadiens, fédéral et provinciaux, ont été moins proactifs que l'administration américaine à l'égard de la mise en œuvre et de la protection du télétravail. Plusieurs municipalités canadiennes ont mis en place des initiatives de soutien, notamment la Ville de Calgary, le chef de file en la matière. Des organisations non gouvernementales (ONG) sont également actives et sensibilisent les employeurs canadiens aux avantages et aux pratiques exemplaires de télétravail. Une entreprise canadienne est le chef de file mondial du télétravail. En effet, chez Nortel Networks les modalités de travail flexibles sont une priorité. L'entreprise retire des avantages considérables du télétravail, notamment à l'égard de la productivité des employés et des économies réalisées (espaces de bureau). (pièce 106)*

La même étude dresse la liste des avantages pour les employés, les employeurs et les collectivités, dont les suivants :

- Meilleur équilibre travail-vie personnelle.
- Gains de temps (puisque les télétravailleurs n'ont pas à faire la navette, ils gagnent du temps qui pourrait être utilisé à meilleur escient dans la vie personnelle ou professionnelle)

- Meilleures perspectives d'emploi pour les personnes ayant un handicap
- Meilleures perspectives d'emploi pour les résidents de collectivités distantes
- Motivation et productivité accrues de l'employé.
- Promotion du recrutement et du maintien en poste des employés
- Besoins réduits de locaux à bureaux et de places de stationnement.
- Besoins réduits de réinstallation des employés.
- Besoins réduits de voyages et diminution des émissions des véhicules
- Souplesse pour réagir à divers événements : sécurité, énergie, météorologie ou construction
- Meilleure capacité à conserver ou à attirer des résidents dans les collectivités rurales ou satellites

Cette étude se penche ensuite sur le cas de la société Nortel Networks, qui a activement encouragé le télétravail et où environ 8 % de son personnel sont des télétravailleurs à temps plein, et 80 % travaillent ailleurs qu'à leur bureau normal, à l'occasion. Les résultats sont remarquables :

- la productivité a augmenté d'environ 15 % chez les télétravailleurs, tandis que 94 % des télétravailleurs disent avoir augmenté leur productivité d'entre 15 % et 20 %;
- le taux de satisfaction des télétravailleurs est supérieur de 11 % à celui de la population active générale;
- et chaque télétravailleur fait économiser environ 9 000 \$US à l'entreprise, en termes de frais de location de locaux à bureau.

Cette même étude a fait référence à un certain nombre de défis que pose le télétravail : moins de contacts avec les collègues, diminution des activités physiques, sécurité et protection des renseignements confidentiels. Toutefois, un certain nombre de stratégies sont proposées pour atténuer ces préoccupations éventuelles. Le gouvernement conclut dans cette étude que « le télétravail comprend également son lot de défis, mais la plupart d'entre eux peuvent être

surmontés par une planification et une mise en œuvre minutieuses du programme ».

Il ne fait donc aucun doute que le gouvernement du Canada a par le passé reconnu les avantages du télétravail, tant pour les employés que les employeurs ou les collectivités.

Pendant de nombreuses années, d'abord à l'ADRC puis à l'ASFC, le télétravail a été largement mis en œuvre et encouragé pour le personnel ne portant pas d'uniforme. Il a été unilatéralement révoqué dans la plupart des régions du pays et est maintenant approuvé par la direction de façon incohérente, ce qui a créé beaucoup de frustration au sein du personnel et des désaccords entre les parties. L'Employeur n'a pas expliqué pourquoi le télétravail ne pouvait être mis équitablement en place partout au pays. Pourtant, le gouvernement a produit au moins une étude révélant sans ambiguïté que le télétravail est bénéfique non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs et la collectivité. En fait, l'Employeur reconnaît lui-même, dans sa politique « les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail [et] « il encourage les ministères à mettre en œuvre des régimes de télétravail [...] d'une manière juste, équitable et transparente ». Et c'est exactement l'intention de la proposition avancée par le Syndicat.

Au début de l'année 2019, l'ASFC a annoncé qu'elle instaurait une nouvelle Politique sur le télétravail. Lors des négociations, l'Employeur a fourni une copie de la politique au Syndicat. Après avoir examiné la politique, le Syndicat a fait savoir que, malgré le fait que la nouvelle politique ne répondait pas à de nombreuses préoccupations majeures et que d'énormes problèmes subsistaient, il ne s'y opposerait pas, car elle représentait selon lui une légère amélioration comparativement à la précédente. (pièce 107)

Le Conseil du Trésor a instauré sa directive sur le télétravail en avril 2020, dont voici les objectifs :

3.2. En plus de résultats attendus énoncés à la section 3 de la *Politique sur la gestion des personnes*, les résultats attendus de la présente directive sont les suivants :

- 3.2.1. les employés sont en mesure de réduire leur stress, de concilier le travail et leur vie personnelle, et de satisfaire aux attentes en matière de rendement;
- 3.2.2. la possibilité de faire du télétravail est utilisée, s'il y a lieu, y compris dans le but de maintenir une fonction publique inclusive et d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, assorti de modalités de travail souples;
- 3.2.3. la fonction publique contribue à la réduction des émissions dues au transport, à la congestion routière et à la pollution atmosphérique, conformément à la *Stratégie pour un gouvernement vert*.<sup>123</sup>

Les objectifs énoncés à la section 3 de la *Politique sur la gestion des personnes* s'appliquent à la présente directive.

- L'objectif de la présente politique est d'avoir un effectif à rendement élevé qui assure une gouvernance et des services de qualité pour les Canadiens et qui incarne les valeurs de la fonction publique, telles que le respect, l'intégrité, l'intendance et l'excellence dans ses gestes et ses décisions.

3.2. Les résultats attendus de la présente politique sont les suivants :

- 3.2.1. l'administration publique centrale attire, perfectionne et maintient en poste un effectif talentueux, représentatif et diversifié, qui est en mesure de servir le public dans les deux langues officielles;
- 3.2.2. l'environnement de travail est sain, sécuritaire, accessible, respectueux, juste et moderne;
- 3.2.3. l'effectif adhère aux valeurs du secteur public;

---

<sup>123</sup> Directive sur le télétravail: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32636>

- 3.2.4. l'effectif est bien organisé et bien géré pour satisfaire aux exigences opérationnelles;
- 3.2.5. les pratiques de gestion des personnes optimisent les pouvoirs délégués.<sup>124</sup>

Le 17 août 2020, l'ASFC a présenté une entente de télétravail partiel provisoire qui lui est propre : modalités de travail à partir d'un lieu de télétravail désigné et d'un lieu de travail de l'ASFC pendant la pandémie (pièce 108).

Il importe de noter que si la pandémie de COVID-19 a déclenché la mise en œuvre et la révision des dispositions sur le télétravail et les modalités de travail flexibles à l'ASFC, il n'en demeure pas moins que la question du télétravail date de longtemps. Rien n'indique que ces problèmes ne referont pas surface après la pandémie. En fait, au vu des antécédents des parties dans ce dossier, le Syndicat est d'avis que ces problèmes se poseront à nouveau.

Le Syndicat soutient que la mise en œuvre de la directive sur le télétravail du SCT en 2020 et les modalités de travail à partir d'un lieu de télétravail désigné et d'un lieu de travail de l'ASFC pendant la pandémie sont l'occasion idéale d'intégrer une disposition sur les modalités de travail flexibles à la convention collective. Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition sur le télétravail soit incluse dans la recommandation de la Commission.

---

<sup>124</sup> Politique sur la gestion des personnes: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32621>

## **ARTICLE XX RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

### **PROPOSITION DE L'AFPC**

## **NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

### **Certificat médical**

**XX.02** Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a).

**XX.03** Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut afin d'obtenir ce certificat.

### **MOTIF**

Le libellé de l'article 35 de l'actuelle convention collective accorde à l'Employeur une marge de manœuvre excessive et injustifiée. Par exemple, en raison du libellé de l'actuel alinéa 35.02a), certains gestionnaires de l'ASFC ont décidé qu'un certificat médical émis par un médecin dûment qualifié ne constitue pas une preuve suffisante de la maladie d'une personne salariée et qu'il faut plutôt une deuxième opinion émise par le « médecin de l'entreprise » (Santé Canada).

Le Conseil du Trésor a accepté le libellé qui protège les employés des abus que pourrait commettre l'Employeur à ce sujet domaine. Par exemple, l'entente entre le Conseil du Trésor et le personnel de Service correctionnel Canada précise ce qui suit :

*(Article 31.03) Une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a). Cependant, l'employeur peut demander un certificat médical à l'employé pour qui il a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie (pièce 109).*

Le Conseil du Trésor a inclus de telles protections dans la Norme d'évaluation de santé professionnelle. Ainsi, lorsqu'une personne salariée décide de consulter son médecin, Santé Canada doit agir en fonction des résultats des examens effectués par ce dernier (pièce 110). La proposition du Syndicat reprend ce qui figure déjà dans la politique de l'Employeur. Il ne fait aucun doute que si l'avis du médecin d'une personne salariée suffit pour déterminer que celle-ci répond aux critères établis dans la Norme de santé professionnelle du Conseil du Trésor, un certificat d'un médecin de l'employé visé devrait être plus que suffisant pour répondre aux exigences de la direction de l'ASFC.

La proposition sur le remboursement des frais encourus pour obtenir un certificat médical traduit la nécessité de garantir un traitement équitable en ce qui a trait à la prise en charge de frais supplémentaires associés à l'obtention de tels certificats. Lorsque l'Employeur exige un certificat médical et que la personne salariée en assume les frais, il pénalise financièrement cette personne parce qu'elle est malade. La nouvelle clause proposée par le Syndicat garantirait que l'employé tenu de présenter un certificat n'ait pas à subir de sanction parce qu'il est malade ou qu'il a été sélectionné à des fins de vérification. Le libellé agirait comme un élément dissuasif en cas de demande arbitraire de certificat pour un congé de maladie de courte durée. Le Syndicat soutient qu'il est illogique d'obliger un employé absent pendant un jour ou deux en raison d'un simple rhume de prendre rendez-vous chez un médecin pour obtenir un certificat alors que le système de santé est déjà surchargé.

Un libellé semblable se trouve dans de nombreuses conventions collectives de l'AFPC avec d'autres employeurs fédéraux, notamment la Chambre des communes, le Sénat, le Service de protection parlementaire, le Centre de recherches pour le développement international, les Opérations des enquêtes statistiques, le Musée canadien de l'histoire, le Musée canadien pour les droits de la personne, entre autres. La CRTESPF a déjà, à plusieurs reprises, accordé cette disposition lors d'arbitrage de différends (CRTESPF 485-HC-45). Par ailleurs, le remboursement des frais d'un certificat médical est une pratique courante dans le milieu de l'exécution de la loi.

En ce qui concerne l'obligation de produire un certificat médical, la proposition du Syndicat reprend non seulement ce que l'Employeur a déjà consenti à d'autres travailleurs et travailleuses du milieu de l'application de la loi, mais aussi la politique du Conseil du Trésor en ce qui a trait aux normes en matière de santé et sécurité au travail. Quant au remboursement des frais de certificats médicaux, le Syndicat propose d'adopter ce qui existe déjà dans l'administration publique centrale et ce qui a été accordé par la CRTESPF il y a à peine deux ans.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions au sujet de l'article 35 soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

## **ANNEXE XX DÉNONCIATION**

### **PROPOSITION DE L'AFPC**

## **NOUVEAU DÉNONCIATION**

**Nulle mesure disciplinaire ne doit être imposée à un membre du personnel qui ne doit pas être autrement pénalisé, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son ancienneté, 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 pour 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**

Le Syndicat a signalé à maintes reprises dans le présent mémoire les problèmes persistants causés par l'intransigeance des gestionnaires de l'ASFC. Nous l'abordons notamment dans l'introduction et dans les sections sur l'article 17 (Mesures disciplinaires) et l'article 20 (Harcèlement et abus de pouvoir). Le Syndicat veut aussi obtenir des protections pour ses membres en matière de dénonciation.

Durant les négociations, l'Employeur a plaidé que la proposition du Syndicat était inutile puisqu'une loi protège déjà les fonctionnaires divulgateurs. Le Syndicat soutient que la législation en vigueur comporte de nombreuses failles.

En 2007, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR), qui doit, entre

autres, protéger les fonctionnaires divulgateurs contre toutes représailles. Cependant, la LPFDAR a été vertement critiquée parce qu'elle impose de nombreuses contraintes aux fonctionnaires divulgateurs et semble davantage protéger les présumés auteurs d'actes fautifs. En novembre 2006, le Sénat avait adopté 16 modifications à la Loi (dans le cadre du projet de loi C-2). Mais le gouvernement a rejeté les quinze modifications les plus substantielles. Comme l'exige cette loi largement discréditée, un examen a été effectué plus tôt cette année. Or, en date d'octobre 2017, le gouvernement n'y avait toujours pas donné suite.

### **Principales limites de la LPFDAR :**

- stricte interdiction de dénoncer publiquement dans la majorité des cas;
- interprétation étroite des dénonciations protégées (c.-à-d., lorsqu'il s'agit d'une exigence réglementaire ou de bonne foi);
- allégations de représailles susceptibles d'être rejetées dans la majorité des cas;
- limite de 60 jours à partir du moment des représailles pour dénoncer;
- aide juridique insuffisante;
- impossibilité d'utiliser de l'information provenant du secteur privé;
- blocage systématique de l'accès à l'information;
- exclusion de toute agence de sécurité;
- anciens fonctionnaires intouchables, et impossibilité pour les commissaires d'enquêter sur des inconduites;
- dispositions trop faibles relativement aux sanctions et aux mesures correctives.

[Une liste et des commentaires exhaustifs sur l'ensemble des limites de la Loi se trouvent à l'adresse :  
web.archive.org/web/20140605092603/http://fairwhistleblower.ca/psdpa/psdpa\\_critique.html \(en anglais\).](http://web.archive.org/web/20140605092603/http://fairwhistleblower.ca/psdpa/psdpa_critique.html)

La Loi restreint la marge de manœuvre des dénonciateurs à différents égards : quand dénoncer, à quel moment et à qui. En vertu de la Loi, les fonctionnaires doivent utiliser un mécanisme interne et n'ont le droit de dénoncer un acte répréhensible au Commissaire que dans des situations très précises. Ils peuvent dénoncer un acte fautif au Commissaire s'ils ont des motifs raisonnables de croire

que les mécanismes internes ne suffisent pas. Ces restrictions ont effectivement pour effet de réduire le nombre de dénonciations. La Loi ne garantit pas le droit de dénoncer tous les actes illégaux et répréhensibles. La définition d'un acte répréhensible omet de façon sélective des volets importants, comme les politiques du Conseil du Trésor. Or, si la Commission d'enquête Gomery a été créée, c'est précisément en raison du non-respect de ces politiques. Les fonctionnaires peuvent divulguer publiquement un acte fautif s'ils jugent qu'ils n'ont pas le temps de recourir au processus confidentiel prévu et qu'ils ont « des motifs raisonnables de croire que l'omission ou l'acte qui est visé par la divulgation constitue, selon le cas : une infraction grave à une loi fédérale ou provinciale ou un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou l'environnement ». S'ils choisissent d'aller devant les médias pour dénoncer un acte fautif en passant outre les conditions exigées par la Loi, et subissent des représailles par la suite, ils ne pourront pas déposer une plainte auprès du Commissaire à l'intégrité. De plus, la LPFDAR limite les dénonciations en permettant au Commissaire de refuser des cas de dénonciation s'il croit que la personne n'agit pas de bonne foi, que la plainte n'est pas dans l'intérêt public ou pour tout autre motif qu'il juge fondé.

Une autre lacune de la Loi est qu'elle ne remédie pas à toutes les formes de harcèlement, en particulier aux représailles passives. L'aide juridique apportée aux dénonciateurs – 1 500 \$ – est tout à fait insuffisante. Durant son mandat, l'ancienne Commissaire Christiane Ouimet n'a accordé aucune aide juridique aux dénonciateurs, ce qui a, en fait, aidé à protéger les auteurs d'actes répréhensibles représentés par les services juridiques du gouvernement. La LPFDAR bloque avec précaution tout recours possible pour accéder aux détails de l'enquête du Commissaire à l'intégrité, ces données n'étant pas visées par les lois sur l'accès à l'information, non seulement pour quelques années, mais à jamais. De plus, le Tribunal mène ses audiences à huis clos et il n'est pas tenu d'en déposer le compte rendu à la Cour fédérale. Quand le gouvernement fédéral règle des cas de dénonciateurs, il leur impose des conditions très strictes sur la confidentialité.

Une récente étude menée par la UK International Bar Association et le US Government Accountability Project confirme entièrement les préoccupations du Syndicat au sujet de cette loi. Parmi les 37 pays examinés, l'étude a révélé que :

Le Canada, le Liban et la Norvège sont à égalité en ce qui concerne les lois sur la protection des dénonciateurs les plus faibles du monde, ne répondant qu'à un seul des 20 critères fixés par l'étude. (Pièce 111)

Selon l'étude, la loi canadienne en matière de dénonciation est « totalement inefficace ».

Une autre étude, menée par le Centre for Free Expression de l'Université Ryerson, condamne tout autant le cadre actuel de dénonciation du Canada, le décrivant comme « profondément défectueux » et « complètement inefficace » (pièce 112).

Comme l'explique le Syndicat dans sa justification sur l'abus de pouvoir, un rapport du Bureau du vérificateur général sur le respect en milieu de travail (publié à l'automne 2019) révèle que plus d'un tiers (35 %) des répondantes et répondants (6 090) ont indiqué qu'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Dans mon milieu de travail, si un employé était victime d'un acte de harcèlement, de discrimination ou de violence commis par un autre employé ou un gestionnaire, il craindrait des représailles s'il signale l'incident<sup>125</sup> ». De même, comme le démontrent clairement les sondages de la fonction publique de 2014, 2017, 2018 et 2019, les réponses négatives à la question « J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles » sont alarmantes : un total de 41 % en 2019. Le personnel de l'ASFC ne fait pas beaucoup confiance à la haute direction. La majorité du personnel de première ligne a d'ailleurs particulièrement peur des représailles de la part des gestionnaires s'il osait faire part de ses préoccupations. Et comme on vient de le voir, la *Loi sur protection des*

---

<sup>125</sup> Question 43 : [J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel \(p. ex., grief, plainte, droit d'appel\) sans crainte de représailles : tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2019/results-resultats/bq-pq/83/org-fra.aspx](https://tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2019/results-resultats/bq-pq/83/org-fra.aspx).

*fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* ne prévoit pas de protections suffisantes. Par conséquent, le Syndicat demande que des garanties à cet effet soient ajoutées à la convention collective du groupe FB. Sa proposition s'harmonise même avec la définition de « représailles » énoncée à l'article 2 de la LPFDAR (pièce 113).

Pour ces raisons, en considération de son indispensabilité démontrée dans les présentes et compte tenu du libellé reflétant les définitions énoncées dans la Loi en vigueur, le Syndicat demande respectueusement que sa proposition concernant la dénonciation soit ajoutée à la recommandation de la Commission.

## NOUVEL ARTICLE EMPLOIS ÉTUDIANTS

- XX.01** L'Alliance et l'Employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, « une employée étudiante ou un employé étudiant » est une personne embauchée en vertu d'un programme d'emploi étudiant reconnu. Les autres personnes salariées sont membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme reconnu » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** L'Employeur ne peut embaucher des étudiantes ou étudiants pour remplacer des membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir des postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des employé-e-s étudiants.
- XX.06** L'Employeur doit s'assurer que les employé-e-s étudiants obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'ils ne sont pas exposés à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'ils ont la protection des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.07** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter et s'entendre sur les conditions dans lesquelles les étudiantes et étudiants affectés au travail de l'unité de négociation pourront s'acquitter de leurs tâches. Ces conditions comprennent également le taux de rémunération de ce personnel étudiant.

## **MOTIF**

Les emplois étudiants à l'ASFC sont une source de tension continue entre les parties depuis la création de l'unité de négociation en 2007. Durant les négociations de la première convention collective du groupe FB, le Syndicat avait soulevé ce problème et l'Employeur s'était alors engagé par écrit à diminuer progressivement l'embauche d'étudiants aux points d'entrée terrestres. Or, l'ASFC continue néanmoins d'employer du personnel étudiant dans ses installations aéroportuaires où ces problèmes restent entiers.

Le Syndicat ne s'oppose pas à ce que l'Employeur embauche des étudiants. Un bon nombre de ses membres ont d'ailleurs commencé leur carrière dans le cadre d'un programme étudiant. Là où le bât blesse, c'est que le personnel étudiant sert en réalité de main-d'œuvre bon marché et non pas aux fins prévues du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) (pièce 114).

Le personnel étudiant qui travaille dans les aéroports est souvent appelé à accomplir la totalité des tâches des agents des services frontaliers. Or, ces étudiants n'ont pas suivi la formation intensive à laquelle doivent se plier les agents des services frontaliers. En tant que professionnels de l'application de la loi, les agents des services frontaliers doivent en effet suivre des formations de plusieurs mois avant d'obtenir une affectation dans un point d'entrée. Ils et elles doivent en outre satisfaire à l'exigence d'aptitude physique. Le personnel étudiant n'a aucune exigence de ce genre à remplir. Non seulement le recours à ce personnel étudiant nuit au travail des membres de l'unité de négociation, mais il met en danger la sécurité publique – voire sa propre sécurité – estime le Syndicat.

Dans certains lieux de travail, la présence d'employés étudiants a aussi causé des frictions. En effet, l'ASFC a déjà refusé des possibilités de travail ou des heures supplémentaires à des membres FB, pour ensuite les attribuer au personnel étudiant, ce qui a suscité le dépôt de griefs (pièce 115). Le Syndicat a aussi déposé deux plaintes de pratique déloyale de travail à l'été 2020 lorsque l'ASFC

a tenté de remplacer des employés membres de l'unité de négociation par des étudiants dans ses centres de traitement du courrier international de Mississauga et de Vancouver. Le différend à Mississauga n'a toujours pas été réglé et celui au centre de Vancouver devrait être présenté incessamment devant la Commission des relations du travail (pièce 116).

Il importe également de noter que, depuis l'entrée en vigueur de la dernière convention collective, l'ASFC a eu de plus en plus recours à l'embauche d'étudiantes et d'étudiants. Selon un rapport de l'ASFC pour l'exercice 2018-2019 (publié en juin 2019), plus de 1 126 étudiants ont été embauchés durant cette période. Au mois de mars 2018, le Syndicat comptait 8 523 membres FB à l'ASFC et si nous tenons compte des chiffres publiés par l'Agence au sujet du nombre d'emplois étudiants, nous pouvons en déduire que l'ASFC comptait, pour l'année 2018, un employé étudiant pour 7,5 membres FB. Cette tendance ne sert ni l'intérêt du Syndicat et de ses membres ni celui de la population canadienne.

L'ASFC est une agence chargée de l'application de la loi. La majorité des membres de l'unité de négociation FB a suivi une formation comme spécialiste de l'application de la loi. Tenter de pourvoir des emplois de l'unité de négociation par des étudiants est carrément irresponsable.

Les propositions du Syndicat concernant l'embauche de personnel étudiant visent à remédier à la situation. Dans le paragraphe xx.01, le Syndicat reconnaît, tout comme l'Employeur, l'importance des programmes d'emplois étudiants conformément aux objectifs énoncés dans le PFETE. Les paragraphes xx.02 et xx.03 visent à fournir une définition précise de « employé-e-s étudiants » et de « programmes reconnus ».

Dans sa proposition pour le paragraphe xx.04, le Syndicat vise à protéger le travail de l'unité de négociation et à faire en sorte que les postes de spécialistes de

l'application de la loi exigeant des compétences et des qualifications précises ne soient pas pourvus par des étudiants.

La proposition du Syndicat pour le paragraphe xx.05 vise à clarifier les droits du personnel décrits à l'article 28 – Heures supplémentaires – soit l'obligation de l'Employeur d'offrir des heures supplémentaires au personnel qualifié avant de l'offrir au personnel étudiant. La proposition du Syndicat pour le paragraphe xx.06 vise à garantir que le personnel étudiant suive une formation appropriée, qu'il soit bien encadré et que ses droits en vertu du *Code canadien du travail* soient respectés.

Le Syndicat propose en dernier lieu, pour le paragraphe xx.07, que l'Employeur soit tenu d'obtenir l'approbation du Syndicat avant d'attribuer un poste de l'unité de négociation à une personne salariée étudiante. Compte tenu du recours de plus en plus fréquent au personnel étudiant et du nombre de griefs déposé dans plusieurs lieux de travail à ce sujet, le Syndicat réclame des mesures de protection pour les emplois de ses membres et pour le personnel étudiant dans la convention collective.

L'ASFC continue d'embaucher de plus en plus d'étudiants, même aux points d'entrée non terrestres, alors qu'elle procède à des compressions budgétaires. D'ailleurs des griefs ont déjà été déposés à ce sujet. Cette question revêt une grande importance pour le Syndicat et c'est pourquoi il estime qu'elle devrait être réglée par la négociation d'un libellé dans la convention collective. Le Syndicat soutient également que ses propositions servent non seulement l'intérêt de ses membres, mais aussi celui des employés étudiants et de la population canadienne en général.

Pour ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions au sujet des emplois étudiants soient ajoutées à la recommandation de la Commission.

## « UN JOUR EST UN JOUR »

### PROPOSITION DE L'AFPC

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

### 25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

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

(h) **Congé**

~~(i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

(i) **Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.**

## ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

### 32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

(a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.

- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- (c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- (d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

## **ARTICLE 33**

### **CONGÉS-GÉNÉRALITÉS**

#### **33.01**

- ~~(a) Dès qu'un employé e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- ~~(b) Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- (b)** Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- (c)** Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

## ARTICLE 43

### CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**43.02** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures **(10) jours** au cours d'une année financière.

#### **MOTIF**

Le différend entre les parties à propos du temps à accorder à une personne salariée au titre des congés payés (aussi appelé « un jour est un jour ») subsiste depuis plus d'une décennie. En 2000, l'Employeur a tenté de mettre en place un système dans le cadre duquel un jour de congé équivalait à 7,5 heures, ce qui a fait l'objet de plusieurs griefs de la part du Syndicat, lesquels ont été accueillis par la CRTFP en 2001 (2001 CRTFP 117). À la fin de la ronde de négociations de 2004, l'Employeur et le Syndicat avaient conclu une nouvelle convention collective pour le groupe PA, dont faisaient partie les membres FB à l'époque, qui ne parlait plus de « jour ». Dans toutes les dispositions sur les congés payés, ce terme avait été remplacé par « 7,5 heures », soit les heures effectuées par une personne qui travaille régulièrement de jour. Cette modification a été ratifiée par les membres PA à une époque où le personnel travaillant par quart représentait une faible minorité de l'unité de négociation concernée. Mais, tel n'est plus le cas aujourd'hui : les FB travaillent par quart en grande majorité.

Ce changement représentait donc une importante concession. Étant donné que la majorité des membres de l'unité de négociation FB ne font pas des quarts de 7,5 heures, lorsqu'ils prennent un jour de congé, ils n'obtiennent pas l'équivalent d'un congé « d'un jour ». En fait, ils obtiennent moins que le nombre d'heures qu'ils auraient travaillé ce jour-là. Il s'ensuit qu'ils doivent rattraper le temps perdu soit avec des congés annuels, des congés compensateurs ou bien en travaillant des heures supplémentaires après leur horaire de travail pour rattraper ce temps perdu.

Selon le Syndicat, cette disposition est tout à fait injuste, car elle pénalise en fait les membres qui travaillent par quart. Non seulement travaillent-ils selon un horaire irrégulier, mais ils doivent aussi soit utiliser leurs congés annuels, soit travailler plus d'heures s'ils prennent un jour de congé. Le personnel de jour n'est pas assujéti à ces mesures. Par conséquent, le Syndicat estime que les personnes salariées travaillant par quart ne devraient pas l'être non plus.

À l'époque où ce changement a été fait, l'Employeur avait affirmé que le système qui était en place avant la ronde de négociations de 2004 était injuste pour le personnel de jour. Il prétendait, en effet, que les membres du personnel qui travaillaient par quart avaient droit, dans l'ensemble, à davantage de congés. C'est effectivement le cas, et pour une raison bien simple : des quarts de 7,5 heures ne sont pas vraiment compatibles avec les activités de l'Employeur. Ce dernier soutient que, même si c'est à cause de ses activités que les personnes salariées ne travaillent pas des journées de 7,5 heures, celles-ci doivent quand même rattraper le temps perdu un peu plus tard ou puiser dans leurs congés annuels si elles veulent prendre une journée complète de congé. Or, comme nous l'avons déjà mentionné, les effets néfastes du travail par quart sur le personnel sont bien connus. Une fois de plus, le Syndicat estime que cette situation est absolument injuste et que cette inégalité doit être rectifiée.

La position du Syndicat à ce sujet a d'ailleurs été accueillie et renforcée par la CRTFP. Par exemple, en 1991 la CRTFP, dans l'affaire *Phillips*, précisait, en réponse à la position adoptée par l'Employeur (laquelle, dans la présente ronde de négociations, traduit ce qui figure actuellement dans la convention collective) : « [le point de vue de l'employeur perpétuerait l'inégalité en ce qui a trait aux employés qui travaillent de longs postes [...] » (CRTFP 166-2-20099). Par ailleurs, dans l'affaire *King et Holzer*, la CRTFP concluait, dans le contexte du congé payé pour obligations familiales, que « [l]es événements qui donnent lieu à un congé pour obligations familiales ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie. » (CRTFP 166-34-30346).

Pour ces raisons, et compte tenu de la jurisprudence en la matière, le Syndicat demande à la Commission d'inclure ses propositions dans sa recommandation en ce qui a trait à « un jour est un jour ».

## **PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR**

## **ARTICLE 10 INFORMATION**

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

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

## **ARTICLE 10 INFORMATION**

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

**10.02** L'Employeur convient de ~~donner accès~~ ~~fournir~~ à chaque employé-e un ~~exemplaire de~~ à 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 employé-e-s peuvent avoir accès à la présente convention en mode électronique. Dans les cas où cet accès n'est pas possible, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire papier de la présente convention.**

### **MOTIF**

En ce qui concerne la proposition de l'Employeur, le Syndicat 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 dispositions conclues durant la présente ronde de négociations touchant les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour l'ARC et l'ACIA. La majorité des membres FB passent peu de temps devant un ordinateur. En conséquence, 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 entre les parties, ce qui n'est dans l'intérêt d'aucune des parties. Pour ces raisons, le Syndicat demande que la proposition de l'Employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

### **ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

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

#### **MOTIF**

En ce qui concerne la proposition de l'Employeur, le Syndicat 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 dispositions conclues durant la présente ronde de négociations touchant les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour l'ARC et l'ACIA. L'Employeur n'a fourni aucun argument objectif quant à l'application de ce libellé aux membres FB alors qu'il n'a pas remis en question le statu quo avec les autres groupes représentés par le Syndicat. Pour ces raisons, le Syndicat demande que la proposition de l'Employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Remplacer l'article actuel par ce qui suit :

### **ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

**14.14** ~~À compter de la date de signature de la convention collective,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pendant une période maximale de trois mois par exercice financier**; 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 à l'appendice M.

#### **MOTIF**

Par le passé, les membres ont fait face à plusieurs problèmes pour obtenir un congé pour les affaires de l'Alliance. Le Syndicat aborde ce sujet dans la justification de sa propre proposition de l'article 14. L'Employeur propose un libellé qui exacerbera ces problèmes. Aucun autre groupe de l'administration publique centrale représenté par l'AFPC n'a accepté ce libellé. Tenant compte de la nature des problèmes à l'ASFC concernant cette question, le Syndicat ne prévoit pas inverser la tendance pour le groupe FB. De plus, l'Employeur n'a pas établi la pertinence de cette disposition.

Pour ces raisons, le Syndicat demande donc respectueusement de ne pas inclure les propositions de l'Employeur au sujet de l'article 14 dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Remplacer l'article actuel par ce qui suit :

### **ARTICLE 17**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

**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 est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.**

#### **MOTIF**

Le libellé de la présente convention collective entre les parties est la norme au sein de l'administration publique fédérale centrale, y compris dans les conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. De plus, ce libellé apparaît dans la convention collective des parties depuis la signature de la première convention. L'Employeur n'a pas fourni de motif valable quant à la nécessité de modifier la convention collective.

Le Syndicat souligne qu'un autre employeur fédéral, la Chambre des communes, a proposé la même modification à plusieurs reprises, modification qui a été chaque fois rejetée par la CRTESPF lors d'audiences en arbitrage (2018 CRTESPF 21).

Dans la présente ronde de négociations, le Syndicat a comme priorité de négocier de nouvelles protections ayant trait aux mesures disciplinaires. La proposition de l'Employeur va dans la direction inverse. Le Syndicat n'a aucunement l'intention d'accepter ces modifications.

Pour ces raisons, le Syndicat demande donc respectueusement de ne pas inclure les propositions de l'Employeur au sujet de l'article 17 dans la recommandation de la Commission.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Remplacer l'article actuel par ce qui suit :

### ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

#### 25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures sept (7) jours** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail ou le premier (1<sup>er</sup>) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.

[...]

#### 25.21

- a. L'employé e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures sept (7) jours** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1<sup>er</sup>) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

[...]

#### 25.23

- a. Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, ~~sur demande,~~ **peut** consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence,

~~doit~~ **peut** consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

- c. **Sous réserve des alinéas 25.23 a ou b,** Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation ~~par l'une ou l'autre partie,~~ communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation **peut être** tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

#### **25.24 Aménagements d'horaires de postes variables**

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c. **Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur,** les parties s'efforcent de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

#### **MOTIF**

Depuis des années, il y a beaucoup de tensions entre le groupe FB et l'Employeur au sujet de l'établissement des horaires. Le Syndicat cherche donc à améliorer

l'article 25 à l'aide des libellés présentés précédemment dans le présent mémoire. Les propositions de l'Employeur pour les paragraphes 25.12, 25.21 et 25.23 auraient ni plus ni moins pour effet de supprimer la garantie à laquelle a eu droit le personnel depuis des décennies. Dans le cas du paragraphe 25.23 et 23.24, l'Employeur propose carrément de supprimer une garantie qui a fait l'objet de négociations au fil des ans et qui aurait l'effet de modifier en profondeur le processus d'établissement des horaires dans les lieux de travail de l'ASFC. Encore une fois, l'Employeur n'a présenté aucune explication logique pour appuyer sa proposition. La commission de l'intérêt public n'a pas recommandé ces changements dans la ronde de négociations précédente. Le Syndicat n'a aucune intention de consentir à de telles modifications. Il serait de surcroît très surprenant de voir le personnel voter en faveur d'une convention comportant ce genre de modifications.

Pour ces raisons, le Syndicat demande donc respectueusement de ne pas inclure les propositions de l'Employeur au sujet de l'article 25 dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

**Remplacer l'article actuel par ce qui suit :**

### **ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

**30.02 Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux ordinaire.**

#### **MOTIF**

Le Syndicat présente une proposition concernant « un jour est un jour ». Cette question est source de mésentente depuis longtemps entre les deux parties. Avec cette proposition, l'Employeur vise à modifier le seul article de la convention collective qui stipule qu'un « jour représente toujours un jour ». L'Employeur a déjà présenté cette question par le passé comme une simple proposition administrative ou de clarification, mais ce n'est ni l'un ni l'autre. Cette modification serait une importante sérieuse pour les FB qui travaillent par quart, soit la majorité de l'unité de négociation. L'établissement des horaires de travail pendant les jours fériés payés est un sujet épineux, et l'Employeur le sait. Pour cette raison, les parties ont négocié un nouveau libellé au cours de la dernière ronde de négociations pour préciser qui travaille et qui ne travaille pas durant les jours fériés. Si le Syndicat acceptait cette proposition, cela ferait l'objet d'une énorme controverse.

L'Employeur a proposé la même modification au cours de la ronde de négociations précédente et s'est contenté du statu quo. Le Syndicat n'a aucune intention d'accepter ces modifications.

Pour ces raisons, le Syndicat demande donc respectueusement de ne pas inclure les propositions de l'Employeur au sujet de l'article 30 dans la recommandation de la Commission.

## PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

### **ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE**

41.02 **Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, l'employé-e peut** bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de ~~trois (3)~~ **douze (12)** semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer ~~la prestation de services continus~~ **la continuité du service afin de répondre aux besoins du public et/ou au fonctionnement du service;**
- e. **l'employé-e qui prévoit prendre un congé d'un (1) an ou moins lors des vacances estivales doit soumettre sa demande le 15 avril ou avant et le 15 septembre ou avant lors des vacances hivernales;**

## MOTIF

En ce qui concerne la proposition de l'Employeur, le Syndicat 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 dispositions conclues durant la présente ronde de négociations touchant les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour l'ARC et l'ACIA. L'Employeur n'a

fourni aucun argument objectif quant à l'application de ce libellé aux membres FB alors qu'il n'a pas remis en question le statu quo avec les autres groupes représentés par le Syndicat. Bon nombre de membres utilisent ce congé et le Syndicat n'a aucunement l'intention de l'abandonner. Pour ces raisons, le Syndicat demande que la proposition de l'Employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

### **ARTICLE 54 EXPOSÉ DES FONCTIONS**

54.01 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**

Le libellé proposé par l'Employeur pour l'article 54 est en fait absurde. L'Employeur n'a offert aucune justification expliquant pourquoi un exposé ne doit pas être « complet et courant ». Le Syndicat 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 dispositions conclues durant la présente ronde de négociations touchant les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour l'ARC et l'ACIA. Pour cette raison, le Syndicat demande que la proposition de l'Employeur ne soit pas incluse dans la recommandation de la Commission.

## **PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**

Remplacer l'article actuel par ce qui suit :

# **APPENDICE B PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne les employé-e-s de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).

### **1. Processus de consultation**

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion **d'AHPV** aux niveaux local **ou national**, dans les délais prescrits.

### **2. Pourparlers relatifs aux AHPV**

**2.1** La consultation aux niveaux local **ou national** prévue à l'alinéa 25.24a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq (5) jours suivant l'avis déposé par l'une des deux parties ~~de revoir un aménagement d'un accord sur les horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau~~ **en vue de le réviser ou d'en créer un nouveau tel accord**. Avant la tenue de cette rencontre, l'Employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants concernant les nécessités du service :

1. ses **nécessités au niveau du service**,
  2. le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure.
- et
3. ~~la raison d'être de l'horaire proposé.~~

**2.2 Le nombre d'employé-e-s déterminé au paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un poste donné.**

**2.3** Les pourparlers aux niveaux local ou national doivent se conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

**MOTIF**

L'Appendice B a été négocié et accepté lors de la ronde de négociations de 2007 pour répondre aux besoins exprimés par les deux parties : avoir des règles plus précises dans la convention collective sur la négociation des AHPV et préciser comment les horaires seront établis et les heures vacantes seront remplies. Il a été négocié dans la foulée d'un certain nombre de rondes tumultueuses de négociations sur les AHPV dans différents lieux de travail de l'ASFC. À l'Aéroport international Pearson, notamment, les relations de travail entre les parties, tant à l'échelon local que régional, sont devenues très toxiques après une très longue ronde de négociations et la mise en application par l'Employeur d'horaires de travail particulièrement rigides.

Les propositions de l'Employeur pour l'Appendice B reviennent ni plus ni moins à défaire le travail, les négociations et les compromis de tous les instants faits par les parties durant les trois dernières rondes de négociations. Elles renient également certains des principes fondamentaux sur lesquels ont reposé les négociations et les résolutions au chapitre des AHPV.

D'abord, les parties admettent depuis plus d'une décennie que les négociations au sujet des AHPV devraient revenir aux personnes qui sont soumises à cet horaire – c'est-à-dire le personnel salarié et la direction des services et bureaux locaux. Les parties admettent ensuite qu'un échange d'information au début des pourparlers se révélerait crucial pour assurer la bonne marche et la rapidité du processus. Les parties ont enfin convenu, à l'issue de longues négociations durant la première ronde en 2009, que le Syndicat ferait voter ses membres sur l'horaire

proposé par l'Employeur advenant l'impossibilité d'en arriver à une entente. Les parties reconnaissent ainsi que les membres devaient avoir le dernier mot à ce sujet. Or, l'Employeur cherche à trouver une façon de pouvoir mettre fin unilatéralement à un AHPV, tout en proposant dans le même souffle de dérober au Syndicat sa capacité de signifier un préavis en vue de mettre fin à un AHPV.

Durant la présente ronde de négociations, l'Employeur propose de démolir tout le chemin parcouru. En premier lieu, il propose de créer un mécanisme en fonction duquel les discussions sur les AHPC seraient tenues à l'échelle nationale et non plus à l'échelle régionale. Le Syndicat estime que cette proposition est inacceptable. Le fait de conférer aux représentants nationaux de l'ASFC la prérogative de renégocier – et ultimement de forcer un vote – sur plus de 90 AHPV conclus au fil des ans dans les lieux de travail de l'ASFC aurait un effet des plus perturbateurs. Deuxièmement, l'Employeur propose de modifier le libellé dans la convention collective de manière à ce qu'il ne soit pas obligé de fournir de l'information en vue des discussions sur les AHPV, y compris des raisons expliquant ses pratiques liées à l'établissement des horaires. Le Syndicat ne voit pas comment l'Employeur peut s'attendre à ce que sa proposition soit acceptée sans qu'il ait à la justifier.

Le Syndicat n'a aucune intention de consentir à de telles concessions. Et même s'il y acquiesçait, il est d'avis que les membres les rejetteraient.

La majorité des membres de l'unité de négociation FB sont assujettis à des AHPV. On compte environ 100 aménagements d'horaires de postes variables en vigueur un peu partout au pays, qui sont largement la norme dans les milieux de travail de l'ASFC où il y a des personnes salariées qui travaillent par quart. Les négociations sur les AHPV sont souvent difficiles. Les parties reconnaissent cette situation. L'Appendice B a d'ailleurs été négocié pour tenter de régler ce problème. Les propositions du Syndicat pour l'Appendice B garantiraient que les parties agissent en toute bonne foi. Les propositions de l'Employeur sont draconiennes. Elles

annihileraient des années de progrès dans les négociations entre les parties et feraient pencher la balance du côté de l'Employeur.

Pour toutes ces raisons, le Syndicat demande respectueusement que ses propositions soient ajoutées à la recommandation de la Commission, mais pas celles de l'Employeur.

# RÉSUMÉ

Durant la présente ronde de négociations, le Syndicat réclame, à quelques exceptions près, les mêmes changements que ceux déjà consentis par le gouvernement fédéral à d'autres fonctionnaires. Il s'appuie également sur des précédents établis pour les personnes occupant des fonctions similaires dans l'ensemble du secteur public. Un régime de retraite anticipée, des pauses-repas payées, une augmentation des crédits de congés annuels, des dispositions sur la rémunération pendant une suspension d'enquête : toutes ces revendications reflètent des avantages que l'Employeur a déjà consentis ou, dans le cas des agents de la GRC, offerts de sa propre initiative parce que cela s'inscrivait dans sa politique. Pour ce qui est du télétravail et du congé avec étalement du revenu, les revendications du Syndicat reflètent des principes que le gouvernement fédéral a mis de l'avant et qui sont conformes à sa politique.

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* précise qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en considération les facteurs suivants pour formuler ses recommandations en vue du règlement d'un différend :

- la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;
- la 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;
- 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;

Les membres FB sont chargés de l'application de la loi. En plus de la *Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada* et de la *Loi sur les douanes*, ils doivent appliquer plus de 90 lois, règlements et accords internationaux au nom

des ministères et agences du fédéral, des provinces et des territoires<sup>126</sup>. Ils sont responsables de la santé et la sécurité du public canadien. Le Syndicat estime qu'il ne serait ni juste ni raisonnable de refuser à ces personnes salariées les mêmes conditions de travail dont jouissent déjà d'autres personnes qui font un travail similaire ailleurs dans la fonction publique et sur le marché du travail canadien. Les FB accusent beaucoup de retard par rapport à leurs collègues canadiens. Le Syndicat estime que les problèmes qui perdurent depuis longtemps dans les lieux de travail de l'ensemble du pays – faible motivation des employés, relations de travail toxiques et bien d'autres encore – vont se perpétuer tant et aussi longtemps que l'Employeur ne reconnaîtra pas comme il se doit la valeur du travail accompli par les membres du groupe FB et des services essentiels qu'ils fournissent à la population du Canada.

Le Syndicat veut profiter de l'actuelle ronde de négociations pour régler ces problèmes et remettre sur les rails les relations syndicales patronales. Cela implique, toutefois, que l'Employeur s'attaque enfin aux problèmes soulevés par le Syndicat et ses membres et qu'il accepte de conclure une convention collective offrant la parité avec les autres travailleurs et travailleuses du domaine de l'application de la loi dans la fonction publique fédérale et le marché du travail canadien en général.

Pendant de nombreuses années, rien n'a été fait par rapport aux besoins et aux préoccupations de nos membres parce qu'ils représentaient une faible minorité d'une grande unité de négociation. Certains progrès ont été réalisés durant les trois dernières rondes de négociations. Toutefois, les conditions d'emploi ne correspondent toujours pas à celles offertes ailleurs. L'ASFC est un organisme d'application de la loi. Son personnel se compose d'agentes et d'agents chargés de l'application de la loi. Le Syndicat estime qu'il est temps que les membres de l'unité de négociation FB soient traités comme tels.

---

<sup>126</sup> Lois, règlements et autres renseignements relatifs aux mesures réglementaires : <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/actreg-loireg/legislation-fra.html>

Compte tenu de ce qui précède, le Syndicat est d'avis qu'il a pleinement justifié les changements qu'il propose dans son mémoire et demande respectueusement qu'ils soient intégrés aux recommandations de la Commission.