



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

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et le différend qui oppose l'Alliance de la Fonction publique du Canada au Conseil du Trésor relativement au personnel de ce dernier dans le groupe

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Dan Butler
Président

Bob Kingston
Représentant les intérêts des employés

Patti Bordeleau
Représentant les intérêts de l'employeur

Du 9 au 12 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 - INTRODUCTION	4
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	5
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	6
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC	11
CADRE LÉGISLATIF.....	12
PARTIE 2 - QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES	13
APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION	14
PARTIE 3 - ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS	60
ARTICLE 8 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	61
ARTICLE 9 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	64
ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	68
ARTICLE 11 - INFORMATION	71
ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	74
ARTICLE 17 - HARCÈLEMENT SEXUEL	77
ARTICLE 19 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	81
ARTICLE 20 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ	84
ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	95
ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	100
ARTICLE 22.09 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	114
ARTICLE 26 - ADMINISTRATION DE LA PAYE	118
ARTICLE 32 - MESURES DISCIPLINAIRES	126
ARTICLE 33 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	128
ARTICLE 50 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	131
ARTICLE 67 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	135
NOUVEL ARTICLE - CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE	136
NOUVEL ARTICLE - PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE	152
APPENDICE B - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	157
APPENDICE K - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	175
APPENDICE M - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE	181

APPENDICE O - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	186
APPENDICE P - MEMORANDUM OF AGREEMENT ON SUPPORTING EMPLOYEE WELLNESS.....	190
APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	191
PARTIE 4 - ENJEUX NON RÉGLÉS DU GROUPE EB	195
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS.....	196
ARTICLE 22.12 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	198
ARTICLE 22.14 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	202
ARTICLE 23 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	211
ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	217
ARTICLE 27 - TEMPS DE DÉPLACEMENT	219
ARTICLE 31 - EXPOSÉ DES FONCTIONS	222
ARTICLE 43 - DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPS LS.....	224
ARTICLE 45 - ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT	225
ARTICLE 46 - ARRÊT PÉDAGOGIQUE	229
ARTICLE 48 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	231
ARTICLE 60 - CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST REPARTIE SUR DIX (10) MOIS	235
NOUVEL ARTICLE - INDEMNISATION	237
NOUVEL ARTICLE - MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES	239
ANNEXE "A5" - GROUPE DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (EN DOLLARS)	240

PARTIE 1

INTRODUCTION

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

L'unité de négociation Enseignement et bibliothéconomie est composée de trois catégories de personnes salariées dont le nombre totalisait 971 au 31 mars 2018.

- | | |
|----------------------------------|-----|
| • Enseignement (ED) | 711 |
| • Bibliothéconomie (LS) | 223 |
| • Soutien de l'enseignement (EU) | 37 |

Le groupe ED s'occupe principalement de l'instruction et de l'orientation d'élèves dans des écoles, ainsi que de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires. Il mène des recherches et prodigue des conseils en matière d'éducation (pièce 1). Ce groupe se divise en trois sous-groupes :

- Enseignement des langues (ED-LAT) : enseigne une langue officielle ou étrangère aux fonctionnaires ou en surveille l'enseignement;
- Enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) : enseigne à des élèves dans des écoles et les conseille ou enseigne à des jeunes et des adultes, les conseille et surveille ce travail;
- Services de l'enseignement (ED-EDS) : prévoit, met sur pied, dirige ou évalue les programmes d'éducation, mène des recherches en éducation et prodigue des conseils.

Le groupe LS comprend les postes qui sont liés principalement à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

Le groupe EU comprend les postes qui sont liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires. Il peut aider à l'instruction d'élèves à un niveau inférieur à celui du personnel enseignant (p. ex., aides-enseignants), à l'enseignement d'une langue seconde ou à la prestation de programmes d'éducation physique.

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

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

- 29-30 mai 2018
- 10-12 juillet 2018
- 16-17 octobre 2018
- 27-29 novembre 2018
- 12-14 février 2019
- 19-21 mars 2019
- 30 avril, 1^{er} et 2 mai 2019

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

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

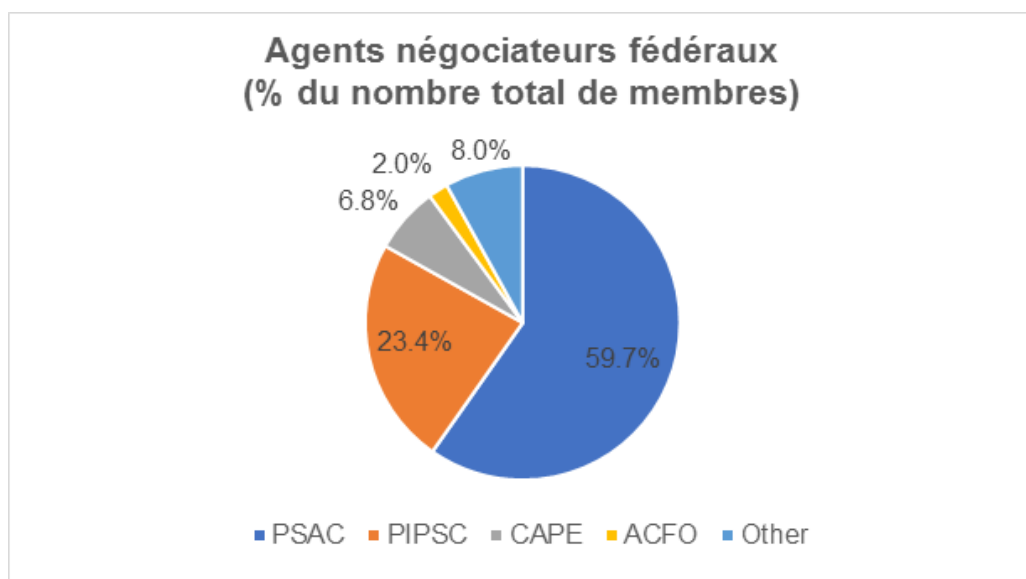
Malgré la tenue de 10 séances de négociations échelonnées sur une période de 25 jours, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions. Les articles signés sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 7 mai 2019, pour la deuxième fois au cours de cette ronde, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé que soit établie une commission de l'intérêt public chargée d'aider les parties à parvenir à une entente sur toutes les questions qui demeuraient en litige.

Aperçu des négociations à la fonction publique fédérale

Au début de l'été 2019, d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral ont conclu des ententes de principe avec le Conseil du Trésor (pièce 3). Il s'agit, notamment, de l'Institut des professionnels de la fonction publique du Canada (IPFPC), de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

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

Il y a 15 syndicats à la fonction publique fédérale qui négocient avec le Conseil du Trésor et, comme l'illustre bien le graphique ci-dessous, l'AFPC est de loin le plus grand.



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

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

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

L'entente acceptée par les autres syndicats comprend une clause de parité qui leur donnera droit à tout dédommagement supplémentaire que pourrait négocier un autre syndicat pour les ratés de Phénix (pièce 4). En ajoutant une telle clause, les deux autres agents négociateurs et l'employeur admettent sans réserve qu'ils ne s'attendent pas à ce que l'AFPC suive la tendance qu'ils ont établie et qu'il est fort probable que l'AFPC obtienne davantage.

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

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

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

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

Il convient de signaler que le présent mémoire suivra le même format que les négociations décrites plus haut. Les enjeux négociés à la table commune seront

présentés dans un chapitre séparé. Ces enjeux, et les motifs connexes, sont identiques à ceux de la table EB.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la Commission de l'intérêt public, les membres de l'équipe de négociation pourraient être appelés à fournir des explications plus détaillées sur des questions précises concernant les propositions ci-jointes.

Voici la liste des membres :

Arliss Chute Ibsen

Michael Freeman

Francesco Lai

Marie-Hélène Leclerc

Danielle Moffet

Représentants de l'AFPC :

Mathieu Brûlé, négociateur, AFPC

Shawn Vincent, agent de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

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

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

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

PARTIE 2

QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

Augmentations économiques générales

Augmenter tous les taux de rémunération à l'appendice A comme suit :

- À partir du 1^{er} juillet 2018 : 3,75 %
- À partir du 1^{er} juillet 2019 : 3,75 %
- À partir du 1^{er} juillet 2020 : 3,75 %

Rajustements salariaux

- 1) ED-EST 10 mois au MAINC
 - Ajustement au marché de 10 % de tous les taux de rémunération des ED-EST 10 mois en Ontario
 - Ajustement au marché de 20 % de tous les taux de rémunération des ED-EST 10 mois en Alberta
- 2) ED-EST directeurs d'école et directeurs d'école adjoints
 - Élimination du niveau 1 de la grille salariale
 - Élimination de la note sur la rémunération concernant les qualifications
 - La grille du niveau 2 devient la nouvelle grille salariale des directeurs d'école et directeurs d'école adjoints
 - Ajustement au marché de 10 % des taux en Ontario
 - Ajustement au marché de 20 % des taux en Alberta

Note sur la rémunération numéro 9 du sous-groupe ED-EST

Brevets professionnels des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints

Les employé-e-s nommés à des postes de direction scolaire doivent détenir un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est situés [sic] l'école et ~~devraient~~ **doivent** avoir une qualification provinciale à la direction d'école dans une province, un territoire ou une unité scolaire provinciale dans la région géographique où une telle qualification est exigée des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints employé-e-s [sic] par les conseils scolaires publics dans les écoles élémentaires et secondaires.

3) Grille salariale des EU

- Même ajustement au marché pour les enseignants qui travaillent 10 mois en Ontario et en Alberta (ailleurs, ajustement de 10 %)

4) ED-LAT

- Augmentation de 10 % ajoutée à tous les taux de la grille

5) ED-EDS

- Augmentation de 10 % ajoutée à tous les taux de la grille

6) Grille salariale des LS

- Rajustements de la grille comme suit :
 - LS-01 – éliminer le premier échelon et ajouter un échelon au sommet de l'échelle (échelon de 2,8 %)
 - LS-02 – éliminer le premier échelon et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,2 %)
 - LS-03 – éliminer le premier échelon et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,2 %)
 - LS-04 – éliminer les deux premiers échelons et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,4 %)
 - LS-05 – éliminer le premier échelon et ajouter un échelon au sommet de l'échelle (échelon de 3,4 %)
- Ajustement au marché de 12 % de tous les taux de rémunération

7) ED-EST 12 mois

- Par l'intermédiaire du sous-comité mis sur pied conformément à l'appendice N de la convention collective, les parties ont proposé des nouveaux taux de rémunération nationaux pour les enseignants qui travaillent 12 mois par année.
- Supprimer l'appendice N sous condition que les parties s'entendent sur cette proposition.

8) Modification aux notes sur la rémunération

- Modifications liées à la création d'une nouvelle grille salariale pour les enseignant-e-s ED-EST 12 mois;
- Niveau d'instruction de l'employé-e pour le sous-groupe ED_EST au Québec

9) Article 49 – Indemnités

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur propose les augmentations annuelles économiques suivantes :

- À compter du 1^{er} juillet 2018 : 1,50 %
- À compter du 1^{er} juillet 2019 : 1,50 %
- À compter du 1^{er} juillet 2020 : 1,50 %
- À compter du 1^{er} juillet 2021 : 1,50 %

MOTIF

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

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

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

Le portrait que brosse l'employeur du climat économique actuel, de l'état de l'économie canadienne et de la situation financière du gouvernement du Canada porte à croire qu'il a les mains liées par des contraintes budgétaires et qu'il ne peut qu'offrir de maigres augmentations économiques. Les arguments qu'invoque l'employeur, soit que les taux

de rémunération proposés par le syndicat doivent être inscrits à un budget préétabli par le gouvernement du Canada ou qu'il faut suivre les tendances salariales établies par les autres agents négociateurs, doivent être rejetés.

Le gouvernement fédéral est l'« ultime bailleur de fonds » du Secrétariat du Conseil du Trésor. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Elle rejette donc l'argument selon lequel le mandat de l'employeur devrait être défini par les contraintes imposées à la suite de telles décisions.

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

[NOTRE TRADUCTION] Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de salaire seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le Syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission¹.

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

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

l'employeur mesurerait, en fait, celle du gouvernement fédéral et non celle du Secrétariat du Conseil du Trésor.

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

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

De plus, les arbitres ont invariablement conclu que le fait d'appliquer la politique financière du gouvernement serait synonyme d'accepter l'argument de la capacité de payer, ce qui reviendrait à abandonner leur indépendance. Les parties savent donc que

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

les arbitres rejettent depuis des décennies cet argument. L'arbitre Shime dans *McMaster University* :

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

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

1. [NOTRE TRADUCTION] (1) La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
2. Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.
3. L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.
4. Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.
5. Les fonctionnaires ne devraient pas être pénalisés parce qu'ils ont été privés de leur droit de faire la grève.
6. On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.
7. Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public⁴.

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

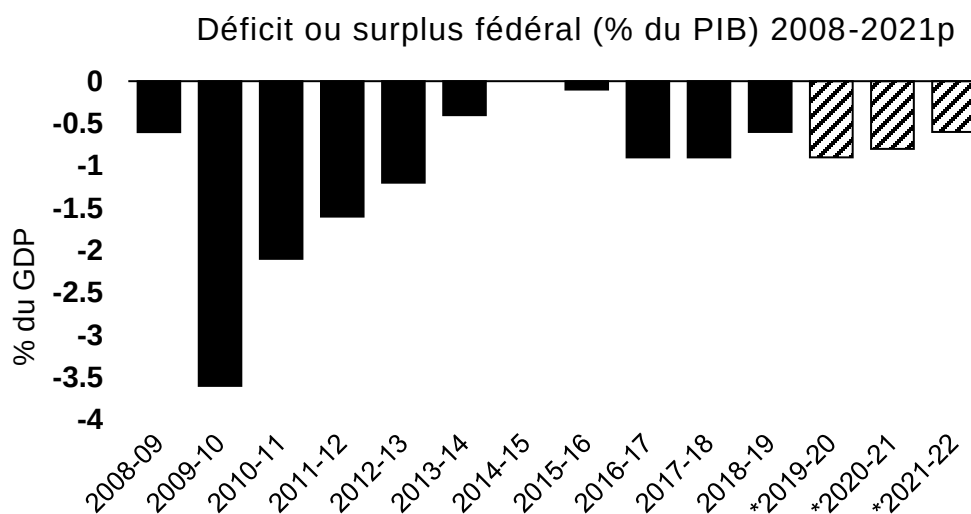
⁴ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », *Labour Arbitration Yearbook*, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

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

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

Le gouvernement a une bonne santé financière

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



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

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

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

⁵ Budget 2019, www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/overview-apercu-fr.html.

⁶ Finances Canada, *Tableaux de référence financiers*, Octobre 2018, www.fin.gc.ca/frt-trf/2018/frt-trf-18-fra.pdf.

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

économiques à son personnel. En outre, le gouvernement actuel n'a jamais fait de la lutte contre le déficit une priorité, ayant même augmenté les dépenses de programmes.

La situation financière solide et les bonnes perspectives économiques du Canada

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

D'autres affirmations consignées dans le budget 2019 portent à conclure que le Canada présente certains des indicateurs de stabilité financière parmi les plus solides du G7⁸, et les Canadiens sont avisés que « *dans un environnement économique mondial difficile, l'économie du Canada reste solide* » et que « *le taux de croissance économique de 3 % affiché par le Canada en 2017 était le plus élevé des pays du G7, et le taux de 2018 se classe au deuxième rang, après les États-Unis.* » Ces affirmations contredisent la position habituelle de l'employeur selon laquelle il faut imposer des contraintes financières.

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

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

⁸ Budget 2019, *Maintenir l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada*.

La Banque du Canada s'attend à une accélération économique plus tard en 2019, qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020, soutenant une croissance de l'économie canadienne de 2,1 %⁹.

Le Canada continuera d'afficher une croissance économique exemplaire

La croissance du PIB au deuxième trimestre a atteint 3,7 %, surpassant les attentes des économistes, en raison notamment d'une reprise à la suite d'un ralentissement attribuable aux conditions météorologiques et d'une augmentation de la production de pétrole¹⁰. La Banque du Canada et Fitch Ratings¹¹ s'attendent à ce que le PIB augmente de 1,7 % à 2 % d'ici 2021, soit un taux légèrement supérieur à la croissance potentielle, porté par la stabilisation du secteur pétrolier, l'augmentation des investissements dans les autres secteurs et la hausse des dépenses de consommation attribuables à la pénurie de main-d'œuvre¹². Les grandes banques du Canada¹³ s'entendent : le PIB suivra la croissance, et s'améliorera tout au long de 2020 (voir au tableau ci-dessous un résumé des projections en matière de PIB des grandes banques canadiennes).

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

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

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

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

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

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

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

CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,

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

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

https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-eccdcacc0006/provincialoutlook.pdf; RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019

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

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

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

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

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

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

PIB actuel et projeté – Grandes banques canadiennes

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

Le ratio de la dette au PIB est en baisse

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

La stabilité ou la diminution de ce ratio au fil du temps signifie que l'endettement fédéral est viable, puisque le PIB, qui est l'indicateur le plus large de l'assiette fiscale, augmente au même rythme ou plus rapidement que la dette fédérale¹⁴.

Les recettes fiscales fédérales ont dépassé les cibles budgétaires, bonifiant de 0,4 % le PIB en 2018 selon les statistiques de finances publiques¹⁵. On s'attend à ce que la diminution du ratio de la dette au PIB se poursuive ces prochaines années – avec la croissance de l'assiette fiscale, la dette fédérale diminue plus rapidement¹⁶ :

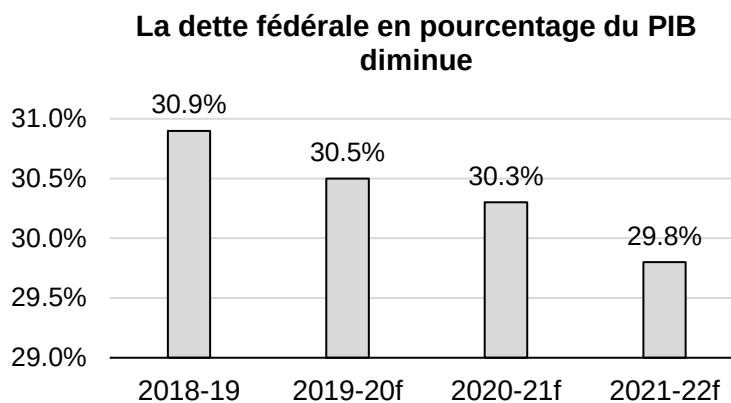
¹⁴ Que nous apprend le budget fédéral de 2019 sur les projections relatives aux recettes, aux dépenses, au solde budgétaire et à l'endettement? <https://notesdelacolline.ca/2019/04/03/que-nous-apprend-le-budget-federal-de-2019-sur-les-projections-relatives-aux-recettes-aux-depenses-au-solde-budgetaire-et-a-lendettement/>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

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

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

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

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



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

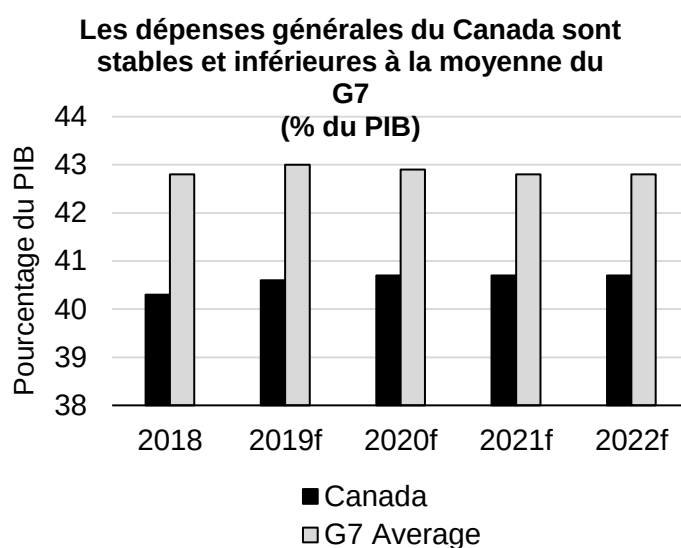
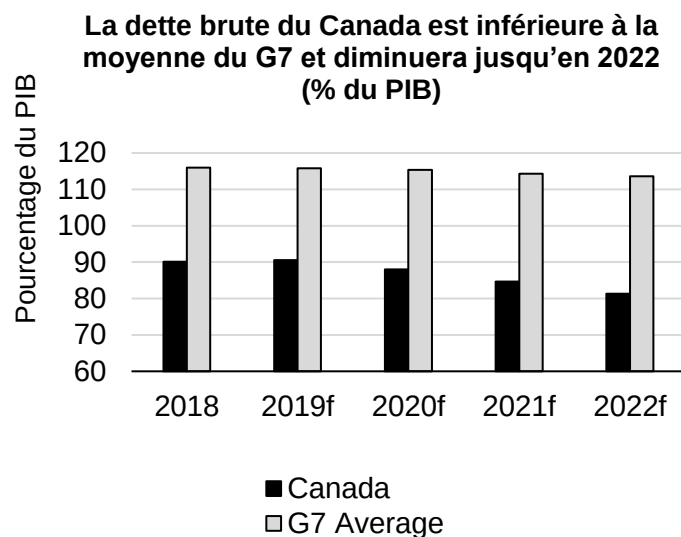
On prévoit que la dette brute du Canada diminue de façon constante jusqu'en 2022, contrairement à celle des autres pays du G7, lesquels ne peuvent s'attendre qu'à des baisses modestes. Les dépenses générales en pourcentage du PIB devraient rester stables et bien en deçà de la moyenne du G7, ce qui signifie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

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

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

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

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



Hausse de l'exportation et du commerce

En 2018, la valeur totale du commerce de biens et de services a atteint au Canada « *le niveau record de 1,5 billion de dollars, soit 66 % du PIB²⁰* ». La croissance de l'investissement des entreprises et des exportations devrait se raffermir en 2019, soutenue par de nouveaux accords commerciaux conclus avec bon nombre de partenaires commerciaux et par des incitatifs fiscaux²¹. La signature et la ratification prévue par le Canada, les États-Unis et le Mexique de l'ACEUM (qui succède à l'ALENA) ont apaisé certaines incertitudes commerciales²².

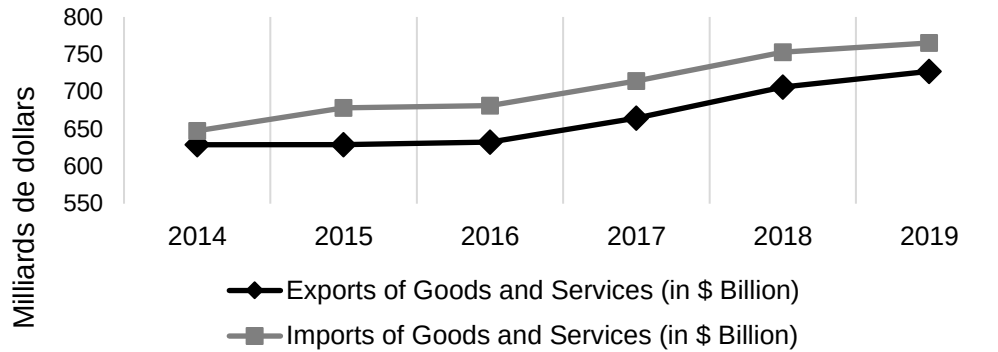
L'essor commercial s'est poursuivi durant les deux premiers trimestres de 2019, porté par une croissance de 4 % des exportations au deuxième trimestre par rapport au précédent.

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

²¹ Budget 2019

²² Fitch Ratings, *Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AAA'; Outlook Stable*, 17 juillet 2019.

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



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

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

Le Canada s'est démarqué des tendances mondiales en enregistrant en 2018 une croissance des investissements étrangers de 60 % sur douze mois²³. Cette tendance se poursuit, comme en témoigne l'augmentation des investissements étrangers au deuxième trimestre, qui ont atteint 21,7 milliards de dollars, soit un sommet en cinq ans²⁴.

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

Selon le budget 2019, le marché de l'emploi a le vent dans les voiles²⁵ :

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

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

²⁴ Statistique Canada, *Le Quotidien*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190829/dq190829b-fra.htm> (consulté le 17 septembre 2019).

²⁵ Budget fédéral 2019

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

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

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

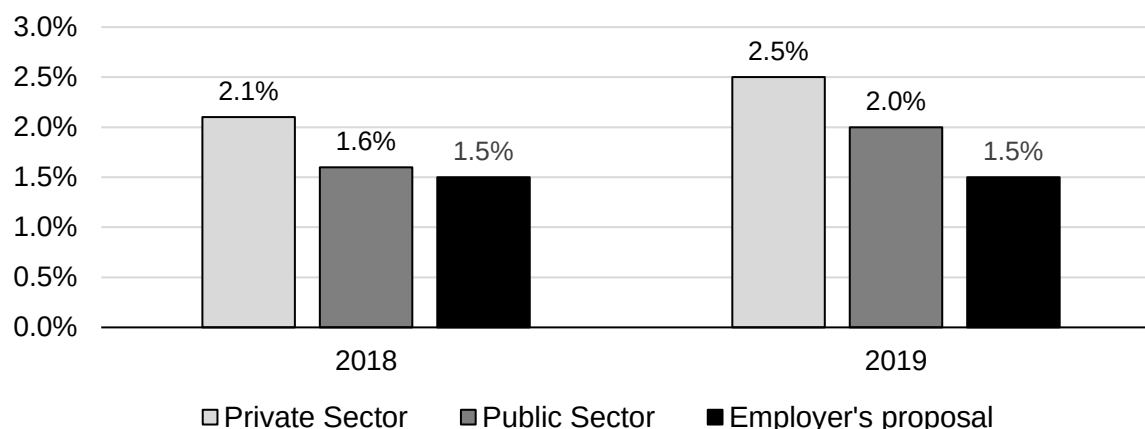
²⁷ Financial Post, Kelsey Johnson. Canada's economy blows past expectations with gain of 81,1000. 6 septembre 2019. Jobs <https://business.financialpost.com/news/economy/canada-gains-81100-jobs-in-august-as-national-election-looms>

Taux de rémunération – Tendances et circonstances

Modèles généraux de règlements

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

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



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

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

Règlements pertinents récemment conclus avec l'administration publique fédérale

Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public (2018 à 2020). Les règlements salariaux présentés ci-dessous illustrent clairement une tendance, et mettent au jour un écart considérable entre la proposition de l'employeur et les augmentations consenties à des unités de négociation de la fonction publique fédérale représentées par d'autres syndicats.

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

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

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

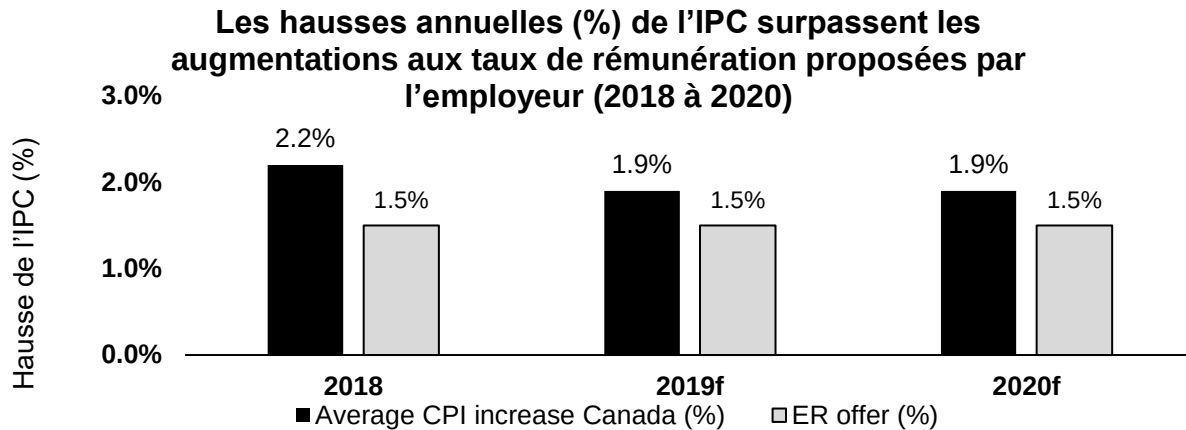
Augmentations salariales négociées par l'AFPC avec des organismes distincts et des organismes financés par le fédéral (2018 à 2020)

Secteur	Membres		
Unités nationales (CTC)	Nbre de membres	2018	2019
NAV Canada (Multi-Groupe)	301	4	3
Monnaie royale du Canada	685	2,0	2,0
Société canadienne des postes	1 549	1,75	1,8
Personnel des fonds non publics	Nbre de membres	2018	2019
Kingston – Exploitation	88	2,85	s.o.
Valcartier – Exploitation/Admin.	113	3	s.o.
Goose Bay – Exploitation/Admin.	19	1,5	s.o.
Montréal/St-Jean – Exploitation	79	2,5	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
Bagotville – Exploitation/Admin.	27	2,85	s.o.
Trenton – soutien administratif	21	1,5	s.o.
Suffield, Alb. – FNP	44	2,75	s.o.

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

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

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



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

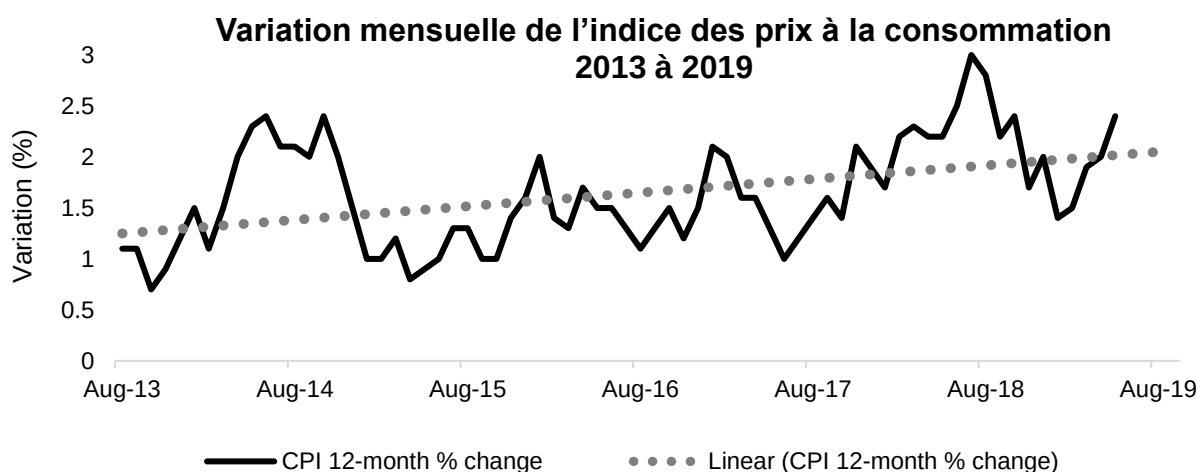
Coût de la vie actuel et projeté

Les Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continue du coût de la vie. L'indice des prix à la consommation (IPC) reflète l'inflation, et une hausse de celle-ci se traduit par une baisse du pouvoir d'achat. Quand l'IPC augmente, nous devons dépenser plus pour maintenir notre niveau de vie.

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

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

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



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

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2018, 2019 (prévision) et 2020 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par sept grandes institutions financières³³. Ces données montrent

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

³³ Sources consultées entre le 9 et le 12 août 2019 :
 TD, *Long-Term Economic Forecast*, 18 juin 2019,
https://economics.td.com/domains/economics.td.com/documents/reports/qef/2019-jun/long_term_jun2019.pdf;
 CIBC, *Forecast Update*, 8 juillet 2019,
https://economics.cibccm.com/economicsweb/cds?ID=7649&TYPE=EC_PDF;
 BMO Marchés des capitaux, *Economic Outlook*, 9 août 2019
https://economics.bmo.com/media/filer_public/df/b8/dfb80b31-59a3-43b2-b280-ecdcacc0006/provincialoutlook.pdf;
 RBC, *Perspectives provinciales*, juin 2019
http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/provincial-forecasts/provtbl_fr.pdf;
 Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, juin 2019,
<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/peft1906-f.pdf?resVer=1561036871000>;
 Banque Scotia, *Analyse économique mondiale*, 12 juillet 2019,
https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/sub-brands/scotiabank-economics/french/documents/perspectives-provinciales/provincial_outlook_2019-07-15_fr.pdf;
 Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2019.

clairement que la proposition de l'employeur est inférieure au taux d'inflation pour 2018 et aux taux d'environ 2 % prévus pour 2019 et 2020.

IPC au Canada	2018	2019p	2020p
Hausse moyenne annuelle (%)			
TD Economics	2,2	1,9	2,0
RBC	2,3	1,9	2,1
CIBC	2,3	2,0	2,0
BMO	2,3	1,9	2,0
Banque Scotia	2,0	1,9	1,9
Banque Nationale du Canada	2,3	2,0	1,9
Desjardins	2,3	1,8	1,6
MOYENNE	2.2	1.9	1.9

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

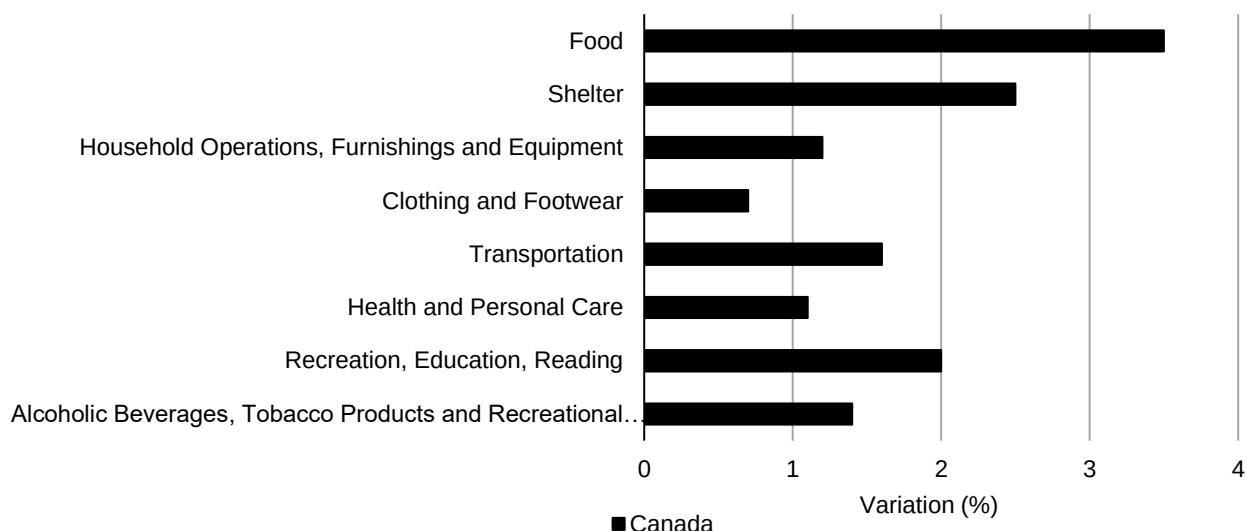
Hausse du coût de la nourriture et du logement

Selon la proposition de l'employeur, l'IPC augmenterait plus rapidement que les salaires. Les membres, dont le pouvoir d'achat diminuerait, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance. Par exemple, le coût du logement avait augmenté de 2,5 % sur 12 mois en juin 2019. Les dépenses alimentaires des Canadiens ont également augmenté de 3,5 % en juin par rapport au même mois de l'an dernier (Statistique Canada)³⁴. Le prix des légumes est particulièrement instable et continue d'augmenter d'une année à l'autre, même pendant l'été (Statistique Canada)³⁵.

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

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

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



Source : Statistique Canada, Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0004-01, juillet 2019 (consulté le 17 septembre 2019), et Statistique Canada, Pondérations du panier de l'indice des prix à la consommation, Canada, provinces, Whitehorse, Yellowknife et Iqaluit, tableau 18-10-0007-01 (consulté le 17 septembre 2019).³⁶

Projections des prix alimentaires en 2019

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

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

³⁶ Food Price Report 2019 (accessed August 12, 2019) *Canada's Food Price Report 2019* is a collaboration between Dalhousie University, led by the Faculties of Management and Agriculture, and the University of Guelph's Arrell Food Institute.

<https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/management/News/News%20&%20Events/Canada%20Food%20Price%20Report%20ENG%202019.pdf>

La hausse projetée de 6 % du prix des légumes est alarmante, d'autant plus qu'elle pourrait augmenter davantage si les conditions météorologiques continuent de nuire à la culture.³⁷ M. Somogyi, l'un des auteurs du Rapport sur les prix alimentaires, prévoit une hausse de la consommation de légumes en raison des récents changements au Guide alimentaire canadien. Publié par le gouvernement du Canada, ce dernier conseille aux Canadiens de manger « des légumes et des fruits en abondance³⁸ ». Une hausse de la demande pour les légumes en ferait également augmenter les prix.

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

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

³⁷ Pricey Produce Expected to Increase Our Grocery Bills in 2019, Says Canada's Food Price Report University of Guelph December 4, 2019 (accessed August 12, 2019)

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

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

Dans son dernier rapport, l'Association canadienne de l'immeuble⁴⁰ révèle que le prix moyen réel (non désaisonnalisé) des propriétés vendues au pays en août 2019 était de 493 500 \$, soit une hausse de près de 4 % par rapport au même mois l'an dernier. Dans sa dernière mise à jour mensuelle sur le marché du logement, RBC Economics⁴¹ a haussé ses prévisions des prix des propriétés, les chiffrant à 0,8 % pour 2019 et à 3,5 % pour 2020, en plus d'indiquer que les prix de revente augmenteront de 4,6 % en 2019 et de 5,8 % en 2020. Les Canadiens de classe moyenne qui sont propriétaires ou qui souhaitent le devenir doivent aussi prendre en compte les coûts de l'entretien, des assurances, des taxes et de l'énergie, dont la hausse ne donne aucun signe de s'essouffler.

En somme, le coût des nécessités de la vie, comme la nourriture et le logement, continue d'augmenter⁴², si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts. Les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2018, 2019 et 2020 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

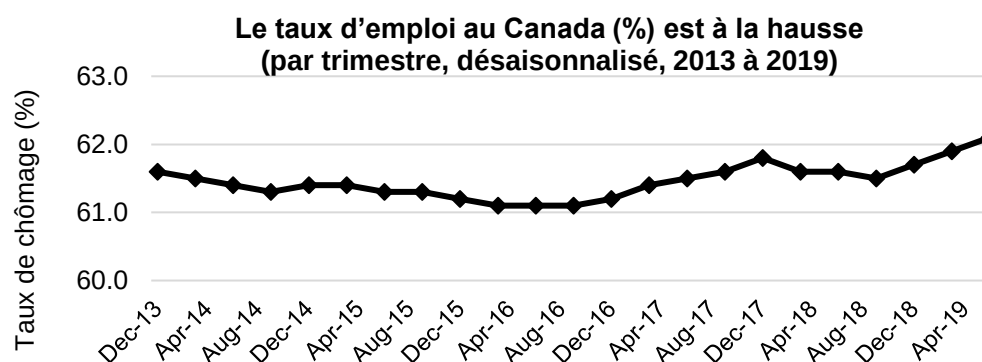
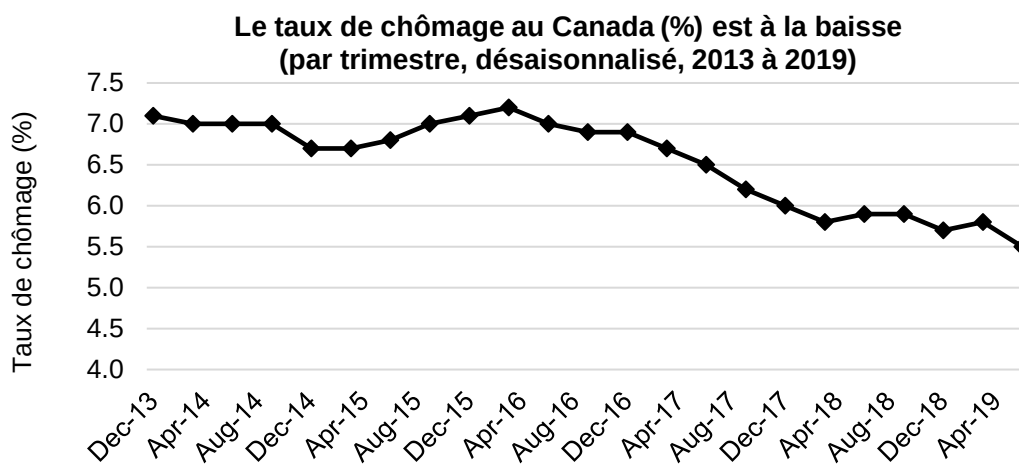
Marché du travail très concurrentiel

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

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

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

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



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0294-01, Caractéristiques de la population active selon la région métropolitaine de recensement, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées, 5 derniers mois⁴³.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Près de 90 % des répondants au 2019 *Hays Canada Salary Guide* ont indiqué qu'ils prendraient une nouvelle offre d'emploi au sérieux⁴⁴. Un sondage de 2018 a révélé que la plupart des départs s'expliquaient par le salaire. De plus, 80 % des répondants, répartis dans 584 organisations au Canada, ont dit

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

⁴⁴ It's never been a better time to find a new job — but do employers realize it? CBC, Brandie Weikle, 13 janvier 2019 (consulté le 19 août 2019).

régulièrement souffrir de stress lié à l'argent ou au salaire. Parmi eux, 2 % ont dit être *vraiment* ou *extrêmement* stressés⁴⁵. C'est particulièrement vrai pour les fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, plus de 40 % ont connu des « problèmes importants » avec leur paie en 2018, et 22 % ont rapporté avoir connu des problèmes avec leur chèque de paie dans une grande ou très grande mesure, selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018⁴⁶.

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

Il est incontestable que le marché du travail influe sur les hausses de salaire. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi témoignent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi ils risquent que leurs employés acceptent d'aller ailleurs, si la bonne offre se présente⁴⁷. La vigueur du marché du travail se reflète d'ailleurs dans les salaires, qui ont connu une hausse réelle. En juillet 2019, la croissance des salaires (pour tous les employés) s'est accélérée à 4,5 % par rapport à l'an dernier – un record pour la dernière décennie^{48 49}. Les projections tirées des projets de recherche du Conference Board of Canada, de Normandin Beaudry, de Morneau Shepell, de Tower Watson, de Mercer et de Korn Ferry montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 2,0 à 2,8 % en 2019, en moyenne^{50 51}.

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

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

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

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

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

⁵⁰ CPQ Salary Forecasts Special Report 2019

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

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

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

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

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

	50-59	60+	Plus de 50 ans	Âge moyen du sous-groupe
ED	32,10 %	16,50 %	48,50 %	49,03
EU	27,00 %	16,20 %	43,20 %	47,61
LS	11,70 %	30,50 %	42,20 %	46,88

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) range les niveaux de dotation et l'augmentation de la charge de travail au nombre des principaux risques dans son Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018 : « *La mise en œuvre simultanée d'initiatives de transformation complexes au sein de SPAC et dans l'ensemble du*

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

gouvernement, jumelée à des contraintes budgétaires et de temps, pourrait exposer le ministère à des risques associés à l'augmentation de la charge de travail et des contraintes liées au personnel, et entraîner le désengagement des employés ainsi que du stress⁵³. »

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

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Les charges de programme et les dépenses relatives au personnel sont en baisse dans le secteur public depuis les 20 dernières années. Cette baisse est principalement attribuable aux compressions imposées par le gouvernement Harper, lesquelles ont ébranlé la classe moyenne canadienne. Dans ces circonstances, le syndicat postule que la négociation de salaires supérieurs à ceux proposés par l'employeur pour le compte de ses membres contribuerait à renverser cette tendance et aurait un effet positif sur l'ensemble de l'économie canadienne. Les emplois du secteur public s'inscrivent dans un contexte social qui favorise la croissance en créant des îlots de stabilité qui perdurent d'un cycle économique à l'autre et en diversifiant les secteurs et la croissance économique dans les régions non urbaines, tout en soutenant la vigueur de la classe moyenne et en réduisant les inégalités basées sur le genre et la race en milieu de travail⁵⁴.

⁵³ Contexte opérationnel et principaux risques – Rapport sur les résultats ministériels 2017 à 2018 <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2017-2018/rrm-drr-02-fra.html>

⁵⁴ Portrait de la contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, François Desrochers et Bertrand Schepper, septembre 2019, https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/Public_Service_WEB.pdf

Résumé

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

- i. La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
- ii. Une forte majorité d'arbitres ont rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans plusieurs litiges.
- iii. Selon le budget 2019, l'économie canadienne est vigoureuse et en croissance, comme en témoignent ses indicateurs de stabilité (les meilleurs du G7).
- iv. Le commerce et l'exportation augmentent actuellement au pays, à l'encontre des tendances mondiales.
- v. Le marché du travail se porte bien et le taux de chômage est faible, d'où l'importance des salaires concurrentiels.
- vi. Les finances du gouvernement du Canada sont saines, et il a la capacité d'offrir des salaires justes à ses employés.
- vii. La dette du gouvernement fédéral, en pourcentage du PIB, n'a jamais été aussi faible et ne présente pas un obstacle à l'offre d'une rémunération juste et équitable et d'augmentations économiques à son personnel.
- viii. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont inférieurs aux taux prévus et convenus sur le marché du travail du Canada.
- ix. Les augmentations économiques proposées par l'employeur, soit 1,5 %, sont bien en deçà de celles prévues par des règlements pertinents récemment conclus dans le secteur public.
- x. Les taux de rémunération proposés par l'employeur ne compensent pas l'inflation et nuisent à la qualité des salaires en ne tenant pas compte de la hausse du coût des besoins essentiels comme la nourriture et le logement.
- xi. Une fraction importante des membres de l'unité de négociation est en âge de partir à la retraite ou s'en approche; par conséquent, l'employeur devra bientôt faire face à une réduction importante de son effectif.

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

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

MOTIF

Rajustements salariaux

L'AFPC propose d'appliquer des rajustements salariaux aux grilles salariales de sous-groupes d'employés fondés sur la comparabilité externe (facteurs du marché) et/ou la comparabilité interne (rémunération par rapport à d'autres sous-groupes). Sauf indication contraire, tous les rajustements sont appliqués le 1^{er} juillet 2018, avant l'ajout de l'augmentation salariale annuelle.

1) ED-EST 10 mois au MAINC

- **Ajustement au marché de 10 % de tous les taux de rémunération des ED-EST 10 mois en Ontario**
- **Ajustement au marché de 20 % de tous les taux de rémunération des ED-EST 10 mois en Alberta**

En Ontario, les ED-EST du MAINC travaillent dans six écoles de la réserve des Six Nations dans le sud-ouest de l'Ontario (près de Brantford) et dans une école d'une réserve des Premières nations Mohawk au nord-est de Belleville. Par conséquent, le syndicat a utilisé les taux de rémunération des conseils scolaires le plus près comme points de comparaison – le Conseil scolaire de district de Grand Erie (comparateur pour les Six Nations) et le Conseil scolaire de district de Limestone (Mohawks de la baie de Quinte). De même, deux des conseils scolaires situés près de l'école Le Goff à Cold Lake, en Alberta, ont été utilisés pour les enseignants qui y travaillent. L'analyse de l'écart salarial entre les enseignants du fédéral et ceux de la province est présentée à la pièce 5.

D'après cette analyse, il y a de fortes disparités dans la rémunération des enseignants du MAINC par rapport à celle de leurs homologues provinciaux. Par exemple, en Ontario, à certains niveaux (selon les qualifications), la rémunération dans les conseils scolaires est jusqu'à 6,9 % de plus (Grand Erie) et 7,3 % de plus (Limestone) *en moyenne* que celle des membres EB. À certains échelons, basés sur les années d'expérience en enseignement, la différence est encore plus marquée – jusqu'à 11,1 % de plus pour les

enseignants A3 après 10 ans d'enseignement à Grand Erie, et jusqu'à 12,1 % de plus au conseil scolaire de Limestone selon les mêmes critères.

Les écarts salariaux constatés en Alberta sont encore plus importants. Dans le district scolaire de Northern Lights, qui compte plusieurs écoles dans la région de Cold Lake, le salaire est en moyenne de 16 à 17 % plus élevé par rapport au Conseil du Trésor. À la Division scolaire Northlands, où les écoles sont situées sur les territoires visés par les traités n^{os} 6 et 8 et où les élèves sont composés à 95 % de membres des Premières nations, de Métis ou d'Inuits, l'écart salarial varie entre 21 et 23 %. Encore une fois, si l'on considère les années d'expérience en enseignement, l'écart de rémunération dépasse la moyenne dans certains cas – un nouvel enseignant du MAINC de niveau 4 à l'école Le Goff peut s'attendre à gagner près de 30 % de moins qu'un homologue d'une école de Northland ayant les mêmes qualifications.

2) ED-EST directeurs d'école et directeurs d'école adjoints

- **Élimination du niveau 1 de la grille salariale**
- **Élimination de la note sur la rémunération concernant les qualifications**
- **La grille du niveau 2 devient la nouvelle grille salariale des directeurs d'école et directeurs d'école adjoints**
- **Ajustement au marché de 10 % des taux en Ontario**
- **Ajustement au marché de 20 % des taux en Alberta**

Nous proposons d'éliminer le niveau 1 et d'établir un seul niveau pour les directeurs d'école et directeurs d'école adjoints qui travaillent dans les écoles du MAINC en Ontario et en Alberta. Les personnes rémunérées au niveau 1 passeraient ainsi au niveau 2, qui deviendrait la nouvelle grille salariale de tous les titulaires. Le syndicat propose également de supprimer la note sur la rémunération concernant les **brevets professionnels des directeurs d'école et directeurs d'école adjoints**, estimant qu'il est plus important que ceux-ci possèdent les qualifications requises par la province, le territoire ou l'unité scolaire où ils travaillent, outre le brevet d'enseignement. Il propose également un changement au paragraphe suivant :

Brevets professionnels des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints

Les employé-e-s nommés à des postes de direction scolaire doivent détenir un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est situés [sic] l'école et devraient **doivent** avoir une qualification provinciale à la direction d'école dans une province, un territoire ou une unité scolaire provinciale dans la région géographique où une telle qualification est exigée des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints employé-e-s [sic] par les conseils scolaires publics dans les écoles élémentaires et secondaires.

Le fait d'établir un niveau supérieur unique aidera à réduire l'écart salarial important entre les employés fédéraux et leurs homologues provinciaux occupant des postes de direction scolaire. Par exemple, au Conseil scolaire de district de Grand Erie (groupe de comparaison pour la majorité des écoles du MAINC en Ontario), les données obtenues de la « Liste dorée » de 2017 indiquent que 32 directeurs adjoints ont gagné en moyenne 111 082 \$ et que 74 directeurs d'école ont gagné en moyenne 118 963 \$ (pièce 6). Voici les salaires minimums et maximums du groupe EB par rapport à ceux de ceux du Conseil scolaire de district de Grand Erie (CSDGE) :

Taux du groupe EB par rapport aux taux des conseils scolaires de l'Ontario 2017

Directeurs d'école adjoints

Employeur	Minimum	Maximum
CT	83 866 \$	107 922 \$
CSDGE	102 119 \$	121 149 \$
Écart	21,8 %	12,3 %

Directeurs d'école

Employeur	Minimum	Maximum
CT	91 244 \$	116 224 \$
CSDGE	107 449 \$	139 106 \$
Écart	17,8 %	19,7 %

Les directeurs et directeurs adjoints du fédéral accusent du retard par rapport à leurs homologues des mêmes localités en Ontario. Dans le cas des directeurs adjoints, l'écart s'élève à près de 22 % pour le salaire minimum et à 12 % pour le salaire maximum. Pour leur part, les directeurs d'école accusent un retard d'environ 18 % au salaire minimum et de 20 % au salaire maximum, d'après le tableau précédent. Le syndicat soutient que le rajustement salarial proposé est en phase avec le groupe de référence.

Et la situation est la même, sinon pire, pour les postes de direction du MAINC en Alberta. La rémunération des conseils scolaires de l'Alberta diffère quelque peu de celle de l'Ontario : le salaire des administrateurs se compose du salaire de base des enseignants, auquel s'ajoute une allocation de directeur adjoint ou de directeur basée sur le nombre d'élèves de l'école. Il est donc très difficile dans ce contexte d'évaluer les écarts salariaux entre les postes de direction d'école de la province et ceux du Conseil du Trésor. Cependant, même en y allant d'hypothèses très prudentes pour un directeur et un directeur adjoint en Alberta (basé sur une scolarité et une expérience modeste) et que l'on compare leur salaire minimum (avec allocation minimale) et leur salaire maximum (allocation maximale) avec ceux du CT, les conseils scolaires de l'Alberta arrivent loin devant (pièce 7).

Taux du groupe EB par rapport aux taux des conseils scolaires de l'Alberta 2017

Directeurs d'école adjoints

Employeur	Minimum	Maximum	Écart	
			Minimum	Maximum
CT	81 854 \$	101 886 \$		
Northlands*	94 071 \$	120 341 \$	14,9 %	18,1 %
Northern Lights*	90 295 \$	116 244 \$	10,3 %	14,1 %

* basé sur 5 ans de scolarité et 5 ans d'expérience en enseignement

Directeurs d'école

Employeur	Minimum	Maximum	Écart	
			Minimum	Maximum
CT	87 221 \$	106 413 \$		
Northlands*	118 559 \$	136 291 \$	35,9 %	28,1 %
Northern Lights*	113 728 \$	131 180 \$	30,4 %	23,3 %

** basé sur 5 ans de scolarité et 10 ans d'expérience en enseignement

D'après le tableau ci-dessus, un directeur adjoint du fédéral accuse un retard de 15 % au taux minimum et de 18 % au taux maximum par rapport au groupe de comparaison. Le directeur d'école accuse pour sa part un retard de 30 % au taux minimum et de 28 % au taux maximum. Et l'écart serait encore plus important pour le personnel enseignant ayant le maximum de qualifications et d'expérience qui obtient un poste de direction dans ces deux conseils scolaires de l'Alberta. Et, tout comme les enseignants EB en Alberta qui accusent un retard important, nous revendiquons un ajustement au marché de 20 % pour les postes de direction, après le passage au niveau 2 de la grille salariale.

3) Grille salariale des EU

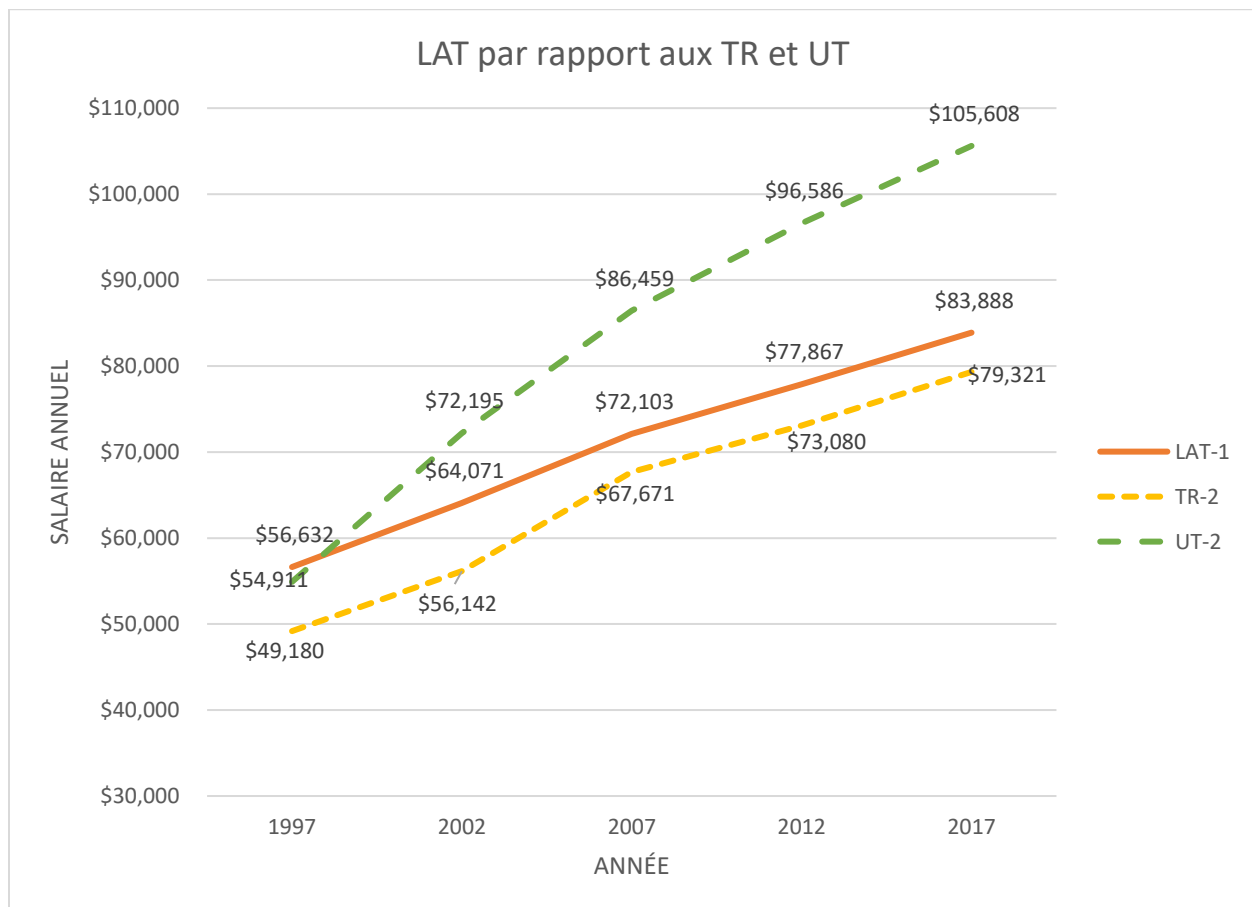
- **Même ajustement au marché pour les enseignants qui travaillent 10 mois en Ontario et en Alberta (ailleurs, ajustement de 10 %)**

La catégorie EU est un petit groupe (environ 37 titulaires en 2018), principalement des aide-enseignants qui travaillent auprès du personnel enseignant et des directions d'école. Par conséquent, afin de maintenir la relativité salariale entre ces membres et les enseignants, nous proposons de rajuster leurs salaires (10 % en Ontario, 20 % en Alberta) au même titre que leurs collègues. Le sous-groupe EU a d'ailleurs perdu du terrain au fil des ans par rapport aux enseignants, puisque ces derniers ont bénéficié de la dernière restructuration salariale basée sur le marché. Un rajustement inférieur à ce taux ne ferait qu'empirer la situation.

4) ED-LAT

- **Augmentation de 10 % ajoutée à tous les taux de la grille**

L'AFPC propose un rajustement salarial de 10 % pour les professeurs de langue. S'ils n'obtiennent pas la même augmentation que celle accordée aux autres sous-groupes en raison des facteurs du marché, les membres LAT accuseraient un retard bien trop important par rapport à leurs collègues enseignants du groupe EB. Les professeurs de langue tirent aussi de l'arrière par rapport à deux autres groupes de comparaison (pièce 8) : enseignement universitaire (dont les membres peuvent enseigner des cours de français menant à l'obtention de crédits universitaires) et traduction. Depuis 20 ans, les UT-02, qui tiraient de l'arrière auparavant sur les LAT-01, gagnent maintenant 26 % de plus au taux maximum. Entre-temps, les LAT-01, qui devançaient auparavant les TR-02 de 13 %, ont vu l'écart se rétrécir à 5 %.



5) ED-EDS

- **Augmentation de 10 % ajoutée à tous les taux de la grille**

Le sous-groupe EDS travaille dans le domaine de l'administration, des politiques et de l'élaboration de programmes. Ce groupe doit lui aussi maintenir la relativité salariale avec le personnel enseignant et d'autres membres du groupe EB. Par conséquent, nous proposons une augmentation salariale qui suit celle de leurs collègues. À l'heure actuelle, les employés EDS du Conseil du Trésor tirent même de l'arrière par rapport aux membres EDS de l'ARC, qui gagnent entre 3 % et 6 % de plus en raison notamment d'une échelle salariale plus large (pièce 9).

6) Grille salariale des LS

- **Rajustements de la grille comme suit :**
 - **LS-01 – éliminer le premier échelon et ajouter un échelon au sommet de l'échelle (échelon de 2,8 %)**
 - **LS-02 – éliminer le premier échelon et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,2 %)**
 - **LS-03 – éliminer le premier échelon et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,2 %)**
 - **LS-04 – éliminer les deux premiers échelons et ajouter deux échelons au sommet de l'échelle (échelons de 3,4 %)**
 - **LS-05 – éliminer le premier échelon et ajouter un échelon au sommet de l'échelle (échelon de 3,4 %)**
- **Ajustement au marché de 12 % de tous les taux de rémunération**

La revendication salariale des LS comporte deux volets : une modification de la grille actuelle, qui prévoit l'élimination et l'ajout d'échelons, et un ajustement au marché de 12 % de tous les taux de rémunération.

La rémunération des bibliothécaires travaillant pour le Conseil du Trésor a pris du retard par rapport à ceux ayant des qualifications semblables dans d'autres établissements au pays. L'Association des bibliothèques de recherche au Canada (ABRC) assure un leadership au nom des bibliothèques de recherche du Canada et offre un appui au milieu

de la recherche. Elle représente les 29 plus grandes bibliothèques universitaires du pays et deux établissements fédéraux. D'après les statistiques sur les salaires publiées par l'ABRC pour les années 2016-2017 visant les bibliothécaires administratifs et les bibliothécaires non administratifs (pièce 10) et en comparant les salaires moyens des bibliothécaires universitaires aux salaires moyens des EB (fournis par le Conseil du Trésor), le groupe EB accuse un retard par rapport au marché de l'ordre de 13 % au niveau LS-05 et de 28 % au niveau LS-02.

Le tableau suivant compare les postes EB aux postes administratifs et non administratifs, comme l'indique le rapport de l'ABRC. Pour faire une comparaison raisonnable, les postes LS-02 sont comparés aux postes non administratifs, les postes LS-03 sont comparés aux postes administratifs et non administratifs et les LS-04 et LS-05 sont comparés aux postes administratifs. Même en tenant compte du fait que les données salariales des EB sont basées sur l'année 2018 et que les données de l'ABRC remontent à l'année précédente, le taux du marché pour les bibliothécaires qui appuient les activités de recherche est bien supérieur dans les établissements provinciaux qu'au gouvernement fédéral. Le syndicat fait valoir que l'élimination et l'ajout d'échelons (pour maintenir l'équilibre entre les niveaux LS) et l'ajustement au marché de 12 % visent à harmoniser les salaires des bibliothécaires fédéraux avec ceux des comparateurs les plus proches sur le marché.

Groupe Bibliothéconomie (LS) – comparaison salariale

Données 2018 des EB et données 2016-2017 ABRC

Groupe EB	Salaire moyen 2018	Association des bibliothèques de recherche du Canada	Salaire moyen national 2016-2017	Écart par rapport à la moyenne EB	
LS-02	73 001 \$	Bibliothécaires administratifs	93 261 \$	20 260 \$	27,8 %
LS-03	87 002 \$	Bibliothécaires administratifs et non administratifs*	101 384 \$	14 382 \$	16,5 %
LS-04	95 434 \$	Bibliothécaires administratifs	121 321 \$	25 887 \$	27,1 %
LS-05	107 122 \$	Bibliothécaires administratifs	121 321 \$	14 199 \$	13,3 %

7) ED-EST 12 mois

- Par l'intermédiaire du sous-comité mis sur pied conformément à l'appendice N de la convention collective, les parties ont proposé des nouveaux taux de rémunération nationaux pour les enseignants qui travaillent 12 mois par année.
- Supprimer l'appendice N sous condition que les parties s'entendent sur cette proposition.

Nous essayons depuis longtemps d'obtenir une nouvelle grille salariale pour ce sous-groupe. Les premiers efforts pour négocier une étude sur la rémunération qui servirait à jeter les bases d'une nouvelle grille remontent à 2004-2005. À ce moment-là, le groupe ED-EST 10 mois du MAINC a réussi à négocier une telle étude ayant mené à des augmentations salariales, mais le groupe ED-EST 12 mois (travaillant principalement au SCC) n'a jamais pu obtenir les mêmes résultats. Après les ratés de l'étude sur la rémunération menée par Morneau-Sobeco en 2009, une deuxième étude a été entreprise peu après et a fait l'objet d'un rapport aux parties en 2011. Les parties ne s'entendaient pas sur les données fournies par le consultant (Hay Group) et le syndicat a tenté en vain

d'amener l'employeur à reconnaître l'écart salarial important que l'étude a fait ressortir en comparant les enseignants travaillant 12 mois aux autres groupes de l'étude en fonction des taux horaires. Comme les parties n'ont pas réussi à s'entendre et que les données étaient maintenant désuètes, il a été convenu lors de la dernière ronde de mettre sur pied un comité mixte chargé de créer un taux de rémunération nationale pour les enseignants 12 mois (voir Appendice N – pièce 11).

Le comité a commencé ses travaux à l'automne 2017 et sa dernière réunion remonte à janvier 2019. Même s'il n'a pas réalisé tous les objectifs de l'Appendice N, puisque les parties n'ont pas effectué d'analyses ni d'études sur le salaire pouvant servir de point de départ, le comité a examiné deux propositions émanant du syndicat et de l'employeur. Ils ont tous deux utilisé la grille salariale des enseignants 10 mois (en plus d'un rajustement de 20 %), qui constitue la base de la rémunération de ce sous-groupe. Bien que les parties aient utilisé des éléments semblables pour construire leur grille, elles se sont entendues sur le taux national présenté par l'employeur, qui se trouve ci-dessous.

Taux de rémunération recommandé pour le groupe ED-EST-01

Nouvelle grille pour les enseignants travaillant 12 mois par année

Basée sur la grille des
enseignants travaillant 10 mois
par année, avec augmentation
de 20 %

ED-EST-01 Expérience

d'enseignement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1	49 444 \$	53 326 \$	58 079 \$	65 575 \$	70 403 \$	75 476 \$
2	52 340 \$	55 936 \$	61 216 \$	68 872 \$	74 100 \$	79 022 \$
3	55 237 \$	58 540 \$	64 351 \$	72 169 \$	77 788 \$	82 577 \$
4	58 129 \$	61 142 \$	67 493 \$	75 469 \$	81 486 \$	86 123 \$
5	61 021 \$	63 745 \$	70 628 \$	78 769 \$	85 180 \$	89 681 \$
6	63 914 \$	66 350 \$	73 765 \$	82 070 \$	88 876 \$	93 226 \$
7	66 821 \$	68 953 \$	76 903 \$	85 367 \$	92 578 \$	96 775 \$
8	69 716 \$	71 568 \$	80 039 \$	88 669 \$	96 268 \$	100 325 \$
9	-	74 144 \$	83 178 \$	91 972 \$	99 967 \$	103 879 \$
10	-	-	-	95 272 \$	103 661 \$	107 424 \$

Lorsque les parties se sont entendues sur cette proposition, elles étaient déjà engagées dans la ronde de négociation actuelle. La proposition a donc été fournie aux équipes de négociation pour servir de base aux négociations salariales des enseignants 12 mois. Comme les fonctionnaires ont beaucoup de difficultés à se faire payer correctement en raison du système Phénix, ces membres ne pourront plus être payés en fonction de grilles salariales de 10 mois qui ne sont plus utilisées et d'un rajustement manuel de 20 % à leur taux de rémunération. Il est plus que temps d'accorder à ce groupe sa propre grille salariale.

8) Modification aux notes sur la rémunération

Le syndicat estime que des modifications de forme pourraient être nécessaires. Par exemple, il faudra expliquer comment les titulaires de postes seront intégrés dans la

nouvelle grille salariale suivant la création d'une grille salariale unique pour les enseignants 12 mois.

Par ailleurs, il est possible qu'un changement aux notes sur la rémunération ait pu avoir une incidence négative sur les enseignants 12 mois au Québec. Dans la convention collective ayant expiré le 30 juin 2011, les notes sur la rémunération du groupe ED-EST ont été modifiées. La note 16 a été supprimée de l'entente. Cette note définissait la notion de scolarité, qui est l'un des facteurs pour déterminer le placement des membres sur la grille salariale (en plus des années d'enseignement et des diplômes). Voir les notes 16 et 17 à la pièce 12.

La note 16 comprenait les années de scolarité avant les études universitaires et la formation d'enseignant, et la note 17 tenait compte de ces années de formation pour le classement dans la grille salariale. L'élimination de la note 16 et la suppression de l'expression « années de scolarité » de la note 17 ont peut-être eu une incidence négative sur les enseignants du Québec. Le syndicat est d'avis que les années de CÉGEP des membres au Québec étaient auparavant prises en considération dans la scolarité (et par conséquent, dans le placement sur la grille salariale). Or, en éliminant la scolarité, on donne uniquement crédit aux études universitaires et au brevet d'enseignement, ce qui peut désavantager les enseignants du Québec ayant fréquenté le CÉGEP – un programme d'études collégiales propre au Québec et l'équivalent d'études postsecondaires dans cette province (pièce 13), mais pas nécessairement « d'études universitaires ». Le classement dans la grille salariale pourrait ne pas être aussi élevé qu'il l'aurait été auparavant, puisque la formation postsecondaire ne comptait plus parmi les critères.

Le syndicat souhaite discuter de cette question avec l'employeur pour voir si ce changement a effectivement eu une incidence négative sur les enseignants au Québec et négocier une solution, le cas échéant.

9) Article 49 - Indemnités

ARTICLE 49

INDEMNITÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

49.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a. Définition

- i. Toute matière enseignée peut être considérée comme un domaine de spécialisation en raison des variances d'un ministère de l'éducation d'une province à l'autre. La définition de spécialisation est une reconnaissance d'une formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi.

b. Admissibilité

- i. Dans les régions où les compétences de spécialiste sont reconnues par un ministère provincial de l'éducation ou encore une association provinciale d'enseignants, nous accepterons ces reconnaissances comme répondant aux exigences du présent paragraphe.
- ii. Dans l'autre cas, les cours de formation requis pour l'admissibilité à l'indemnité de spécialisation sont des cours de niveau postsecondaire dans une matière enseignée au programme d'étude soit des cours crédités par une université et/ou des cours de formation reconnus mais préalablement approuvés par écrit par le directeur ou la directrice de l'établissement, du surintendant ou de la surintendante ou encore du Chef éducation et de la formation ou l'équivalent. Ces cours dépassent les exigences fondamentales du brevet d'enseignement. L'employé-e exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement et qui a un total cumulatif de deux-cent-soixante-dix (270) heures de formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi tel que défini en a) et b) est admissible à l'indemnité.

- iii. **Un ou une professeure est admissible à cette indemnité si le directeur ou la directrice de l'établissement certifie qu'il a une spécialisation dans une des langues traditionnelles des Premières Nations et que cette langue peut être ajoutée au curriculum d'enseignement établi.**

c. Indemnité

L'employé-e qui est admissible selon les alinéas a) et b) touche une indemnité en plus du montant auquel il ou elle a droit par suite de ses qualifications générales et professionnelles ou de son expérience :

À compter de la date de signature de la présente convention :

1 015 \$ par an.

~~Il ou elle ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.~~

d. Clause de droits acquis

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées conformément au paragraphe 49.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e. Non-cumul

Les mêmes cours ne pourront pas être utilisés concurremment pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A » et à l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées. Si les cours pour déterminer l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées sont déjà utilisés pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A », l'indemnité de matières spécialisées sera alors annulée. Par ailleurs, un employé-e qui suit des cours supplémentaires, peut se requalifier pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées suite à une réévaluation du nombre total de cours accumulés permettant de remplir à nouveau les exigences stipulées dans les alinéas a) et b) pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées.

MOTIF

Les peuples autochtones du Canada, comme le témoigne le vécu des enfants et des familles touchés par le régime des pensionnats au Canada, ont enduré une longue période de « génocide culturel » à cause de la colonisation. En 2008, le Premier ministre du Canada a présenté des excuses officielles aux anciens élèves des pensionnats

indiens. Il reconnaissait ainsi que les conséquences de la politique consistant à envoyer les élèves autochtones dans ces écoles et loin de leur famille « ... ont été très néfastes et que cette politique a causé des dommages durables à la culture, au patrimoine et à la langue autochtones. » (pièce 14).

La reconnaissance et la promotion des langues autochtones du Canada (y compris les langues des Premières nations) occupent une place importante dans les appels à l'action figurant dans le rapport 2015 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (pièce 15). Les recommandations préconisent notamment un financement fédéral pour « la préservation, la revitalisation et le renforcement » des langues autochtones. Il en est de même pour les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées qui demandent au gouvernement fédéral d'investir dans la langue et la culture autochtones afin de souligner leur importance, de les protéger et de les revitaliser (pièce 16). Le syndicat est d'avis que l'employeur devrait appuyer les appels à l'action formulés dans ces importants rapports en reconnaissant les langues des Premières nations comme un sujet spécialisé aux fins de l'article 49.

Lorsqu'il a adopté le projet de loi C-91 – la Loi concernant les langues autochtones (pièce 17), le gouvernement fédéral a démontré son engagement envers les langues autochtones. Le syndicat ne comprend donc pas pourquoi, à la table de négociation, l'employeur s'obstine à ne pas vouloir reconnaître une spécialisation dans les langues autochtones enseignées en son nom, alors que le Parlement a pris des mesures pour faire progresser la reconnaissance de ces langues au moyen de cette loi. Le syndicat soutient que le fait de permettre aux enseignantes et enseignants de se qualifier pour une spécialisation dans les langues des Premières nations est une première étape importante dans la réalisation des aspirations du Parlement.

En vertu du nouveau sous alinéa 49.05 b. iii, l'Employeur pourrait reconnaître les acquis d'une personne qui enseigne une langue autochtone dans une réserve, lui conférant ainsi le titre d'enseignant spécialisé. Ces connaissances ne sont pas encore transmises à grande échelle par le biais des programmes d'études, comme c'est le cas pour d'autres

matières; elles sont plutôt transmises par le biais du langage et de l'usage traditionnels dans les communautés des Premières nations. Le fait que ces acquis ne soient pas reconnus, que ces employé-e-s n'aient pas le titre d'enseignants spécialisés dans une langue des Premières Nations et qu'ils ne soient pas rémunérés pour l'enseigner constitue donc une injustice, ce qui est ironique et offensant, car ils enseignent aux enfants des Premières Nations vivant dans les réserves des communautés des Premières Nations à parler leur langue traditionnelle.

Par ailleurs, la suppression de l'alinéa 49.05 c. vise à favoriser l'octroi de plus d'une indemnité aux enseignants spécialisés dans plus d'une matière. Les enseignants retournent de plus en plus aux études et suivent des cours dans des matières plus spécialisées, et à l'heure où les enseignants fédéraux sont moins rémunérés que leurs homologues provinciaux, il n'est que tout à fait raisonnable de prendre des mesures pour faciliter leur accès aux indemnités.

PARTIE 3

ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

PROPOSITION DE L'AFPC

8.04

- a) Le représentant ~~obtient~~**reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour

MOTIF

La proposition du syndicat concernant le paragraphe 8.04 vise à régler les situations où l'employeur porte atteinte au droit du syndicat de représenter ses membres en vertu de la LCRTEFP. Il est arrivé par le passé que le libellé soit interprété et appliqué de façon à refuser, ignorer, restreindre ou retarder les autorisations demandées par les délégués syndicaux pour enquêter sur les plaintes ou résoudre les problèmes en milieu de travail. Le libellé actuel pose particulièrement problème aux délégués syndicaux qui représentent des membres dans plusieurs lieux de travail, car de nombreux superviseurs hésitent à leur accorder un congé, ou refusent un tel congé, pour qu'ils puissent rencontrer des employés dans un lieu de travail autre que le leur.

Le syndicat soutient que, dans la mesure où le Conseil du Trésor se livre à des pratiques visant à limiter le droit de représentation énoncé ci-dessus ou à restreindre la participation des membres du personnel à des activités syndicales légitimes, il n'a d'autre choix que de revendiquer un libellé à caractère déclaratoire. La *Loi* stipule clairement que l'Employeur ne dispose d'aucune prérogative ni d'aucun droit d'intervenir dans la représentation des employés par une organisation syndicale. Le paragraphe 5 de la *Loi* énonce clairement les droits du personnel en matière d'activité syndicale :

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

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

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

- **(a)** de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci; ou
- **(b)** de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale

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

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

obtient l'autorisation de son supérieur» par « l'Employeur accorde du temps libre » (pièce 18).

Le paragraphe 37.07 reconnaît l'utilité des discussions informelles pour résoudre les problèmes (sans avoir à recourir à un grief officiel) et les encouragent. Il est couramment admis que la procédure de grief ne constitue pas seulement un recours pour les membres du personnel, mais aussi un mécanisme par lequel il est possible de résoudre des problèmes par le dialogue. L'article 1.02 réitère la volonté des deux parties d'établir des relations de travail efficaces.

Pour qu'ils puissent parvenir à résoudre efficacement les problèmes par la discussion informelle ou la procédure de grief, les représentantes et représentants syndicaux doivent disposer du temps nécessaire pour rencontrer le personnel et les gestionnaires concernés. On relève des cas où les membres de l'unité de négociation ont dû prendre un congé payé, voire un congé non payé, pour s'acquitter des tâches découlant du paragraphe 37.07 et se préparer aux réunions. Le syndicat soutient que cette façon de procéder ne respecte pas les engagements pris par les parties dans les paragraphes 1.02 et 37.07. Encore une fois, le libellé du syndicat vise à s'assurer que l'Employeur n'empêche pas un représentant syndical de s'acquitter de ses responsabilités en milieu de travail.

ARTICLE 9

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

PROPOSITION DE L'AFPC

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

MOTIF

Le syndicat propose deux modifications au paragraphe 12.03/9.03 pour deux raisons interreliées :

- l'employeur s'est déjà servi du libellé actuel pour brimer les droits conférés à l'Alliance en vertu de la *LRTSPF*, en refusant aux représentants syndicaux l'accès aux lieux de travail pour qu'ils s'adressent aux membres;
- l'Alliance veut obtenir le même accès que celui accordé par l'employeur à d'autres unités de négociation, notamment les FB, les CX et le personnel du BSIF.

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

Je déclare que les refus de permettre à un représentant de la plaignante d'effectuer une visite de l'installation d'Anciens combattants à Billings Bridge le 5 novembre 2014, d'effectuer une visite et de tenir une réunion

sur place en dehors des heures de travail au Complexe Guy-Favreau de Santé Canada le 25 novembre et d'effectuer une visite et de tenir une réunion sur place en dehors des heures de travail aux installations du MDN le 11 décembre 2014 et le 6 janvier 2016 constituaient tous des violations de l'al. 186(1)a) de la Loi commises par le défendeur et les ministères concernés. (Pièce 19, CRTEFP 561-02-739)

La Commission a rendu une décision semblable en mai 2013, lorsqu'un représentant syndical qui s'est vu refuser l'accès aux locaux de l'ASFC :

Je déclare que la décision de refuser l'accès de M. Gay aux locaux de l'ASFC, les 13 et 29 octobre 2009, alors qu'il souhaitait rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation, en dehors de leurs heures de travail, pour discuter de questions liées à la convention collective, constitue une violation de l'alinéa 186(1)a) de la Loi et a été prise sans égard à l'article 5 et aux objectifs de la Loi, qui sont explicités dans son préambule. (Pièce 20, CRTEFP 561-02-498)

Dans cette décision, la Commission a aussi ordonné au CT et à l'ASFC : « [...] de cesser de refuser l'accès de cette façon en l'absence de raisons d'affaires convaincantes et justifiables selon lesquelles ce type d'accès compromettrait les intérêts légitimes du milieu de travail ». (Pièce 20, CRTEFP 561-02-498)

Compte tenu du libellé actuel du paragraphe 9.03 de la convention collective et des décisions rendues par la Commission et citées plus haut, l'Alliance soutient que le libellé actuel ne respecte pas les droits conférés par la *LRTSPF* aux représentants syndicaux. En fait, elle les restreint, ce que la Commission a déclaré inconciliable avec la *Loi*. L'Alliance propose donc de modifier le libellé afin que ses droits soient respectés.

Passons au deuxième point. L'Alliance revendique le même accès que celui accordé par l'employeur à d'autres unités de négociation, notamment les FB, les CX et le personnel

du BSIF (pièce 21). La convention collective conclue entre le groupe FB et l'ASFC contient déjà le libellé que propose l'Alliance pour les groupes PA, SV, TC et EB. La convention collective des CX, à laquelle est assujéti le personnel qui travaille dans les prisons fédérales et d'autres établissements pénitentiaires, n'exige pas que les représentants syndicaux demandent la permission de l'employeur pour pénétrer sur les lieux de travail. Les CX travaillent dans des environnements confinés et hautement sécurisés, où ils sont exposés à des dangers, ce qui n'a pas empêché l'employeur d'accepter de garantir aux représentants syndicaux l'accès au lieu de travail afin de rencontrer les membres. Les CX sont chargés de l'exécution de la loi. Ils ont le même employeur et relèvent du même ministère que les membres de l'Alliance. Dans l'ensemble, les trois conventions collectives mentionnées plus haut permettent aux représentants syndicaux d'accéder au lieu de travail pour rencontrer les membres du syndicat, ce qui est conforme avec ce que propose l'Alliance pour ses unités de négociation.

Compte tenu des exemples cités plus haut, l'Alliance estime qu'il n'y a aucune raison de refuser aux groupes PA, SV, TC et EB des droits que l'employeur a déjà accordés à d'autres groupes. L'Alliance souhaite également empêcher l'employeur d'empiéter sur le droit du syndicat de communiquer avec ses membres en dehors des heures de travail. La situation s'est présentée à quelques reprises par le passé. En incorporant des dispositions à ce sujet dans la convention collective, les droits du syndicat prévus dans la loi seraient protégés.

Étant donné que la Commission a clairement indiqué que la *Loi* confère aux représentants syndicaux des droits allant bien au-delà du libellé du paragraphe 9.03, que la proposition de l'Alliance est presque identique à ce que le Conseil du Trésor a accepté pour d'autres effectifs d'application de la *Loi* à son service, et que l'Alliance a le droit, en vertu de la *Loi*, de communiquer avec ses membres, l'Alliance demande respectueusement à la commission d'incorporer ces revendications dans ses recommandations.

Enfin, l'employeur a déjà manifesté par écrit sa volonté d'accepter les modifications proposées lors de l'échange de propositions en mars 2019, et il n'a aucune raison de se rétracter.

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom. **L'Alliance remettra sa grille de classification à l'employeur afin qu'il puisse calculer le montant des cotisations à retenir.**

~~10.07 L'employeur convient de continuer sa pratique d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.~~

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

MOTIF

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

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

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

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

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

Par conséquent, le libellé du paragraphe 10.06 proposé par l'employeur exigerait de ce dernier qu'il calcule les cotisations dues par chaque membre de chaque classification (y

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

Enfin, le syndicat demande à l'employeur de justifier la suppression du paragraphe 10.07, ce qu'il n'a pas fait à la table de négociation. Le syndicat a besoin de certains documents afin de faire des ajustements. Ainsi, lorsque l'employeur retient les primes d'assurance sur la paye, le syndicat envoie cette information à l'assureur pour les ajustements et renvoie les corrections dans le fichier des changements. La transmission de cette information est une obligation contractuelle du syndicat. Par conséquent, la documentation sur les retenues destinées à d'autres fins est essentielle à la tenue des dossiers du syndicat et permet d'assurer l'exactitude du calcul de la paye et des retenues des employés.

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

ARTICLE 11

INFORMATION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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

MOTIF

En ce qui concerne la proposition de l'employeur, l'AFPC n'a pas donné son accord quant à la modification en question pour aucune de ses conventions collectives touchant l'administration publique centrale. Cela vaut pour les arrangements conclus lors du dernier cycle de négociations pour les groupes PA, SV, TC et EB, de même que pour les arrangements de 2016 avec l'ARC

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

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

humaines a annoncé que les employés ne recevraient plus d'exemplaires de la convention et qu'ils pouvaient y accéder par intranet.

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

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

Les membres qui travaillent dans bon nombre de ces milieux n'ont toujours pas reçu d'exemplaires de la convention collective actuelle, qui a expiré le 30 juin 2018. Devant le refus de l'employeur de fournir des exemplaires aux membres qui n'ont pas accès à Internet malgré l'obligation prévue dans la convention collective, l'AFPC doute fort que l'employeur respecte cette obligation en l'absence d'une disposition à cet effet.

Le 26 janvier 2018, la directrice principale de la Gestion de la rémunération et de la négociation collective a publié un avis intitulé « Responsabilité pour l'impression des conventions collectives et leur distribution aux employés » à l'intention des directeurs des ressources humaines et des directeurs/chefs des relations de travail et de la

rémunération. L'avis visait à les informer de l'obligation de l'employeur d'imprimer les conventions collectives et de les distribuer aux employés, en vertu du paragraphe 10.02 (pièce 22). Malheureusement, ni le grief de principe qui a été accueilli, ni les directives du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (qui découlaient du grief au dernier palier) n'ont pu régler le problème. Une audience devant la CRTFP est donc prévue le 15 novembre 2019 concernant l'affaire.

Enfin, en ce qui concerne les membres qui passent peu de temps devant un ordinateur ou qui travaillent dans des régions éloignées où l'accès à Internet est limité (p. ex., dans le Nord ou en mer), le syndicat fait valoir que le libellé proposé par l'employeur a pour effet ni plus ni moins de limiter l'accès à la convention collective entre les parties, ce qui n'est dans l'intérêt de personne. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur dans sa décision.

ARTICLE 14

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

PROPOSITION DE L'AFPC

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

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e-s qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai de un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e-s exerce ses fonctions.

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

~~14.14~~**16 À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de l'article 14.14 ici haut, es paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.**

MOTIF

Le libellé proposé au paragraphe 14.14 est le même que celui des conventions collectives des groupes SV (14.14), TC (14.14) et FB (14.15) dont le Conseil du Trésor est aussi l'employeur. Les membres des groupes EB et PA élus à une charge à temps plein à l'Alliance devraient également se voir accorder la possibilité de prendre un congé non payé, tout comme les membres des autres unités de négociation de l'AFPC. Le Syndicat ne voit aucune explication logique empêchant l'inclusion de ce libellé dans la convention.

Pour ce qui est de la proposition à l'Article 14.15, lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont modifié le congé non payé pour affaires syndicales afin que les membres du syndicat puissent continuer de recevoir leur salaire de l'employeur et que tous les frais liés au congé puissent être facturés à l'Alliance. Seul le mécanisme de

paiement a changé : payer l'Employeur plutôt que l'employé. Rien n'a changé quant au fond ou à la portée du congé pour affaires syndicales.

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

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

14.1415 ~~À compter du 1^{er} janvier 2018,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, **14.07, 14.08**, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pour une période totale cumulative maximale de trois (3) mois par année financière**; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

MOTIF

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

Le protocole d'entente signé le 30 octobre 2017 prévoit un mécanisme de recouvrement des coûts concernant les activités de l'Alliance. Selon le protocole, le congé accordé à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 de la convention

collective est un congé payé; le salaire et les avantages sont ensuite remboursés à l'employeur par le syndicat. Le protocole décrit la procédure et le délai de remboursement du salaire brut et des avantages sociaux (pièce 23). Aucun problème n'a été soulevé par l'employeur depuis la signature de l'entente lors de la dernière ronde.

Comme il existe un mécanisme de recouvrement des coûts convenu par les parties, le congé n'entraîne aucun coût. L'employeur ne peut donc pas invoquer les coûts pour limiter le nombre de jours cumulatifs qu'un employé peut prendre congé en vertu de cette disposition. De plus, compte tenu des problèmes bien connus du système de paye Phénix, toute modification à la procédure actuelle, plutôt que de simplifier l'administration de la paye, entraînera d'autres complications susceptibles d'avoir une incidence négative sur la rémunération des membres qui demandent un tel congé.

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

L'employeur a même indiqué que l'un de ses principaux objectifs pour cette ronde était de réduire le fardeau de l'administration de la paye (pièce 24).

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

ARTICLE 17

HARCÈLEMENT SEXUEL

PROPOSITION DE L'AFPC

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

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

17.02 Définitions

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

17.02 17.03

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

17.03 17.04

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.**

17.04 17.05

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.

17.06

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

MOTIF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La convention collective sert de référence aux personnes salariées qui veulent comprendre leurs droits au travail et leurs conditions d'emploi. Elle aide aussi les gestionnaires à mieux comprendre leurs responsabilités à l'égard des personnes salariées. Le syndicat juge qu'une bonne façon pour l'employeur de respecter sa nouvelle obligation, soit d'informer les employés de leurs droits et de leurs obligations quant au harcèlement et à la violence, est tout simplement de les énoncer dans la convention collective, de sorte que chacun puisse accéder facilement à des renseignements clairs et sans ambiguïté. Par ailleurs, le syndicat estime que le défaut de modifier l'article 17 de la convention collective pour y reporter les changements au *Code canadien du travail*, lesquels élargissent considérablement la définition du harcèlement par rapport à ce qui figure dans l'article, pourrait entraîner une confusion à l'égard des comportements inacceptables au travail.

Le syndicat demande donc respectueusement à la Commission d'inclure dans sa recommandation les modifications proposées à l'article 17.

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Certificat médical

19.XX Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02 a).

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

MOTIF

Au paragraphe 19.XX, le syndicat propose qu'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié soit considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02 a). Les professionnels de la santé sont assujettis à une réglementation, à des dispositions législatives et à des définitions qui varient d'une province à l'autre. C'est pourquoi toute définition d'un professionnel de la santé ne doit pas imposer de contrainte excessive aux travailleurs et travailleuses. Ces derniers n'ont pas tous accès au même éventail de professionnels de la santé. De plus, les soins, les diagnostics et les traitements diffèrent selon la situation. Si un professionnel de la santé dûment qualifié fournit une note pertinente et raisonnable liée à la situation du travailleur, l'employeur ne devrait pas refuser le congé ou la mesure d'adaptation.

Le Conseil du Trésor a accepté le libellé qui protège les employés des abus que pourrait commettre l'Employeur dans ce domaine. Dans le cadre du nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) – en cours de négociation entre le Conseil du Trésor et des syndicats du secteur public (IPFPC, FIOE, ACAF, ACEP) – les deux parties ont convenu d'une définition commune du professionnel de la santé, que voici :

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

Le libellé de l'article 19 de l'actuelle convention collective accorde une souplesse excessive, et qui n'a pas de raison d'être, à l'Employeur. En raison du libellé de l'actuel alinéa 19.02a), certains gestionnaires ont décidé qu'un certificat médical d'un médecin dûment qualifié ne constitue pas une preuve suffisante de la maladie d'une personne salariée et que les membres du personnel doivent consulter un professionnel de la santé au travail de Santé Canada pour obtenir une deuxième opinion.

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

Un libellé semblable figure dans toutes les conventions collectives de l'AFPC conclues avec la Chambre des communes; il découle d'une décision rendue en 2010 par la CRTFP (485-HC-45). Le même libellé a été accordé aux employés du Sénat (décision 485-SC-51, arbitrage de différends, CRTESPF) ainsi qu'aux membres de l'AFPC à Bibliothèque et Archives Canada (décision rendue en 2017 par la CRTESPF lors d'un arbitrage de différends) – Pièce 25. Enfin, n'oublions pas qu'en 2013, la CIP chargée d'instruire le différend entre le syndicat et l'ACIA a accepté les arguments de l'AFPC selon lesquels

l'employeur, lorsqu'il exige un certificat médical, devrait en assumer les coûts. Voici sa décision :

Étant donné que l'employeur peut, à sa discrétion, demander un certificat médical, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée pour prévoir le remboursement de tout certificat médical exigé par l'employeur jusqu'à concurrence de 35 \$ (pièce 26).

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

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- ~~c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- c)** quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième~~ **dixième** (180^e) anniversaire de service;
- ~~e) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d)** dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième~~ **troisième** (238^e) anniversaire de service;

Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le paragraphe ED-20.05 ne s'applique qu'au groupe ED :

ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

Lorsque l'Employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1^{er} octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1^{er} novembre et le 30 avril;

- b. pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et
 - ii. si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c. L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).
- d. **L'Employeur répond aux demandes de congé présentées selon l'alinéa 20.05 a) au plus tard le 20 avril pour la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, et au plus tard le 20 octobre pour la période allant du 1^{er} novembre au 30 avril.**

Le paragraphe LS/EU - 20.05 s'applique seulement aux groupes LS et EU :

LS/EU - 20.05

- a. Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire~~ **L'Employeur fait** tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e, **sous réserve des nécessités du service.**

20.08

- a) L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ~~ne s'est pas vu accorder~~ **n'a pas écoulé** tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement rémunéré, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.

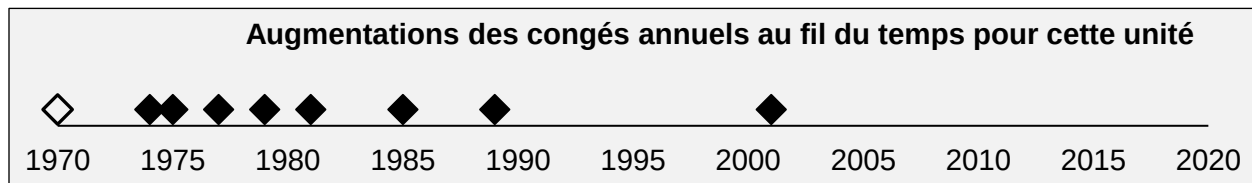
MOTIF

En ce qui concerne l'article 20, le syndicat propose :

- i. d'augmenter les crédits de congés annuels pour établir la parité avec les membres civils de la GRC, qui ont été intégrés à la fonction publique;
- ii. de préciser le délai de réponse pour les demandes de congés annuels du sous-groupe ED;
- iii. de clarifier le processus d'attribution des congés pour le sous-groupe LS;
- iv. de modifier le libellé relatif au report des congés annuels.

Mise à jour des congés annuels

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

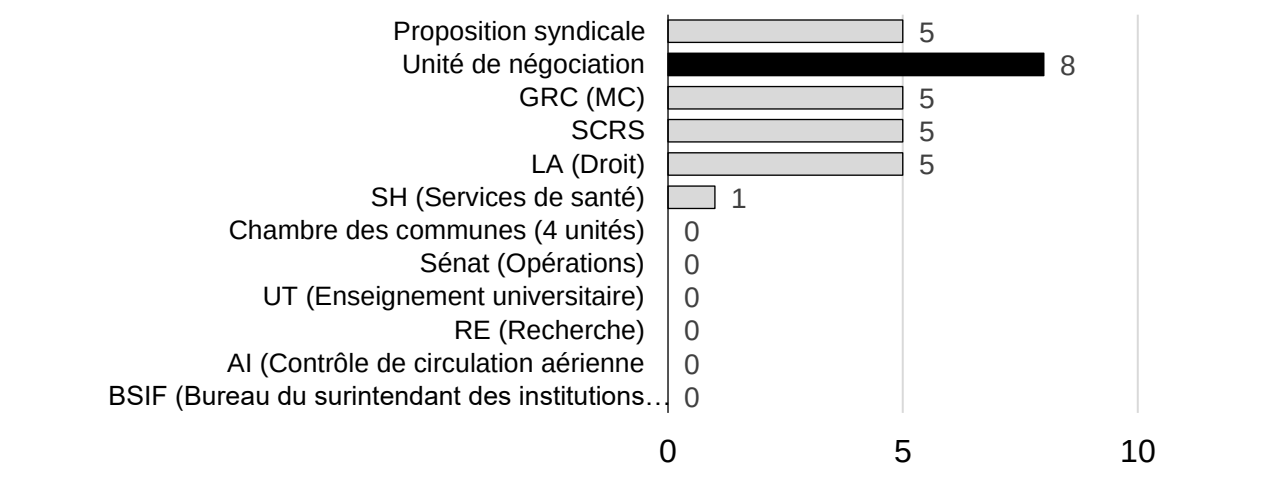


On estime que, sur une période de 30 ans, les membres des principales unités du Conseil du Trésor auront de 5 % (SCRS) à 10 % (membres civils de la GRC) moins de jours de vacances que leurs homologues du secteur public fédéral (voir ci-dessous).

	Différentiel de jours de vacances sur 30 ans (unités du CT par rapport à d'autres groupes)
GRC-MC	-10 %
SCRS	-5 %
LA (Droit)	-6 %
SH (Services de santé)	-7 %
Chambre des communes (4 unités)	-9 %
Sénat (Opérations)	-9 %
UT (Enseignement universitaire)	-6 %
RE (Recherche)	-6 %
AI (Contrôle de circulation aérienne)	-8 %
BSIF (Bureau du surintendant des institutions financières)	-8 %

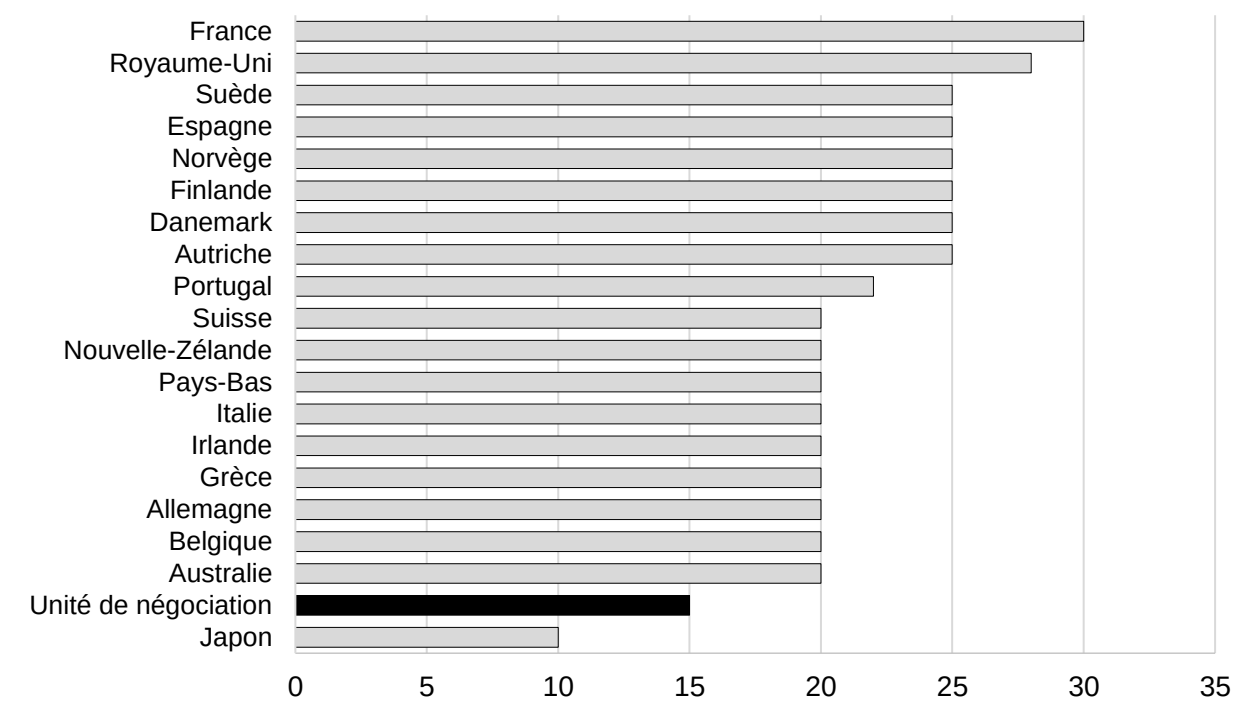
Le syndicat propose que l'unité de négociation ait droit aux mêmes dispositions relatives aux congés annuels que celles des membres civils de la GRC (MC). En s'inspirant du modèle de la GRC, nos membres auraient droit à 20 jours de congés annuels après cinq ans au lieu de huit, soit trois ans de moins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

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



Notre proposition est inférieure à la norme en vigueur dans l'Union européenne et la majorité des pays de l'OCDE. L'Union européenne a fixé un nombre minimal de 20 jours ouvrables de vacances payées pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Les pays de l'OCDE, sauf le Japon, offrent un taux initial de 20 jours de vacances par année ou plus⁵⁵ (voir le tableau ci-dessous). La proposition visant à offrir 20 jours de congés annuels après cinq ans est donc très raisonnable.

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

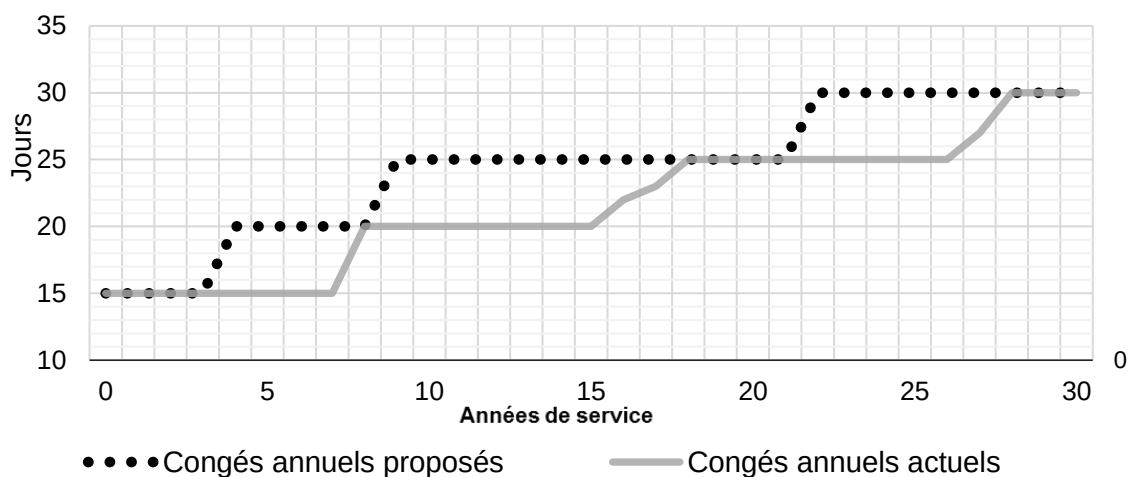


Notre proposition permettrait également aux employés d'acquérir 25 jours de congés annuels après 10 ans de service. De plus, en offrant des dispositions équivalentes à celles des membres civils de la GRC, on augmenterait le nombre total de jours de vacances sur une période de 30 ans. Dans le tableau suivant, la ligne continue

⁵⁵ *Comme il n'y a ni congé annuel ni jours fériés payés aux États-Unis, ce pays n'est pas inclus.*
No-Vacation Nation, Revised; Center for Economic and Policy Research; Adewale Maye, mai 2019
(consulté le 25 août 2019) cepr.net/images/stories/reports/no-vacation-nation-2019-05.pdf.

correspond aux jours de congés actuels de l'unité de négociation, tandis que la ligne pointillée correspond aux jours de congés annuels proposés, selon le modèle des membres civils de la GRC. Les membres civils intégreront la fonction publique fédérale et travailleront côte à côte avec les membres de l'unité de négociation. Nos membres devraient bénéficier des mêmes congés annuels que les nouveaux employés arrivant de la GRC.

Congés annuels actuels et proposés pour cette unité



L'effectif de la fonction publique du Canada a évolué au cours des cinq dernières années. Jusqu'en 2015, les baby-boomers (nés entre 1946 et 1966) constituaient le groupe le plus important des fonctionnaires fédéraux. Depuis 2018, la génération X (née entre 1967 et 1979) représente maintenant le groupe le plus important (40,6 %) ⁵⁶. En offrant des avantages attrayants, comme l'acquisition plus rapide de congés annuels, nous serons mieux en mesure d'attirer et de retenir les talents de la génération X et des milléniaux au sein de la fonction publique fédérale.

⁵⁶ Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018 (consulté le 25 août 2019)
www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/apercu-demographique-fonction-publique-federale-2018.html

Les vacances sont tout aussi bénéfiques pour les employés que pour les organisations. Selon une étude récente, 64 % des personnes interrogées se sentent reposées et enthousiastes à leur retour de vacances. Le désir *d'éviter l'épuisement* est la principale raison mentionnée pour prendre des vacances (pièce 27). Les recherches appuient cette thèse : le stress est étroitement lié à des problèmes de santé, comme les maux de tête, les maladies cardiovasculaires, le cancer et de nombreux types d'infections causés par un système immunitaire affaibli par le stress. Le fait de prendre des vacances réduit le risque d'épuisement (pièce 28). Les recherches montrent également que la *productivité* s'améliore lorsque les employés prennent congé pour se ressourcer. D'après une étude de la Society for Human Resource Management (SHRM) de 2013, les employés qui prennent plus de vacances obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui n'en prennent pas⁵⁷. Les PDG estiment que la *créativité* est une caractéristique essentielle chez les employés, mais qu'il y a une crise de la créativité chez les jeunes générations en particulier. Le fait de prendre des vacances amène un changement de rythme et hausse la créativité de 50 %, une situation gagnante pour les employés et les employeurs⁵⁸.

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

Préciser le délai de réponse et clarifier le processus

L'Alliance propose des modifications au paragraphe ED 20.05 parce que l'Employeur ne respecte pas le délai de traitement des demandes de congés annuels. En effet, des

⁵⁷Vacation's impact on the workplace www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM-USTravel-Vacation-Benefits-Workplace-Impact.pptx.

⁵⁸Three Science-Based Reasons Vacations Boost Productivity www.psychologytoday.com/ca/blog/feeling-it/201708/three-science-based-reasons-vacations-boost-productivity.

employé-e-s qui ont présenté une demande de congé dans les délais prescrits pour la saison estivale n'ont reçu une réponse qu'une fois la période de congé commencée. Un tel retard occasionne des difficultés pour les employé-e-s qui doivent soit reporter leurs vacances, soit demander un autre type de congé pour compenser. Tout employé-e qui présente une demande de congés annuels dans les délais prescrits dans la convention collective devrait recevoir une réponse en temps opportun.

La pratique consistant à donner suite aux demandes de congés annuels n'a rien de nouveau. Plusieurs conventions collectives conclues entre l'Employeur et d'autres agents négociateurs renferment une clause obligeant le premier à répondre aux demandes de congés annuels des employé-e-s dans un délai précis (pièce 29). L'Alliance propose donc que l'Employeur prenne un engagement semblable à l'égard des membres de cette unité de négociation.

En outre, l'Alliance propose d'uniformiser les paragraphes 20.05 des conventions collectives des groupes LS et ED pour que tous les membres de l'unité de négociation soient traités de la même façon au chapitre des congés annuels. Selon le paragraphe LS/EU 20.05, l'Employeur « se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e », ce qui a pour effet de reléguer les préférences de ce dernier au second plan. Par contre, le même paragraphe dans la convention collective des ED précise que ces congés sont accordés « d'une manière que l'employé-e juge acceptable », ce qui donne plus de poids à l'employé-e quant au choix du moment et de la durée de ses vacances. L'Alliance propose donc d'uniformiser les deux paragraphes afin que l'Employeur considère les préférences matière de congés annuels de tous les employés sur un pied d'égalité, peu importe leur classification.

Modification de l'article 20.08 : report des congés

Le syndicat propose de modifier l'article 20.08 afin de clarifier l'interprétation des dispositions sur le report des congés :

20.08 Report et épuisement des congés annuels

*b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ~~ne s'est pas vu accorder~~ **n'a pas écoulé** tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement rémunéré, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.*

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

Plusieurs syndicats ont soulevé des préoccupations à ce sujet lors de la réunion du Comité de consultation patronale-syndicale de la Défense nationale l'été dernier (pièce 30). Après cette rencontre, l'employeur a informé la direction que, suivant l'esprit et l'intention des dispositions, les membres de l'unité de négociation pourront reporter à l'année suivante les crédits inutilisés s'ils n'ont pu les prendre pendant l'année en cours. Il est inacceptable de pénaliser nos membres en permettant à la direction de fixer les dates de congés annuels ou d'obliger nos membres à renoncer à leurs crédits de congés

inutilisés. Cette proposition veillera à ce que la direction de chaque ministère permette aux membres de l'unité de négociation de reporter les jours de vacances auxquels ils ont droit. À la lumière de ces facteurs, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Droit au congé annuel payé

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

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

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

L'article 20.04 a justement pour but de ne pas limiter les droits aux congés annuels ou compliquer davantage l'acquisition de ces congés. Dans sa forme actuelle, il veille à ce que les employés puissent, après six mois d'emploi, bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année en cours.

Dans le cas des congés annuels, l'employeur veut remplacer emploi continu par service continu, ce qui aurait des conséquences négatives pour nos membres. Le *service* continu sert à établir le taux de rémunération et les dates d'augmentation d'échelon en fonction des services rendus. « Dans le cadre de la détermination du taux de rémunération au moment de la nomination, [le service continu] désigne une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique. Une période de service continu est interrompue lorsqu'il y a cessation d'emploi pendant au moins une journée de rémunération entre deux

périodes d'emploi à la fonction publique (Directive sur les conditions d'emploi)⁵⁹. « Emploi continu » désigne une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, selon la définition de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*, comportant des interruptions permises uniquement dans la mesure où elles sont prévues dans les conditions d'emploi qui s'appliquent à la personne (Directive sur les conditions d'emploi). » Dans la convention collective actuelle, le service continu et discontinu entre en ligne de compte dans l'*acquisition des crédits de congé annuel*; par conséquent, les interruptions de service sont permises.

EB 20.03

a. Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels.

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

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

⁵⁹ Directive sur les conditions d'emploi : www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=15772

ARTICLE 21

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. ~~e.~~ la fête du Canada;
- g. ~~f.~~ la fête du Travail;
- h. ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- 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~~ **de** ~~un~~ tels jours additionnels ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième lundi du mois de février et le premier (1^{er})** ~~lundi d'août;~~
- m. ~~l.~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

21.05

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au **tarif double (2)** ~~et demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
- ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison **du double (2)** ~~du d'une fois et demi (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~

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

MOTIF

L'Alliance propose d'apporter deux modifications au paragraphe 21.01 : 1) ajouter deux autres jours fériés payés (le jour de la Famille et la Journée nationale des peuples autochtones); 2) augmenter le tarif auquel sont rémunérés les jours fériés. Cette proposition a pour but d'harmoniser les modalités concernant les jours fériés payés à celles d'autres conventions collectives, et, tout comme la revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires (Article 48), elle vise aussi à améliorer la conciliation travail-vie personnelle et à simplifier l'administration de la paye en adoptant un taux unique pour la rémunération des jours fériés.

Si l'Alliance propose d'ajouter le jour de la Famille à la liste des congés fériés, c'est que la grande majorité des membres de l'unité de négociation travaille dans des provinces où ce jour férié payé a bel et bien été établi, mais elle n'y a pas droit. Le jour de la Famille, célébré le 3^e lundi de février, est jour férié dans cinq provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan. Dans trois autres provinces et un territoire, le 3^e lundi de février est aussi jour férié : à l'Île-du-Prince-Édouard (fête des Insulaires), au Manitoba (jour de Louis Riel), en Nouvelle-Écosse (jour du Patrimoine) et au Yukon (jour du Patrimoine).

Le jour de la Famille a été créé afin de contribuer à la conciliation travail-vie personnelle des personnes salariées en leur accordant une longue fin de semaine à la mi-hiver pour qu'elles puissent passer du temps en famille. Or, pour les membres des unités de négociation visés, ce nouveau congé les oblige à se débrouiller pour faire garder leurs enfants ou à prendre un jour de congé puisque les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés ce jour-là. C'est pourquoi l'Alliance propose de donner aux membres des unités de négociation du Conseil du Trésor (PA, SV, TC et EB) un jour férié auquel

ont déjà droit des millions d'autres de personnes salariées au pays. Ainsi, ils ne seraient plus obligés de prendre une journée de congé ce jour-là en raison de leurs obligations familiales.

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

« Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation. » (Pièce 31)

Par suite de la parution de ce rapport, le projet de loi d'initiative parlementaire C-369 a franchi l'étape de la première lecture au Sénat. Ce projet de loi « a pour objet de répondre à l'appel à l'action n° 80 de la Commission de vérité et réconciliation en établissant un jour férié appelé Journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats, ainsi que d'autres atrocités commises à l'égard des peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis, demeure un élément essentiel du processus de réconciliation ». (Pièce 32)

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

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

Actuellement, la personne qui travaille un jour férié est rémunérée une fois et demi son taux de rémunération de base pour les 7,5 premières heures et au tarif double par la suite. La proposition de l'Alliance permet de simplifier le calcul de la paye durant les jours fériés en adoptant un taux unique, une mesure qui cadre avec l'objectif énoncé par l'employeur durant la ronde de négociation de simplifier l'administration de la paye. (Pièce 24)

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

21.01 Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule 5 (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

MOTIF

L'employeur propose de préciser dans la convention collective que les employé-e-s qui ne travaillent pas durant un jour férié payé ont droit à une rémunération correspondant à 7,5 heures de travail au tarif normal. Or, cette précision se trouve déjà dans la

convention collective du groupe EB, précisément à l'Article 39.02 au sous-alinéa « Champ d'application particulier » :

Jours fériés désignés payés

- a) Un jour férié payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

L'employeur n'a fourni aucune raison à la table de négociation pour expliquer l'ajout de ce point à l'article 21.01, d'autant plus qu'il est déjà précisé dans la convention collective.

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

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

22.06 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé **pour** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(période standard)**,
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines **(période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi)**,

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

- b. **Nonobstant le sous-alinéa 22.06(a)(i) ou (ii), quand l'employé-e est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait), l'employé-e aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé soit pour :**
- i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

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

c. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé **pour** :

- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(période standard)**,
ou
- ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

d. **Nonobstant le sous-alinéa 22.06(c)(i) ou (ii), l'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé pour :**

- i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
- ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

e. Nonobstant les alinéas a) et ~~b~~c) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et ~~b~~c) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

f. Nonobstant les alinéas a), **b), c) et d)** :

- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

- g. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- h. L'Employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- i. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.07 Indemnité parentale

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

Une fois que l'employé-e a choisi la période standard ou la période prolongée, la décision est irrévocable. Une fois que l'indemnité hebdomadaire standard ou prolongée est déterminée, celle-ci ne sera pas changée si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), **ou (m) à (t)** pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, **parentales partagées**, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

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

(Option 1)

Indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit
- i. dans le cas de l'employé-e en **congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi** et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine du~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 22.04(c)(iii) pour le même enfant.

d. Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard payées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :

- i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées ou des prestations de paternité de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées ou prestations de paternité auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- e. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- f. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa ~~aux~~ alinéas c) et d), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~aux~~ alinéas c) et d) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé **parental partagé** ou de paternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du **congé parental partagé ou de paternité non payé**, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- h. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~(f-g)~~ est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

- i. Nonobstant l'alinéa (~~g~~ **h**) et sous réserve du sous-alinéa (~~f~~ **g**)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, du congé **parental partagé ou du congé de paternité** non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- j. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité **parentale partagée ou de paternité**, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- k. Les indemnités parentales, les indemnités **parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- l. **En vertu de l'option 1**, Le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, et parentale, **parentale partagée et de paternité** ne dépassera pas cinquante ~~deux~~**sept (57,52)** semaines pour chacune des périodes partagées combinées de maternité, et ~~parentale~~, **parentale partagée et de paternité** non payées.

(Nouveau)
(Option 2)

L'indemnité parentale prolongée :

- m. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 22.06 (a) (ii) et (b) (ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- n. Les indemnités parentales prolongées versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période ;
 - o. À la demande d'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 22.07 (m) (i) et 22.07 (n) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé aux l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - p. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues aux alinéas (m) et (n), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
 - q. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est :
 - i. dans le cas d'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou congé parental partagé non payé;
 - ii. dans le cas d'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou parental partagée non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal d'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - r. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - s. Nonobstant l'alinéa (r) et sous réserve du sous-alinéa (q) (ii), dans le cas d'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du

congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

- t. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales ou parentales partagées, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- u. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée d'employé-e.**
- v. En vertu de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité, d'indemnités parentales et d'indemnités parentales partagées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de congé non payé de maternité et, parental, parental partagé.**

MOTIF

Le nouveau libellé reflète principalement les modifications aux prestations parentales de l'assurance-emploi proposées par les budgets fédéraux de 2017 et 2018. En ce qui concerne le paragraphe 22.06, le syndicat a principalement repris le libellé proposé par l'employeur, et nous croyons que les deux parties sont en accord sur ce point. Le désaccord repose principalement sur la proposition du syndicat selon laquelle l'indemnité parentale supplémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) s'applique à la totalité du nouveau congé parental non payé prolongé. Une mise en contexte améliorera la compréhension du motif des changements proposés par le syndicat au paragraphe 22.07. Les améliorations apportées en 2017 et en 2018 aux prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu une incidence sur les indemnités supplémentaires prévues par la convention collective. Les nouvelles règles de l'assurance-emploi prévoient des options additionnelles pour le congé parental :

- recevoir des prestations durant 35 semaines au taux de 55 % de leurs gains assurables (modalités actuelles);
- recevoir des prestations pendant 61 semaines au taux de 33 % des gains assurables.

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

Le choix doit être précisé au moment de déposer la demande de congé parental (standard ou prolongé). Selon les conventions collectives en vigueur, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée est fixé à 52 semaines, ce qui comprend 35 semaines d'indemnité parentale. Or, le supplément de congé parental continue de s'appliquer, et si une personne salariée décide d'étendre son congé sur 63 semaines, elle a encore droit à la différence entre les prestations parentales de l'assurance-emploi et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour les 35 premières semaines (pièce 33). De plus, selon le libellé actuel, quand une personne choisit l'option prolongée, le supplément de congé parental cesse à la fin des 35 semaines, mais elle continue de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi représentant 33 % de sa rémunération jusqu'à la fin de son congé non payé.

Pendant les négociations, l'employeur a présenté un nouveau libellé selon lequel l'employé-e recevrait une indemnité parentale supplémentaire de 55,8 % de son taux de rémunération durant tout son congé parental prolongé (pièce 2). Le syndicat a rejeté la proposition de l'employeur pour deux raisons.

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

Deuxièmement, le syndicat souhaite négocier des améliorations pour ses membres, et non des concessions. Dans son état actuel, la proposition de l'employeur entraînerait une perte salariale nette pour nos membres en congé parental prolongé. Le calcul de l'employeur se fonde apparemment sur un principe de neutralité des coûts, selon lequel 93 % sur 35 semaines donne 55,8 % sur 61 semaines. Or, nos membres ont actuellement droit à 33 % pour les 26 semaines restantes au congé, en plus de 93 % pour les 35 premières. En somme, la proposition de l'employeur désavantagerait nos membres par rapport au statu quo. Comme le montre le calcul ci-dessous, pour respecter réellement le principe de neutralité des coûts, l'employeur doit proposer à nos membres une indemnité supplémentaire sur 61 semaines équivalant à 67,4 % du taux de rémunération hebdomadaire.

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

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

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Coût total du RSPC de l'employeur	Rémunération totale
35 premières semaines	93 %	35	11 404,40 \$	20 735,14 \$	32 139,54 \$
26 semaines suivantes	33 %	26	8 471,84 \$	0,00 \$	8 471,84 \$
Total		61	19 876,24 \$	20 735,14 \$	40 611,38 \$

De plus, comme le montrent nos tableaux, une indemnité supplémentaire à moins de 67,4 % du salaire hebdomadaire d'un poste de niveau CR-04 représenterait une économie pour l'employeur, mais une importante concession pécuniaire pour nos membres. Si le syndicat acceptait l'indemnité de 55,8 % proposée, une personne

occupant un poste de niveau CR-04, selon l'exemple ci-dessus, verrait sa rémunération diminuer globalement de sept mille dollars sur 61 semaines.

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

	Taux de rémunération maximal	Prestation de l'AE de 33 %	RPSC de l'employeur	RPSC de l'employeur	Total
61 semaines	987,39 \$	325,84 \$	22.8%	225,12 \$	550,96 \$

	Salaire	Semaines	Coût total du RPSC de l'employeur	Coût total	Perte totale pour l'employé-e
61 semaines	55,8%	61	13 732,62 \$	33 608,86 \$	-7 002.52 \$

L'AFPC veut négocier des améliorations à ce chapitre au nom de ses membres, et la proposition de l'employeur n'en comporte pas. Pendant les négociations, l'employeur a mentionné que le Conseil du Trésor voulait appliquer les changements apportés à la loi, tout en évitant d'établir un précédent. Or, les changements apportés par le gouvernement sont insuffisants. Ils n'augmentent pas la valeur réelle des prestations d'assurance-emploi pour les personnes salariées qui profitent du congé parental prolongé. Le gouvernement se contente plutôt d'échelonner les prestations de 12 mois sur 18 mois. La fonction publique fédérale est néanmoins bien placée pour mettre en branle des changements. Comptant près de 288 000 personnes salariées en 2019⁶⁰, le gouvernement fédéral est de loin le premier employeur au pays. Il exerce donc une influence indéniable sur l'économie canadienne, la classe moyenne et l'évolution des normes du travail et des avantages sociaux.

⁶⁰ Statistique Canada, *Effectif de la fonction publique fédérale*, www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/effectif-fonction-publique-federale.html.

Selon une récente étude portant sur la contribution de la fonction publique fédérale à l'économie canadienne, les emplois du secteur public ont une incidence considérable sur notre société. Ils contribuent notamment à l'élimination des inégalités entre les sexes et au rapprochement entre les taux d'emploi des hommes et des femmes au Canada⁶¹. Dans une déclaration, la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres Maryam Monsef a précisé les principaux objectifs des changements aux prestations parentales de l'assurance-emploi : « Encourager tous les parents à s'occuper à temps plein de leurs enfants aidera à assurer une plus grande sécurité financière aux femmes et à renforcer les liens entre le père ou les deuxièmes parents et leur bébé⁶². » Bien entendu, le Canada peut encore faire mieux puisque par comparaison aux autres pays de l'OCDE, son congé parental payé le situe en milieu de peloton⁶³.

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

⁶¹ Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*, septembre 2019, cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

⁶² 'Use-it-or-lose-it' extended parental leave coming in 2019, CTV News, September 26, 2018 <https://www.ctvnews.ca/canada/use-it-or-lose-it-extended-parental-leave-coming-in-2019-1.4110069>

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

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

Rappelons que notre objectif est de faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle le supplément aux indemnités pour congé de maternité et congé parental est offert. Il est présumé que le taux de remplacement du revenu à 93 %, alliant prestations de l'assurance-emploi et supplément, équivaut au salaire complet habituel en raison des impôts et des autres avantages. Un tel régime favorise le maintien des effectifs, ce qui profite à l'employeur, puisqu'il diminue le recours au recyclage et à l'embauche. Le syndicat soutient donc que l'indemnité supplémentaire proposée serait non seulement avantageuse pour nos membres, mais qu'elle aiderait aussi l'employeur à fidéliser ses employés. Selon une étude menée par Statistique Canada sur les prestations supplémentaires offertes par les employeurs pour les congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur⁶⁴ ». Le syndicat estime donc que les prestations de remplacement du revenu en cas de congé parental doivent être considérées comme un avantage concurrentiel, puisqu'elles permettent d'attirer et de garder les employés.

Pour toutes les raisons énumérées ci-dessus, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour les articles 22.06 et 22.07 fassent partie de la recommandation de la Commission.

⁶⁴ Statistics Canada, Employer top-ups, by Katherine Marshall, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-eng.htm#a2

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

ARTICLE 22.09

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

PROPOSITION DE L'AFPC

Congé de compassion et congé pour proches aidants

- A. ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 22.09 (b) (ii) et (iv) ci-dessus, un~~ **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé **sans solde** pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- B. ~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 22.09 b) ii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.).~~
- ~~C.B.~~
- Le congé sans solde décrit au paragraphe 22.09 c) v) A. n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**
- C. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- D. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- E. **Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

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

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

MOTIF

En ce qui concerne les changements proposés aux paragraphes 22.09 v. A à G., le syndicat estime que les deux parties sont généralement d'accord. Ces modifications sont d'ordre administratif et découlent de l'examen du régime d'assurance-emploi de 2016⁶⁵.

Le syndicat et l'employeur ne s'entendent toutefois pas sur la nécessité des prestations complémentaires pour les personnes qui reçoivent ou attendent des prestations pour proches aidants ou des prestations de compassion de l'assurance-emploi. Aux paragraphes 22.09 v. F. et G., le syndicat propose des prestations complémentaires équivalentes à la différence entre les prestations d'assurance-emploi et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Ces prestations complémentaires seraient versées pour une période maximale de huit semaines comprenant le délai de carence.

S'occuper d'un proche atteint d'une maladie en phase terminale, blessé grièvement ou en fin de vie peut être très éprouvant. Obtenir le soutien nécessaire de l'employeur peut grandement contribuer à atténuer ces difficultés. Même lorsqu'une personne salariée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, le fait de prendre soin d'un membre de

⁶⁵ Emploi et Développement social Canada, « Programme de l'assurance-emploi – Récentes améliorations et aperçu », www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/resultats/assurance-emploi.html

sa famille gravement malade peut compromettre sa stabilité financière et celle de sa famille. En effet, la perspective de se retrouver sans salaire viable pour s'occuper d'un membre de sa famille peut en dissuader plusieurs de prendre un tel congé, surtout si la famille ou le ménage ne compte que sur un seul salaire. Selon les plus récentes données disponibles, plus de 3 millions de familles au Canada seraient monoparentales ou n'auraient qu'une seule source de revenus, et le nombre de familles dans cette situation aurait augmenté de plus de 64 000 entre 2015 et 2017⁶⁶. Rester au travail pour des raisons financières plutôt que de prendre soin d'un être cher est une décision difficile qui peut également avoir de graves répercussions sur la santé mentale d'un fonctionnaire. La présente proposition vise à soutenir les travailleurs et travailleuses au moment où ils en ont le plus besoin.

Le régime de prestations supplémentaires de chômage a été créé en 1956 dans le but de subventionner les personnes salariées qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elles sont temporairement en congé sans solde. Puisque l'assurance-emploi ne couvre que 55 % des gains antérieurs, ces prestations aident à réduire davantage la perte nette de salaire. On suppose qu'un taux de remplacement du revenu de 93 % des prestations combinées d'assurance-emploi et des prestations complémentaires est égal au plein salaire habituel, après perception de l'impôt, et des diverses cotisations. Les employeurs profiteront d'un tel programme, qui incitera les fonctionnaires à retourner chez le même employeur, ce qui favorisera le maintien en poste des personnes expérimentées tout en réduisant le recyclage et les nouvelles embauches. Le syndicat soutient donc que les prestations complémentaires proposées seraient non seulement avantageuses pour ses membres, mais qu'elles aideraient aussi l'employeur à garder son personnel. Dans une étude sur les prestations complémentaires versées par l'employeur, Statistique Canada conclut que, dans le cas des congés de maternité et parentaux, « presque toutes les femmes recevant des prestations

⁶⁶ Statistique Canada, tableau 11-10-0028-01 (anciennement connu sous CANSIM 111-0020), « Familles de recensement avec un ou deux soutiens selon le nombre d'enfants », www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110002801&request_locale=fr

complémentaires retournent travailler chez le même employeur »⁶⁷. Le syndicat est d'avis que le versement de prestations complémentaires dans le cas des congés de compassion et pour proches aidants inciterait grandement les personnes salariées à retourner au travail après une période difficile et à demeurer avec le même employeur.

Cette proposition du syndicat est en outre fondée sur ce qui existe ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. Ainsi, aux termes d'une entente conclue récemment, l'AFPC et la Commission des champs de bataille nationaux, un organisme fédéral constitué en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ont convenu d'accorder des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de 26 semaines pour les personnes salariées qui bénéficient d'un congé non payé de compassion ou d'un congé pour proches aidants (pièce 34).

Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 22.09 v. fassent partie des recommandations de la commission.

⁶⁷ Statistique Canada, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm

ARTICLE 26

ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE L'AFPC

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

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

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

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

26.07

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

26.09

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

26.10

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

26.11 Modalités de recouvrement des trop-payés

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

- a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;
- b) seul le montant net trop payé est recouvré;
- c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

26.12 Avances de salaire ou de prestations d'urgence

L'employé-e qui en fait la demande à l'employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans

les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;**
- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.**

26.13 Services de comptabilité et de gestion financière

L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.

MOTIF

Au paragraphe 26.02, le syndicat propose de verser des intérêts, au taux composé quotidien de la Banque du Canada, à la personne salariée tant que ses problèmes de rémunération n'ont pas été réglés. Un membre de l'AFPC sur trois a dû engager des dépenses personnelles en raison des ratés d'un système de paye instauré par l'employeur. Plusieurs fonctionnaires ont connu de graves difficultés personnelles ou financières attribuables à Phénix. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018, 70 % d'entre eux ont été touchés dans une certaine mesure par les problèmes du système de paye Phénix⁶⁸.

Le syndicat soutient que l'employeur devrait verser des intérêts sur les payes manquantes, comme on le fait pour bon nombre de paiements en souffrance, car les personnes touchées peuvent avoir raté des occasions d'accumuler des intérêts dans leur

⁶⁸ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, « Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux », www.tbs-sct.gc.ca/ps-es-saff/2018/results-resultats/bq-pq/00/org-fra.aspx

compte d'épargne ou dans le cadre d'autres investissements. Elles ne devraient pas être pénalisés davantage. Il est à noter que depuis la signature de la dernière convention collective, le 14 juin 2017, il a fallu plus de deux ans à l'employeur pour verser correctement les paiements rétroactifs et appliquer tous les nouveaux taux de rémunération (pièce 35).

Le syndicat propose également de protéger les fonctionnaires en cas de pénalités ou de pertes financières résultant d'erreurs de calcul de la paye. L'une des premières choses que l'AFPC a faites lorsque le fiasco Phénix a commencé, c'est de demander au gouvernement de mettre sur pied un processus de réclamation des dépenses engagées en raison des problèmes de paye. Depuis, le Conseil du Trésor a préparé une liste des dépenses admissibles⁶⁹, dont :

- les frais d'insuffisance de fonds et autres pénalités financières imposées en raison de défaut de paiement concernant une hypothèque, les charges de copropriété, le loyer, un prêt personnel (auto, prêts pour études, etc.), les factures de services publics et les factures d'épicerie ou d'autres dépenses ménagères;
- les frais d'intérêt de cartes de crédit, de marges de crédit et de prêts personnels qui ont servi temporairement à payer une hypothèque, des frais de copropriété, un loyer, un prêt personnel (auto, prêt étudiant, etc.), des services publics, des factures d'épicerie et d'autres dépenses semblables;
- les intérêts et frais connexes sur des prêts ou des marges de crédit nécessaires pour rembourser des retenues à la source à l'égard d'un trop-payé (c'est-à-dire la différence entre le salaire brut et le salaire net);
- le remboursement d'une hausse d'impôt sur le revenu qui ne sera pas récupérée ou compensée par des modifications à la déclaration de revenus de l'année courante, de l'année précédente ou d'années ultérieures;

⁶⁹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : réclamation de dépenses personnelles », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-demande-depenses-personnelles-phenix.html

- les frais de retrait prématuré d'un placement et frais de retrait d'un compte d'épargne;
- les frais de consultation d'un fiscaliste pour modifier une déclaration de revenus déjà produite à la suite de l'émission de relevés d'emploi modifiés.

Comme le démontre cette liste, l'employeur est prêt à s'assurer que les fonctionnaires ne subissent pas de pertes financières à cause de Phénix. Toutefois, le syndicat estime que cela ne devrait pas seulement s'appliquer aux problèmes qui concernent Phénix, mais aussi à tout retard de paye. On ne sait pas encore très bien ce qu'il adviendra de ce système de paye, mais quoi qu'il en soit, le syndicat est d'avis que la convention collective doit prévoir des indemnités pour les retards. Personne ne devrait subir de pénalités ou de pertes financières parce que son employeur ne le paye pas correctement.

En outre, le syndicat propose des modalités de recouvrement des trop-payés et de nouvelles dispositions sur les avances de salaire ou les paiements prioritaires. Dans la foulée de la débâcle de Phénix, le syndicat a pressé l'employeur d'assouplir les modalités de recouvrement. Le 9 mars 2018, le Conseil du Trésor a publié un bulletin d'information expliquant que des modifications avaient été apportées aux directives concernant le recouvrement, y compris les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires. Conformément à ces nouvelles directives, le recouvrement des trop-payés ne doit pas commencer tant que les critères suivants n'ont pas été respectés (pièce 36) :

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

Selon la politique précédente du gouvernement, les fonctionnaires qui n'avaient pas remboursé un trop-payé durant l'année civile devaient rembourser le montant brut, même s'ils avaient reçu seulement le montant net. Évidemment, cette exigence a créé d'énormes problèmes. Le gouvernement prétendait alors que les fonctionnaires récupérerait la différence lorsqu'ils produiraient leur déclaration de revenus. Des milliers de fonctionnaires ont ainsi hérité d'un lourd fardeau financier et de problèmes

fiscaux s'étalant sur plusieurs années. De plus, conformément aux directives de l'employeur à cette époque, la plupart des ministères demandaient au centre de la paye de recouvrer les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires sur la prochaine paye de la personne touchée. Or, souvent, les problèmes de paye n'étaient pas encore réglés à ce moment-là. Le résultat? Plusieurs fonctionnaires ont demandé à répétition des avances de salaire d'urgence.

Le fait d'inclure la proposition du syndicat à la convention collective ne ferait que protéger le processus raisonnable qui est actuellement en place en ce qui a trait au remboursement. On libérerait ainsi les fonctionnaires du fardeau de calculer le trop-payé et de le rembourser immédiatement à l'employeur.

Enfin, le syndicat propose d'atténuer certaines répercussions fiscales liées au système Phénix. À l'heure actuelle, les fonctionnaires touchés peuvent s'adresser à des experts en fiscalité pour déterminer s'il y a des erreurs sur leurs feuillets T4 et, le cas échéant, si ces erreurs entraînent des répercussions fiscales. Les membres peuvent être indemnisés pour les frais engagés pour ces services jusqu'à concurrence de 200 \$ par année⁷⁰. Le syndicat propose que l'employeur soit tenu de rembourser tous les frais de comptabilité et/ou de gestion financière au fonctionnaire qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de sa paye.

L'employeur pourrait soutenir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ces dispositions parce qu'il les a déjà mises en pratique. Dans ce cas, il ne devrait pas s'opposer à ce qu'elles soient incluses dans la convention collective. Pour le syndicat, il est essentiel de le préciser dans les conventions collectives parce que ces conventions sont exécutoires et peuvent être à l'abri des changements de gouvernement. Si les deux parties sont déterminées à résoudre les problèmes d'administration de la paye qu'éprouve l'employeur, le syndicat est d'avis que le meilleur moyen de le faire est de s'y engager

⁷⁰ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « Réclamations des dépenses et pertes financières engagées à cause de Phénix : remboursement pour des conseils fiscaux », www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/remuneration/presenter-reclamation-services-conseils-fiscaux.html

dans le cadre de la négociation collective. De plus, la convention collective est un outil qui permet à nos membres de se renseigner au sujet de leurs droits. Généralement, les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans la convention collective sont davantage connues que celles qui sont formulées dans les politiques et les directives de l'employeur.

Rémunération d'intérim

En ce qui concerne la proposition du syndicat aux paragraphes 26.09 et 26.10, actuellement, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent leurs fonctions intérimaires pendant de longues périodes. Quelqu'un qui occupe un poste par intérim de façon continue d'augmenter d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, il devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat propose de prendre en compte la durée de l'affectation intérimaire aux fins de l'augmentation d'échelon du poste concerné. En théorie, les augmentations d'échelon visent à récompenser la personne qui apprend les rouages de son travail et devient mieux en mesure de s'acquitter de ses fonctions. Si une personne occupe par intérim un poste de niveau supérieur pendant une période prolongée, il faut le reconnaître en lui permettant de gravir les échelons de la grille salariale de ce poste. Cette proposition reflète pratiquement en tous points ce que l'AFPC a négocié avec l'Agence du revenu du Canada (pièce 37). Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas à ceux qui évoluent au sein de l'administration centrale fédérale.

Selon le libellé actuel du paragraphe 26.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. En réalité, cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires de deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

Le paragraphe 26.02 de la convention en vigueur stipule ce qui suit :

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

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

ou

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

Le syndicat soutient que le seuil de trois (3) jours dont il est question au paragraphe 26.07 va à l'encontre du paragraphe 26.02 parce que la personne salariée assumant une affectation intérimaire de deux (2) jours n'a pas droit « à la rémunération indiquée pour la prestation de ses services ». La proposition du syndicat éliminerait l'incohérence et garantirait aux personnes salariées qui assument des fonctions à un niveau de classification supérieur le droit à la rémunération correspondante.

La proposition du syndicat concernant les passages de l'article 26 relatifs à Phénix est en grande partie conforme aux mesures qui ont déjà été acceptées par le Conseil du Trésor. Les parties additionnelles sur la rémunération d'intérim sont des changements modestes et raisonnables à la façon dont les fonctionnaires sont rémunérés lorsqu'ils occupent un poste par intérim à un niveau supérieur. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement que ses propositions relativement à l'article 26 fassent partie des recommandations de la Commission.

ARTICLE 32

MESURES DISCIPLINAIRES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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

MOTIF

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

La proposition visant à exclure les périodes de congé non payé (CNP) de plus de six mois préoccupe également le syndicat pour d'autres raisons. Les employé-e-s peuvent

prendre des CNP prolongés pour diverses raisons, la plupart étant personnelles et d'autres indépendantes de leur volonté, notamment :

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

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

ARTICLE 33

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

PROPOSITION DE L'AFPC

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, **tous les éléments de son (ses) dossier(s) personnel(s) est sont** mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **L'Employeur consent à protéger la vie privée et la confidentialité du dossier personnel de l'employé-e.**

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

MOTIF

L'Alliance revendique plus d'une modification au paragraphe 33.03. Tout d'abord, l'Alliance veut que les employé-e-s puissent consulter l'ensemble de leur dossier personnel en tout temps, et non seulement une fois l'an. Des membres de l'unité de négociation ont constaté que la pratique de l'Employeur (gérer séparément divers éléments des dossiers du personnel) a pour effet de limiter l'accès aux dossiers. Il arrive souvent que l'Employeur demande aux membres qui veulent consulter leur dossier quels éléments ils aimeraient voir. Or, sans savoir ce que contient précisément leur dossier, les membres peuvent difficilement répondre à cette question. L'Alliance propose donc de modifier le libellé afin que les employé-e-s puissent consulter leur dossier en entier.

L'Alliance propose aussi de supprimer « une fois par année ». Cette limite est arbitraire et inutilement contraignante, d'autant plus que le recours croissant à la technologie numérique – une réalité que l'employeur a reconnue dans sa proposition initiale concernant l'article 33 (pièce 38, qu'il a retirée depuis) – a allégé le fardeau administratif lié à la préparation des dossiers depuis le temps où les parties ont négocié ce libellé pour la première fois. L'Alliance demande donc à l'Employeur d'accorder aux membres de

l'unité de négociation des EB le même accès à leur dossier personnel qu'il a accordé aux membres d'au moins sept autres unités de négociation (pièce 39).

En ce qui concerne la dernière modification que propose l'Alliance au paragraphe 33.03, il s'agit d'un engagement de la part de l'Employeur d'assurer la confidentialité des dossiers du personnel afin de protéger la vie privée et la sécurité des membres de l'unité de négociation. Malgré le côté pratique des dossiers numériques, ceux-ci comportent tout de même des risques, notamment celui de la fuite de renseignements confidentiels. L'Alliance propose donc d'ajouter au paragraphe un libellé selon lequel l'Employeur consent à protéger la confidentialité des dossiers du personnel.

En ce qui concerne le paragraphe 33.03, mentionnons qu'un grand nombre de membres qui travaillent dans l'administration publique centrale sont habitués à la présence de caméras et de matériel de surveillance au travail. Tel est le cas notamment des membres qui travaillent dans des établissements correctionnels et à la Défense nationale, notamment dans les bases des Forces canadiennes. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité des employé-e-s, il faut aussi protéger leurs droits, leur dignité et leur vie privée. L'Alliance est d'avis que le recours à la surveillance à des fins d'évaluation ou de prise de mesures disciplinaires est inapproprié et excessif.

En outre, les arbitres sont généralement d'avis que les renseignements recueillis par vidéosurveillance ne devraient servir qu'à leur fin initiale prévue. Par conséquent, s'ils n'ont pas été recueillis à des fins de discipline, l'employeur n'a normalement pas le droit de s'en servir comme preuve d'inconduite pour infliger une mesure disciplinaire à une personne salariée. Cet avis s'aligne d'ailleurs sur les décisions de commissaires à la protection de la vie privée.⁷¹

⁷¹ À titre d'exemple, voir le Rapport d'enquête P2005-IR-004 (R.J. Hoffman Holdings Ltd.), [2005] A.I.P.C.D. n° 49 (QL) (Denham), Lancaster's Human Rights and Workplace Privacy, 17 août 2005, alerte n° 47. Dans son rapport, le commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Alberta a statué que l'enregistrement de la vidéosurveillance — dont le but initial était de veiller à la sécurité, mais qui, par inadvertance, a enregistré un incident que l'employeur voulait produire comme preuve pour renvoyer une personne salariée — constituait une violation du droit de la personne concernée, parce qu'il n'était pas utilisé dans son but premier. [Notre traduction]

C'est pourquoi elle propose d'incorporer aux conventions collectives des membres qui travaillent dans l'administration publique centrale le libellé contenu dans la convention collective conclue entre Postes Canada et le personnel affecté aux établissements de traitement (pièce 40).

ARTICLE 50

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PROPOSITION DE L'AFPC

50.01 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, **la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

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

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

50.04 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 **trois cent soixante (360)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

50.05 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 du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

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

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

MOTIF

Lorsqu'il est question de changements technologiques, il est essentiel que l'Employeur consulte à fond avec l'agent négociateur. Or, il arrive trop souvent que l'Employeur propose la consultation une fois que toutes les décisions ont été prises et qu'il est trop tard pour apporter quelque changement que ce soit ou prendre des mesures d'atténuation. Dans son rapport *La Création et le déploiement du système de paye Phénix*, paru au printemps 2018, le vérificateur général du Canada émettait au but : « la création et le déploiement de Phénix ont constitué un échec incompréhensible de gestion et de surveillance de projet » (pièce 41). La revendication de l'Alliance, en particulier l'ajout de l'alinéa 24.05 f., exige que l'Employeur fournisse toute la documentation relative

à l'analyse de rentabilisation des changements technologiques, y compris l'évaluation des risques (et des mesures d'atténuation) pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant. La présentation de ces renseignements trois cent soixante (360) jours avant la mise en place ou le déploiement des changements technologiques (voir la modification au paragraphe 50.04) pourrait limiter les effets sur les employé-e-s touchés.

La proposition de l'Alliance d'élargir la portée et de préciser le libellé de l'Appendice B sur le réaménagement des effectifs en ce qui a trait aux changements technologiques est essentielle afin de protéger les employé-e-s quant à leur lieu de travail. Les ajouts proposés à la définition de « changements technologiques » au paragraphe 50.02 ont pour but d'actualiser l'article. Les termes « équipement » et « matériel » datent de l'époque où les ordinateurs remplaçaient les machines à écrire. Afin de tenir compte de l'évolution des technologies de l'information, de l'intelligence artificielle et des techniques d'apprentissage et de prise de décisions automatisées, il importe d'élargir la portée de la définition. Les termes « système » et « logiciel » correspondent mieux aux changements technologiques pouvant affecter la sécurité d'emploi de nos jours. Prenons l'exemple de Phénix. Les problèmes qu'a rencontrés le gouvernement découlaient de l'implantation d'un logiciel et d'un système, pas de l'équipement ni du matériel.

La modification que propose l'Alliance au paragraphe 50.04 a pour but de prévoir suffisamment de temps pour planifier et mettre en place les changements technologiques dans le lieu de travail et prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Le délai actuel de 180 jours n'est pas suffisant pour apporter les modifications nécessaires à la situation d'emploi ou aux conditions de travail des employé-e-s visés. Par ailleurs, l'Alliance propose de supprimer la première phrase du paragraphe 23.04, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du groupe FB (pièce 42).

En outre, l'Alliance propose de supprimer la première phrase de l'article 50.03, ce à quoi le Secrétariat du Conseil du Trésor a déjà consenti dans la convention collective du

groupe FB. Enfin, l'ajout de l'alinéa 50.05 (f). a pour but de permettre à l'Alliance de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Les employé-e-s ont le droit d'être informés de l'analyse des changements technologiques proposés par l'Employeur et de l'évaluation des risques qui y sont associés, étant donné que ceux-ci auront une incidence sur leur futur environnement de travail, les formations éventuelles et leur sécurité d'emploi. À titre d'exemple, l'Alliance avait demandé à voir cette documentation au tout début du processus de mise en œuvre du système de paye Phénix, ce qui lui avait été refusé. Lorsque l'analyse de rentabilisation a finalement été publiée – soit deux ans après le déploiement de Phénix – il était clair qu'elle n'avait pas pris en compte les risques réels pour les conseillères et les conseillers en rémunération et leurs clients, les fonctionnaires fédéraux. Dans les documents susmentionnés, il était question de plusieurs risques, mais pas du stress ou du surmenage qu'entraîneraient les défaillances du système ou le manque de personnel. La possibilité de ne pas être payé correctement, voire pas du tout, n'avait pas été envisagée. L'Alliance revendique donc l'ajout de l'article 50.05, afin de lui permettre de défendre pleinement et efficacement ses membres et de s'acquitter de ses obligations légales. Si le gouvernement avait été franc et transparent dans la divulgation de ses plans de remplacement du système de paye et s'il avait laissé l'Alliance l'aider à évaluer les risques et les problèmes éventuels, peut-être aurait-il pris des décisions différentes qui auraient permis de limiter les dégâts ou même d'éviter entièrement le fiasco du système de paye Phénix.

ARTICLE 67

DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

67.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin ~~2018~~ **2021**.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

67.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin ~~2018~~ **2022**.

MOTIF

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

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle, tant physique et affective que psychologique qui peut affecter leur présence ou leur rendement au travail.

XX.02 Sur demande, l'employé-e qui fait l'objet de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e d'obtenir des soins et de l'appui pour elle-même ou son enfant à la suite d'une blessure physique ou psychologique, du soutien pour elle et son enfant pour se présenter à des procédures judiciaires et entreprendre toute autre activité nécessaire.

XX.03 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas 75 heures au cours d'une année financière.

XX.04 L'employeur convient qu'un-e employé-e ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.

XX.05 L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée en situation de violence familiale pour ce qui suit :

- modifications à son horaire ou cycle de travail;
- restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
- transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
- modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
- toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

XX.06 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e.

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

Politique en milieu de travail

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

Soutien et formation en milieu de travail

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

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

MOTIF

Contexte (sommaire)

La violence familiale est un enjeu de santé et sécurité au travail : recherche et statistiques

Au Canada, un tiers (33,6 %) des travailleuses et travailleurs sont ou ont été victimes de violence familiale (pièce 43)⁷². Cette violence nuit à la vie, à la santé, à la sécurité d'emploi, aux ressources financières et au milieu de travail des victimes, dont nos membres. Selon l'*Enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*

⁷² Il est important de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte de la violence familiale à l'égard des enfants, ce qui signifie que l'impact de cette violence sur nos membres est probablement plus alarmant, puisque les chiffres de l'*Enquête pancanadienne sur la violence conjugale* de 2014 traitent uniquement de la violence entre partenaires intimes.

de 2014, 6,5 % des travailleuses et travailleurs canadiens sont victimes de violence familiale (pièce 43). Selon ces statistiques, parmi les quelque 90 900 membres PA, SV, TC et EB de l'AFPC, 5909 vivent vraisemblablement de la violence à la maison et environ 32 724 membres de l'AFPC sont susceptibles d'en être victimes au cours de leur vie.

La violence familiale a une incidence évidente sur les travailleuses, les travailleurs et leur lieu de travail alors qu'on estime que près de 54 % des victimes continuent de subir cette violence au travail ou à proximité de celui-ci (pièce 43). Si l'on considère qu'environ 5909 membres PA, TC, SV et EB de l'AFPC subissent de la violence familiale, il y aurait donc potentiellement 3191 cas qui se poursuivent dans le lieu de travail. D'après l'étude canadienne de 2017 auprès des auteurs de violence familiale et des répercussions de leur violence au travail (*Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*), 71 % des agresseurs interrogés ont déclaré qu'ils avaient communiqué avec leur partenaire ou ex-partenaire pendant qu'elles étaient au travail continuant ainsi à les surveiller et à les harceler (pièce XX). Un tiers (34 %) des agresseurs ont indiqué avoir spécifiquement exercé de la violence psychologique sur leur partenaire ou ex-partenaire ou de les surveiller pendant les heures de travail. La plupart d'entre eux (92 %) ont dit exercer cette violence en laissant des messages téléphoniques, des courriels, des messages textes et en cherchant à savoir les allées et venues de leur partenaire ou ex-partenaire au travail. Plus du quart ont déclaré qu'ils s'étaient même rendus au travail de leur partenaire ou ex-partenaire (27 %), au domicile de celle-ci ou ailleurs (29 %) dans le but de les surveiller (pièce 44).

La violence conjugale est un problème complexe pour lequel il n'existe pas de solution simple et unique. Toutefois, le syndicat soutient qu'en tout premier lieu, il est important de négocier de solides mesures de protection dans nos conventions collectives pour soutenir nos membres victimes de violence familiale et pour contrer la stigmatisation liée à la violence familiale dont elles font l'objet, ce qui les laisse souvent seules, isolées et sans soutien (pièce 45). Souvent les victimes de violence familiale évitent de demander de l'aide parce qu'elles craignent d'être stigmatisées et que l'on découvre leur secret (pièce 46). Si le syndicat réussit à négocier un libellé des plus solides dans les

conventions collectives, il enverra un puissant message d'appui aux survivantes et survivants. Il pourra ainsi leur démontrer que leur syndicat et leur employeur travaillent ensemble pour s'attaquer à la violence familiale non seulement comme un fléau social répandu, mais aussi comme un enjeu important de travail qui doit être abordé avec compassion en appliquant des règles équitables et en ayant recours à des intervenantes et intervenants compétents en la matière.

La violence familiale, une question d'équité

Les congés payés pour les victimes de violence familiale, les protections et les mesures d'adaptation sont des dispositions auxquelles toutes les personnes salariées devraient avoir accès au cours de leur vie. Il faut toutefois souligner que la violence familiale touche les femmes de façon disproportionnée, particulièrement les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes de la communauté LGBTQ+. Les résultats de l'enquête pancanadienne révèlent que 38 % des femmes et 65 % des personnes transgenres ont déjà été victimes de violence familiale (pièce 43). La négociation de dispositions sur la violence familiale dans la convention collective n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais elle assure également l'équité et la justice des travailleuses et travailleurs vulnérables.

Le coût de l'inaction

Il a été démontré que l'inaction à l'égard des problèmes de violence familiale coûte plus cher aux employeurs, à la société et à l'économie en général que d'offrir des congés payés aux victimes de violence familiale. On estime que la violence familiale coûte au Canada sept milliards de dollars par année (pièce 47). Selon le ministère de la Justice, les répercussions directes et indirectes de la violence conjugale représentent des pertes pour les employeurs de près de 78 millions de dollars⁷³. Pour établir le coût de notre

⁷³ Ce montant est le total des dépenses dans ces trois grandes catégories : les pertes de productivité dues aux retards et aux distractions (68 M\$), les pertes de production dues aux absences des victimes (7,9 M\$) et les coûts administratifs liés aux absences des victimes (1,4 M\$) (pièce XX). Selon le ministère de la Justice du Canada, en cas de démission ou de congédiement de la victime, les employeurs doivent

proposition, il est essentiel d'évaluer ce que représente le coût de l'inaction pour les Canadiennes, les Canadiens et les employeurs.

Dans une étude de 2013, la Banque mondiale (BM) a constaté qu'il existait un lien indéniable entre la violence familiale et la croissance économique (pièce 48). D'après la BM, la violence familiale représente une ponction importante dans l'économie. Les pays, qui ont fait l'objet de cette étude, ont indiqué que la violence familiale représente des pertes de l'ordre de 1,27 % à 1,6 % du PIB. Or, le recours aux congés payés pour cause de violence familiale demeure faible dans les pays qui les ont mis en œuvre. En Australie, par exemple, le taux d'utilisation de ce congé n'est que de 0,3 % (soit 1,5 % pour les femmes et les hommes respectivement) (pièce 48). Même si ces coûts sont vraisemblablement ou complètement compensés en raison des bénéfices qu'en retirent les employeurs, les données australiennes montrent que les indemnités supplémentaires versées à ce chapitre ne représentent que 0,02 % du salaire (pièce 49). C'est pourquoi le syndicat tient à rappeler qu'il est essentiel de tenir compte du coût de l'inaction pour établir le coût de la présente proposition.

Répercussion sur le rendement : XX.01 et XX.04

Les victimes de violence familiale disent que la violence affecte négativement leur concentration, leur rendement et leur assiduité au travail. En effet, 82 % des victimes de violence familiale ont déclaré que cette violence avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent en raison d'un manque de concentration, de fatigue ou de malaises. Cela veut dire que des quelque 5909 membres qui sont actuellement victimes de violence familiale, environ 4904 membres de l'AFPC (PA, SV, TC et EB) corroborent ces statistiques. Il est donc important de tenir compte de cette réalité en négociant des mesures de protection raisonnables et nécessaires comme celles proposées par le syndicat aux paragraphes XX.01 et XX.04.

assumer des frais de recrutement et de recyclage. Or, puisqu'il n'existe pas de donnée sur les cas de violence familiale en tant que telle; ces coûts ne sont donc pas inclus dans l'estimation [78 M\$].

Il est utile de souligner que lors de la plus récente ronde de négociations entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) pour le groupe EC, les parties ont convenu d'ajouter à la convention collective un libellé reconnaissant l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel et précisant qu'aucunes représailles ne seront prises à l'égard des victimes de violence familiale. La disposition de la convention collective se lit comme suit :

21.18 e) L'employeur s'engage à protéger les employés contre les mesures disciplinaires qui pourraient leur être imposées à la suite de toute déclaration de problèmes, ou d'apparence de problèmes, liés à la violence familiale. (Pièce 50).

NAV CANADA est un autre exemple démontrant qu'un grand employeur fédéral peut accepter d'ajouter une telle disposition dans la convention collective, précisant qu'aucune mesure défavorable ne serait prise à l'égard d'un ou d'une employée si son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale (pièce 51) :

28.17 Congé en cas de violence familiale

L'employeur reconnaît que les employés peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui pourraient avoir une incidence sur leur présence et leur rendement au travail.

f) L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise contre un employé si son assiduité ou son rendement au travail est compromis en raison de la violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a également prévu dans la convention collective de son personnel des dispositions reconnaissant que l'incidence de la violence familiale sur le rendement du personnel (pièce 52).

21.09 1) L'employeur reconnaît que les personnes salariées et les enfants à sa charge, tels que définis à l'alinéa 2.01 i), peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, ce qui peut avoir une incidence sur leur assiduité et leur rendement au travail.

L'AFPC a également signé un certain nombre de lettres d'entente pour ses membres des bases des Forces canadiennes à Suffield, Trenton, Gagetown, Goose Bay et Petawawa reconnaissant que la violence familiale peut nuire au rendement et que les personnes salariées seront protégées si leur rendement est affecté par une situation de violence familiale. Les protocoles d'entente entre les parties se lisent comme suit :

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et l'agent négociateur conviennent que la responsabilité de l'employeur à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre les deux situations, peut être atténuée. (pièce 53)

La proposition du Conseil du Trésor à l'alinéa 22.17 (a) ne reconnaît pas que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail. Le syndicat tient à ce que cette réalité soit reconnue, ce qui est reflété dans sa proposition à l'alinéa XX.01. Comme les parties conviennent que la violence familiale a une incidence sur l'assiduité au travail, le syndicat soutient qu'il serait juste et raisonnable de reconnaître que la violence familiale a une incidence sur le rendement au travail.

L'emploi est la principale voie de sortie d'une relation de violence. Lorsque les victimes savent que leur emploi et leur revenu sont sûrs et qu'elles peuvent avoir accès à un logement, d'importants obstacles structurels sont éliminés facilitant ainsi la difficile prise de décision comme quitter son agresseur, fuir un agresseur ou demander de l'aide.

Portée du paragraphe XX.02

La convention collective devrait préciser clairement que les auteurs d'actes de violence familiale ne sont pas nécessairement des « partenaires intimes » des victimes. Une définition restreinte n'est pas appropriée et ne sert qu'à en limiter la portée.

La plus récente convention collective négociée entre l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) et le Conseil du Trésor pour le groupe Gestion financière (FI) ne mentionne pas que l'agresseur doit être un « partenaire intime » (pièce 54).

Les normes du travail provinciales dans l'ensemble du pays ne limitent pas non plus le congé pour victimes de violence familiale à la violence entre partenaires intimes. Le syndicat soutient que sa proposition au paragraphe XX.02 est suffisamment large pour inclure la violence familiale commise par d'autres personnes que les partenaires intimes ou ex-conjoints.

La convention collective devrait également préciser clairement que les employeurs ne peuvent refuser un congé, pour cause de violence familiale, nécessaire à la santé et à la sécurité de la personne salariée. Dans sa proposition (paragraphe XX.02), le syndicat stipule clairement que les personnes salariées ont droit à un congé pour « toute autre activité nécessaire ». Une personne survivante peut avoir besoin d'un congé payé pour s'occuper de diverses obligations liées à sa santé et à sa sécurité. Restreindre la définition et le champ d'application pourrait avoir des répercussions imprévues et potentiellement préjudiciables auprès des membres qui ont besoin d'un congé payé pour quitter, fuir ou régler une situation de violence familiale.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté un congé pour cause de violence familiale qui ne fait pas le lien entre la violence familiale et la violence entre partenaires intimes. L'article en question précise de façon appropriée que les personnes salariées peuvent prendre un congé payé pour « toute autre activité nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité » (pièce 52). Ces dispositions relatives à la portée sont semblables à d'autres normes d'emploi provinciales sur la violence familiale.

Les normes du travail provinciales qui prévoient un congé pour cause de violence familiale prévoient des dispositions plus larges et plus réalistes en la matière comparativement à celles proposées et elles sont conformes à celles présentées par le

syndicat au paragraphe XX.02. L'aspect « partenaire ou ex-partenaire intime » n'est pas non plus abordé dans les dispositions provinciales sur la violence familiale. Les provinces permettent systématiquement aux personnes salariées de prendre congé pour toute autre obligation (pièce 55).

La proposition de l'employeur à l'alinéa 22.17 (b) n'offre pas suffisamment de souplesse aux survivants et survivantes de violence familiale et à leur famille qui pourraient avoir besoin de congés payés après avoir vécu des situations épuisantes de violence (pièce 2). Les personnes salariées devraient pouvoir se fier à leur convention collective pour utiliser des congés payés sans avoir à se demander si leur situation correspond à une des cinq raisons précisées et énoncées à l'alinéa 22.17 (b) dans la proposition de l'employeur. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête pancanadienne de 2014 révèlent que les survivantes et survivants de violence familiale ont divers besoins qui nécessitent un congé et que les dispositions fédérales devraient reconnaître cette réalité.

Durée du congé : XX.03

Les parties sont d'accord.

Mesures d'adaptation : XX.05

La proposition du syndicat au paragraphe XX.05 est fondée sur le fait que la violence familiale ne s'arrête pas lorsque les victimes arrivent au travail et qu'accorder un congé n'est qu'une partie de la solution. Plus de la moitié des victimes ont indiqué avoir subi au moins une forme de violence au travail ou à proximité, souvent des appels téléphoniques ou des messages textes menaçants (41 %). La victime se fait parfois suivre ou harceler près de son lieu de travail (21 %) (pièce 43). Offrir des mesures d'adaptation sensées et pratiques aux victimes, comme la modification de leurs coordonnées, de leur horaire, de leurs quarts de travail et de leur lieu de travail, sont autant de façons de mieux les protéger contre leurs partenaires violents au travail. Le transfert d'emploi et le filtrage d'appels sont également des options qui aideraient les victimes à se sentir plus en sécurité au travail. La restructuration des tâches ou la réduction de la charge de travail

sont également des mesures qui peuvent aider les victimes à obtenir le soutien dont elles ont besoin pour continuer à travailler tout en étant confrontées à des situations stressantes, épuisantes et violentes indépendantes de leur volonté.

La violence familiale est une question de santé et de sécurité au travail. Souvent, les victimes qui signalent un cas de violence familiale ont une santé générale, une santé mentale et une qualité de vie plus précaires. C'est particulièrement le cas des victimes qui continuent à subir la violence du partenaire au travail et celles dont la capacité de se rendre au travail a été entravée par un partenaire violent. Plus la violence se manifeste au travail ou à proximité, plus la santé de la victime se détériore. Le travail peut avoir des effets protecteurs pour les victimes de violence familiale. Il est donc important que des mesures d'adaptation au travail soient disponibles pour leur venir en aide.

Confidentialité : XX.06

Le syndicat soutient que l'inclusion d'une clause de confidentialité dans la convention collective est raisonnable. On la retrouve d'ailleurs dans d'autres conventions collectives et elle constitue déjà une norme minimale dans certaines administrations provinciales (pièce 55).

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé proposé par l'AFPC, précisant clairement que les renseignements personnels concernant la violence familiale demeurent confidentiels et ne seront pas communiqués sans consentement :

Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. (pièce 52)

NAV CANADA a récemment accepté dans la convention collective avec l'AFPC une disposition stipulant que l'employeur doit respecter la confidentialité et précisant qu'aucun

renseignement ne devait être conservé dans le dossier personnel d'un ou d'une employée sans son accord écrit explicite :

28.17 Congé pour les victimes de violence familiale

d) L'Employeur :

- (i) doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective;*
 - (ii) doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;*
 - (iii) ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :*
 - 1) l'employé est visé à l'alinéa d) (ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;*
 - 2) lorsque la loi l'exige; ou*
 - 3) lorsque l'employé visé par le congé y consent;*
 - (iv) doit prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque d'incidents de violence familiale au travail;*
 - (v) doit promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif;*
 - (vi) doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise, y compris en ce qui a trait à la sensibilisation et à la confidentialité; et*
 - (vii) doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.*
- e) Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite.*
(pièce 51)

En 2018, Postes Canada et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la poste (STTP) ont signé une lettre d'entente précisant que les parties s'engageaient à rédiger une politique afin de protéger la confidentialité et la vie privée du personnel tout en assurant la sécurité de tous au travail (pièce 56). La brochure 2019 de Postes Canada à

l'intention du personnel et des chefs d'équipe précise qu'il est « essentiel de protéger la confidentialité » et que « l'employé touché n'est pas tenu de fournir des documents de quelque nature que ce soit » (pièce 57).

Politique, formation et soutien en milieu de travail : XX.07, XX.08 et XX.09

La plupart des employeurs (71 %) ont indiqué qu'ils ont déjà eu à protéger des victimes de violence familiale sur le lieu de travail, mais ont malheureusement constaté qu'il y avait des lacunes quant à la formation du personnel à cet égard (pièce 58). Il est important d'offrir une formation de base aux employeurs et aux personnes salariées pour leur permettre de reconnaître toute situation de violence familiale et d'intervenir de façon sécuritaire et appropriée. Si la situation de violence familiale se poursuit au travail, l'employeur en est responsable. L'employeur et le syndicat ont intérêt à assurer la création de politiques et de formation appropriées en matière de violence domestique. Le syndicat demande à l'employeur d'offrir une formation, un soutien et des politiques appropriés en la matière.

Postes Canada et le STTP ont conclu une entente en 2018 qui est presque identique à la proposition de l'AFPC au paragraphe XX.07 au sujet d'une politique sur la violence familiale au travail. La lettre d'entente précise que les parties doivent rédiger une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale au travail ou ayant une incidence dans le lieu de travail, politique qui devra être révisée chaque année. La politique doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans l'éventualité où une personne salariée signale un cas de violence familiale. Elle doit également définir le processus de signalement de situation de violence familiale, l'évaluation des risques et la planification des mesures de sécurité, et ce, pour les victimes et les auteurs de violence familiale. Elle doit aussi indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des victimes et la confidentialité des renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. (pièce 56)

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a récemment accepté le libellé de la convention collective qui se lit comme suit :

L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail. La politique doit également aborder la question de l'adaptation du lieu de travail pour les employés qui ont été victimes de violence familiale et comprendre des dispositions visant à sensibiliser les employés par la formation et l'éducation.

Ce libellé est conforme aux paragraphes XX.07, XX.08 et XX.09 proposés par l'AFPC portant sur l'élaboration d'une politique et d'une formation.

Le libellé décrit au sous-alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA est également semblable au paragraphe XX.09 proposé par le syndicat, lequel prévoit la désignation d'une personne-ressource à la direction des ressources humaines ayant une formation en matière de violence familiale et de protection des renseignements personnels. Le sous-alinéa 28.17 d) (ii) de NAV CANADA prévoit aussi la formation du personnel sur la violence familiale, ce qui est également conforme à la proposition de l'AFPC.

Proposition précédente de l'employeur 22.17 d)

Nous croyons que le libellé de l'alinéa 22.17 d) proposé par l'employeur n'a pas sa place dans la convention collective :

L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

Si l'employeur oblige les victimes de violence familiale à produire une preuve, nous craignons que celles-ci soient ainsi réticentes à prendre un tel congé ou même pire qu'elles ne cherchent pas à s'en prévaloir, ce qui les laisserait, elles et leurs enfants, en situation précaire voire même dangereuse.

Survivre à une situation de violence familiale est une expérience traumatisante et stigmatisante. Selon un rapport du gouvernement du Canada, les cas de violence familiale sont peu déclarés. Seulement 19 % des victimes de violence familiale ont fait un signalement à la police (pièce 59) Près des deux tiers des victimes (63 %) ont déclaré avoir subi de la violence de leur partenaire plus d'une fois avant de communiquer avec la police. Près de trois victimes sur dix (28 %) ont déclaré l'avoir subie plus de dix fois avant de faire appel à la police (pièce 60). Parmi les nombreuses raisons pour lesquelles les victimes ne signalent pas leur situation de violence familiale, mentionnons la stigmatisation, la honte et la peur de ne pas être crues. De plus, si elles en informent leur milieu de travail, elles craignent la réaction de leurs collègues, de perdre leur emploi ou des possibilités d'avancement. Selon le syndicat, la proposition de l'employeur impose des obstacles et ne tient pas compte de la réalité des victimes de violence familiale ni du contexte dans lequel elles vivent.

Le syndicat est d'avis que la proposition de l'employeur n'est pas claire. Que veut dire « raisonnablement réalisable », en ce qui a trait à la production de preuves pour justifier la demande de congé. Qui prend cette décision?

Le syndicat comprend que la proposition de l'employeur découle du *Code canadien du travail*, mais il estime que ce libellé décourage les employés victimes de violence familiale d'avoir accès au congé prévu au présent article. D'autres employeurs fédéraux l'ont d'ailleurs reconnu. En lien avec les changements apportés récemment à la législation fédérale, Postes Canada a informé ses gestionnaires que les employés victimes de violence familiale ne sont nullement tenus de fournir des preuves. (Pièce 57)

Accusations de violence familiale : proposition de l'employeur (22.17 e)

Le syndicat a de sérieuses réserves concernant l'alinéa 22.17 e) proposé par l'employeur qui stipule que l'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé d'une infraction en lien avec un acte de violence familiale.

Nonobstant les alinéas 22.17 b) et 22.17 c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Les recherches menées par le ministère de la Justice ont confirmé que la double mise en accusation – porter des accusations contre les deux parties même si la violence d'une des parties est de la légitime défense – se produit très souvent (pièce 61) en raison de politiques favorisant l'inculpation qui exigent que la police porte de telles doubles accusations. Le ministère de la Justice conclut que ce qui suit :

Les politiques favorisant l'inculpation, établies au Canada pendant les années 1980, ont contribué de façon appréciable au renforcement de la réponse du système de justice pénale à la violence conjugale.[...] Bien que les politiques favorisant l'inculpation aient aussi eu des répercussions défavorables imprévues, la plupart des victimes de violence conjugale les appuient vigoureusement [...] La politique d'inculpation vise à s'assurer que la police traite la violence conjugale comme une affaire criminelle et qu'elle procède à une mise en accusation dans les cas où il y a des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise [...]

Le ministère recommande ce qui suit pour la double-accusation :

Lorsque les circonstances d'un cas en particulier laissent croire qu'il faut inculper les deux parties, la police doit déterminer qui est « l'agresseur principal » ou demander au procureur de la Couronne d'examiner et d'approuver la proposition de double accusation dans les cas de violence conjugale ou faire l'un et l'autre. (Pièce 61).

En raison des politiques favorisant l'inculpation qui obligent la police à porter des accusations doubles sans tenir suffisamment compte de la légitime défense, l'AFPC craint que, comme conséquence non intentionnelle, cette disposition incite l'employeur à refuser un congé à une personne salariée victime de violence familiale.

Il est aussi très problématique d'inclure une disposition stipulant qu'une personne salariée n'a pas droit au congé si, compte tenu des circonstances, on juge qu'elle a commis un acte de violence familiale. Autrement dit, en vertu de cette proposition, une personne salariée qui n'est pas accusée de violence familiale pourrait se voir refuser un congé par l'employeur selon les « circonstances ». Le syndicat soutient qu'un employeur n'a pas à déterminer la probabilité ou la non-probabilité qu'une personne salariée ait commis un acte de violence familiale.

NOUVEL ARTICLE

PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.

XX.02 L'Employeur doit consulter l'Alliance et communiquer toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.

XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.

XX.04 L'Employeur doit consulter l'Alliance :

- i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;**
- ii) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir; et**
- iii) avant la publication de toute demande d'intérêt.**

XX.05 L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

MOTIF

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

« Depuis plus de 150 ans, nos fonctionnaires servent fièrement les Canadiens et font une différence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières de notre pays. Voilà pourquoi la fonction publique du Canada s'est classée parmi les meilleures au monde. »
(pièce 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 l'Alliance propose un libellé visant à assurer la pérennité de la fonction publique. La formulation proposée met sur la glace temporairement toute initiative de sous-traitance (en cours ou envisagée) de l'employeur. Elle reprend la position de l'Alliance aux consultations prébudgétaires de 2019, dans les recommandations touchant au travail précaire et aux partenariats public-privé (PPP) (pièce 64). Une convention collective énonçant des mesures de protection et encadrant les discussions à ce sujet est une marque de respect pour l'importante contribution des fonctionnaires. De tels libellés existent déjà ailleurs dans l'administration publique centrale; le paragraphe 30 : « Sous-traitance » de la convention pour le groupe CS entre l'IPFPC et le SCT, par exemple, comprend un libellé sur lequel notre proposition se base.
(pièce 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, ni à la fonction publique elle-même, ni à la population et nuit à l'économie, comme le soulignait l'honorable Scott Brison en mai 2016, alors qu'il était président du Conseil du Trésor⁷⁴.

« En rétablissant des lois du travail justes et équilibrées, le gouvernement reconnaît que les syndicats jouent un rôle important dans la protection des droits des travailleurs et qu'ils servent à renforcer la classe moyenne ».

Ce type de disposition contractuelle renforce aussi le cadre législatif de la fonction publique, lequel met l'accent sur les nominations au mérite et fait en sorte que la démographie de la fonction publique reflète celle de la population qu'elle dessert, et ce, dans toutes les régions géographiques. Ce cadre législatif établit aussi une dynamique de consultation entre l'employeur et l'Alliance, en plus de mettre en valeur les investissements en formation et les mises à niveau qui permettent aux travailleurs de suivre l'évolution de leur milieu de travail.

Depuis trop longtemps, les gouvernements successifs dépendent de la sous-traitance pour fournir des services offerts par des fonctionnaires. En mars 2011, dans son étude *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*, le CCPA faisait remarquer que :

« Une poignée d'entreprises privées jouent le rôle de service des ressources humaines pour certains ministères fédéraux. Une fois qu'un ministère a choisi son

⁷⁴Le gouvernement du Canada abrogera des changements apportés aux mesures sur les relations de travail de la fonction publique fédérale. 25 mai 2016. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2016/05/le-gouvernement-du-canada-abrogera-des-changements-apportes-aux-mesures-sur-les-relations-de-travail-de-la-fonction-publique-federale.html>

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 rémunération⁷⁵. »

Avant que ne soit publié ce rapport, la Commission de la fonction publique a mené une étude⁷⁶ sur l'utilisation de services temporaires dans les organisations de la fonction publique fédérale. Il en ressortait que les services temporaires deviennent un bassin de recrutement qui limite l'accès aux emplois de la fonction publique et que leur utilisation vient contourner la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

« L'étude a révélé que, dans la pratique, les services d'aide temporaire constituent une source de recrutement dans la fonction publique. Le recours aux services d'aide temporaire comme source de recrutement va à l'encontre de la valeur

⁷⁵ David Macdonald, Centre canadien de politiques alternatives (CCPA). *La fonction publique fantôme : le nombre de travailleurs contractuels ne cesse d'augmenter au gouvernement fédéral*. Mars 2011. <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/la-fonction-publique-fant%C3%B4me>.

⁷⁶ CFP. *Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique : étude de la Commission de la fonction publique du Canada*. Octobre 2010. http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/cfp-psc/SC3-152-2010-fra.pdf.

d'accessibilité énoncée dans la LEFP. Il limite en outre l'utilisation de la zone nationale de sélection, laquelle sert à promouvoir la diversité géographique du Canada au sein de la fonction publique. »

Même si cette pratique est critiquée, les gouvernements successifs n'en démordent pas. On parle même de privatiser, sous guise d'un PPP, l'exploitation des nouvelles centrales de chauffage fédérales dans la région de la capitale nationale, ce qui n'a rien de rassurant⁷⁷. Tout au long de ce processus, l'AFPC a fait connaître ses réserves quant à la transparence du projet et à la sécurité du public et des travailleurs, et a remis en doute les annonces du gouvernement concernant l'embauche de travailleurs qualifiés dans la fonction publique.

La fonction publique est aussi un pilier de l'économie. Selon une nouvelle étude, l'embauche d'un plus grand nombre de travailleurs dans le secteur public fédéral serait bénéfique pour l'économie canadienne et contribuerait au maintien d'une classe moyenne forte et diversifiée⁷⁸. C'est aussi l'opinion du syndicat, qui propose que la convention collective soit formulée pour appuyer cette conclusion.

Les fonctionnaires sont fiers des services qu'ils rendent à la population et tiennent à leur milieu de travail, dont ils connaissent parfaitement les rouages, ce qui contribue au bon fonctionnement des programmes existants et à l'idéation de nouveaux projets. Pour rester au sommet du palmarès mondial des fonctions publiques, nous devons veiller à ce que la convention collective reflète cette réalité.

À la lumière de ces faits, le syndicat demande respectueusement à la Commission de recommander que ce nouvel article soit intégré à la convention collective.

⁷⁷ <http://syndicatafpc.ca/syndicats-sopposent-privatisation-centrales>

⁷⁸ IRIS. *La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne*. Septembre 2019. https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/Fonction_publicue_WEB.pdf.

APPENDICE B

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

PROPOSITION DE L'AFPC

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 30 juin 2018.

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché (*affected employee*)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs ou **employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée**.

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

Échange de postes (*alternation*)

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

Modifier la définition d'indemnité d'études

Indemnité d'études (*education allowance*)

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

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

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

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.~~

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

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

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile et~~ recyclable. ~~Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires.~~ Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

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

Partie 1 : Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

NOUVELLE SECTION 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

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

L'administrateur général doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employés permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

NOUVELLE SECTION 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

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

d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.

- e) Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 de cet appendice.

Partie II : Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

NOUVELLE SECTION 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, il doit :

- (a) **informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;**
- (b) **informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;**
- (c) **informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se sont écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employé-e-s permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du**

nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé-e permanent. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : Recyclage

4.1 Généralités

- 4.1.2** L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.
- 4.1.3** Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

- 6.1.1** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 e),** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe **6.4** ci-dessous.

6.4 Options

6.4.1 c)

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

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

7.2 Résolutions générales

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

MOTIF

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

Premièrement, la définition actuelle de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER) ne précise pas de rayon géographique dans lequel le fonctionnaire peut se prévaloir de certains droits énoncés dans l'ARE. Deuxièmement, il faut reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice B. Les années de service pourraient servir de critère juste et objectif dans le traitement d'une offre d'emploi raisonnable. Troisièmement, il y a un manque évident de responsabilité envers le personnel nommé pour une période déterminée dans l'ARE. Enfin, l'indemnité d'études devrait suivre la hausse rapide du coût des études au Canada. Les propositions du syndicat pour l'appendice B remédient à chacune de ces lacunes.

Selon les dispositions actuelles de l'appendice b, il incombe aux ministères et aux administrateurs généraux de faire une offre d'emploi raisonnable en cas de mise en disponibilité. Cependant, il n'y a aucun critère clair quant à l'emplacement géographique de l'offre raisonnable que peut faire l'employeur, ce qui peut causer de sérieux problèmes aux employés. Par exemple, en 2017, le gouvernement a décidé de fermer le Centre de

traitement des demandes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à Vegreville et de le déplacer, avec ses 250 employés, à Edmonton. Les membres de l'AFPC ont dû faire un choix difficile : déménager avec leur famille à Edmonton, faire un aller-retour de trois heures par jour ou abandonner un emploi qu'ils aimaient. C'est l'interprétation du libellé actuel par l'employeur qui a rendu cette situation possible. En effet, celui-ci estime qu'une offre d'emploi n'importe où au pays peut être considérée comme « raisonnable » selon la convention collective.

Le cas Vegreville fait ressortir une contradiction dans l'ARE. Selon le paragraphe 3.1.1 de l'ARE, l'employeur doit offrir aux membres du personnel le choix d'être réinstallés ou d'être considérés comme étant visés par une situation de réaménagement des effectifs. Selon le paragraphe 3.1.2, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou non. Si l'employé décide de ne pas être réinstallé, l'administrateur général peut soit lui garantir une offre d'emploi raisonnable, soit lui offrir les options présentées au paragraphe 6.4 de l'ARE⁷⁹.

Toutefois, si la personne reçoit une offre d'emploi raisonnable, même si le poste est situé à l'endroit même où elle a indiqué qu'elle ne voulait pas être réinstallée, elle perd tout recours à ces options. La partie III de l'ARE couvre précisément les scénarios où l'employé ne peut pas ou ne veut pas être réinstallé, que ce soit pour des motifs personnels valides, des problèmes d'hébergement ou pour toute autre raison.

Dans le dossier de Vegreville, le syndicat a jugé que l'employeur a usé de l'ARE de façon punitive envers certains employés dont le seul recours était le départ volontaire. L'AFPC a soumis un grief en arbitrage à ce sujet et l'arbitre a tranché partiellement en faveur de l'AFPC. En raison du manque de clarté de l'ARE, l'arbitre a retenu l'interprétation de l'employeur selon laquelle un employé ayant reçu une GOER n'avait pas recours aux options prévues dans l'ARE s'il refusait d'être réinstallé. Cependant, il a aussi statué que

⁷⁹ L'employé peut, entre autres, être inscrit sur la liste prioritaire des employés excédentaires pendant 12 mois (le temps de se trouver un nouvel emploi), bénéficier d'une mesure de soutien à la transition (indemnité de départ bonifiée) ou recevoir une indemnité d'études et une mesure de soutien à la transition.

cette personne aurait droit à la mesure de soutien à la transition et/ou à l'indemnité d'études prévue à la section « Programmes de départ volontaire » de l'ARE (pièce 66). Lors de l'audience, l'employeur a admis qu'il savait que son interprétation de la partie III de l'ARE porterait préjudice aux employés, ce qui ne l'a pas empêché d'aller de l'avant.

Le syndicat soutient que sa proposition est nécessaire en raison de l'interprétation de la partie III par l'employeur. Essentiellement, en cas de réinstallation de leur lieu de travail, les personnes qui refusent une GOER sont pénalisées. L'employeur pourrait donc forcer les travailleurs à déménager n'importe où au pays, ou les mettre à pied sans leur laisser les recours prévus dans l'ARE. Le syndicat estime qu'un fonctionnaire ne pouvant ou ne voulant pas être réinstallé ne devrait pas perdre ses droits garantis par l'ARE. Il sera démontré plus loin que les modifications à l'ARE proposées par l'employeur sont en opposition directe à celles du syndicat, qui cherchent à clarifier l'ARE pour mieux défendre les droits de ses membres.

S'il est impossible de faire une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de 40 km, le syndicat propose que l'employé puisse choisir de passer au statut d'employé « optant » et d'obtenir les droits qui y sont associés. Il aurait donc droit à toutes les options énoncées dans l'ARE. Le syndicat propose un rayon de 40 km puisque c'est ce qui est d'usage en vertu de la directive de réinstallation intégrée du CNM. Ce principe a été entériné par une décision du Comité exécutif du CNM en 2013. Il a été souligné que, conformément au paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, « lors d'une réinstallation, la nouvelle résidence principale du fonctionnaire doit être plus rapprochée du nouveau lieu de travail d'au moins 40 km en utilisant la voie publique usuelle la plus courte » (pièce 67). De plus, le rayon de 40 km est actuellement utilisé comme standard pour les 50 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de Postes Canada (pièce 66).

Par souci de cohérence avec le libellé proposé par le syndicat, il faudrait supprimer l'obligation de mobilité du personnel. Comme les conjoints et conjointes des membres d'aujourd'hui travaillent généralement eux aussi et considérant le prix élevé des logements, des services de garde d'enfants et des soins aux aînés, il n'est plus réaliste

ou équitable d'imposer la mobilité à tout le personnel. Contrairement à ce que soutient le Conseil du Trésor, le but premier de l'ARE n'est pas la continuité de l'emploi. Le syndicat estime qu'il vise aussi à assurer une transition sans heurt entre deux emplois, lorsque cette solution est la plus indiquée.

Le syndicat propose que les offres d'emploi raisonnables soient présentées selon l'ordre d'ancienneté. La reconnaissance des années de service est un principe fondamental des relations de travail au Canada. On le retrouve dans des conventions collectives de tous les domaines, et ce, dans l'ensemble des provinces et territoires et des secteurs de l'économie canadienne. Par exemple, dans les conventions collectives du personnel de la Chambre des communes et du Sénat du Canada, les principes d'ancienneté s'appliquent en cas de mise en disponibilité (pièce 68). Cette pratique est aussi courante dans le secteur public fédéral au sens large, par exemple à VIA Rail, à Postes Canada, à la Monnaie royale, au Centre national des Arts et à la Société des musées de science et technologie du Canada (pièce 68). Qui plus est, ce principe est déjà reconnu dans la convention collective (au chapitre de la priorité des congés annuels) et dans l'ARE lui-même, où il sert à trancher dans le cas où plus d'un employé voudrait bénéficier du programme de départ volontaire.

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

[...] l'employé acquiert un bagage de connaissances théoriques et pratiques tout au long de ses années d'emploi pour l'organisation. Au fil du temps, il devient un précieux atout avec plus de compétences, ce qui devrait être reconnu en conséquence. (CRTFP 485-HC-40-2010).

Le syndicat propose de reconnaître les années de service dans le contexte de l'appendice B, ce qui pourrait servir de critère juste et objectif dans le traitement des offres d'emploi raisonnable. Cette norme a été entérinée dans la jurisprudence de la Commission.

Au paragraphe 6.1.4, le syndicat propose de bonifier l'indemnité d'études de 2 000 \$. À l'heure actuelle, un employé optant peut toucher jusqu'à 15 000 \$ pour le remboursement des droits de scolarité, de livres et de matériel connexe, reçus à l'appui, sur une période de deux ans. La proposition du syndicat ne vise qu'à suivre la hausse rapide du coût de l'éducation au Canada. Selon Statistique Canada, les droits de scolarité des programmes de premier cycle des étudiants canadiens à temps plein s'élevaient, en moyenne, à 6 838 \$ en 2018-2019, ce qui représente une croissance de 3,3 % comparativement à l'année universitaire précédente⁸⁰. En outre, dans la directive de réaménagement des effectifs du CNM, qui vient d'être renégociée par les agents négociateurs participants et le Conseil du Trésor, les parties ont convenu de faire passer l'indemnité d'études à un maximum de 17 000 \$ (pièce 69). La proposition du syndicat correspond donc à la norme établie pour d'autres employés de la fonction publique fédérale.

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

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

⁸⁰ STATISTIQUE CANADA. *Frais de scolarité pour les programmes menant à un grade, 2018-2019*, [En ligne], 5 septembre 2018. [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180905/dq180905b-fra.htm]

conséquent, le syndicat demande respectueusement que ses propositions pour l'appendice B fassent partie de la recommandation de la Commission.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Définitions

Échange de postes (*alternation*)

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

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

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

Partie III : Réinstallation d'une unité de travail

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

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

Partie IV : Recyclage

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation ~~des employé-e-s touchés~~, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les

organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

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

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

Partie V : Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées ~~ou mutées à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice~~ **d'offre d'emploi raisonnable, qui est un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire**, sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes **de la directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la conversion de classification.** ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.~~

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur ~~jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.~~ **pendant qu'il occupe son poste d'offre d'emploi raisonnable pour une durée indéterminée ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du poste d'offre d'emploi raisonnable, tel que révisé périodiquement, soit égal ou supérieur au poste excédentaire.**

(Nouveau)

5.1.3. Dans l'éventualité où un employé-e ayant une protection salariale refusait sans motif valable

- i. une nomination ou une mutation à un poste appartenant à un groupe et à un niveau équivalents à ceux du poste excédentaire dans la même région géographique; ou
- ii. une nomination à un poste de groupe et de niveau supérieur à celui du poste excédentaire dans la même région géographique;

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

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.2 Programmes de départ volontaire

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

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

Ces programmes :

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

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Lorsqu'un nouvel employeur peut seulement faire une offre d'emploi à certains mais pas tous les employé-e-s touchés par une situation de diversification des modes d'exécution, l'administrateur général peut offrir aux employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi du nouvel employeur, une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou les options en vertu du paragraphe 6.4.1 a) de la partie IV du présent appendice.**

MOTIF

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

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

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

Reflétant davantage la population que le territoire, les régions métropolitaines de recensement peuvent grandement varier en superficie. Avec la définition actuelle de l'employeur, un travailleur de Burlington pourrait être muté en banlieue de Barrie, à 140 km (au moins une heure et demie de route). Dans la même veine, la région métropolitaine de recensement d'Halifax fait 208 km d'un bout à l'autre. Un membre pourrait devoir conduire pendant deux heures et demie pour se rendre au travail, sans que l'on juge qu'il y ait eu réinstallation. Ce problème a été exposé dans un grief de 2013 du CNM. Le Comité exécutif avait conclu que les régions métropolitaines de recensement ne sont pas une unité de mesure appropriée (pièce 67).

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

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

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

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

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

L'employeur propose aussi d'autres modifications qui nuiraient à la protection salariale offerte par l'ARE. L'employeur propose de modifier le libellé de l'article 5.1.1 en remplaçant « poste de niveau inférieur » par « poste inférieur d'un groupe et d'un niveau ». En 2015, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief portant sur ce problème précis, ce qui a confirmé son interprétation selon laquelle un employé devrait bénéficier de la protection salariale si, en vertu des décisions de l'employeur, il est affecté à un nouveau poste inférieur de plus d'un niveau par rapport à son poste précédent (pièce 70).

Durant les négociations, l'employeur a cherché à justifier sa proposition de modification par le paragraphe 1.1.16. Ce paragraphe stipule que « La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un

niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités. » Le syndicat croit que l'employeur fait fausse route. Bien qu'il soit dans l'intérêt de l'employeur de réaménager les effectifs de façon à réduire la protection salariale, le syndicat soutient que les employés concernés n'ont pas à assumer les coûts potentiels de la protection salariale dont l'employeur n'a pas su tenir compte dans sa planification du réaménagement. L'employeur ne doit pas réorganiser le milieu de travail sans s'acquitter de ses responsabilités envers son personnel. Ces modifications ne feraient que renforcer de mauvaises pratiques de gestion.

En ce qui a trait aux programmes de départ volontaire, le Conseil du Trésor estime que le paragraphe 6.2 ne doit pas être utilisé pour court-circuiter la procédure de GOER. Comme il a été mentionné dans la section sur les propositions du syndicat, l'AFPC a eu gain de cause dans un grief à ce sujet, dans le dossier de Vegreville (pièce 66). Cette question touche directement le libellé proposé par le syndicat pour l'ARE. Le syndicat veut éliminer le risque d'utilisation à mauvais escient des garanties d'offre d'emploi raisonnable dans le but de priver les membres des droits conférés par l'ARE.

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

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

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

APPENDICE K

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Remplacer le protocole d'entente actuel par:

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

1. Calcul des paiements rétroactifs

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

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

2. Mise en œuvre

a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.

ii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications entrent en vigueur.

b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

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

3. Recours de l'employé

a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) n'ouvrant pas droit à pension, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés.

b. Lorsque les délais de mise en œuvre prescrits ont été dépassés, un paiement de soixante dollars (60 \$) sera remis à chaque employé identifié au point 1.a. qui est touché. Pour chaque période de six mois par la suite lorsque la convention des employés ne sera pas mise en œuvre un autre montant de soixante dollars (60 \$) sera remis, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) paiements.

c. Un employé aura droit à un seul paiement forfaitaire initial et à un paiement de pénalité tous les six mois.

d. Les employés peuvent demander à l'unité de rémunération du ministère ou du Centre des services de la paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils estiment que ces montants sont inexacts.

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

MOTIF

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

clairement indiqué à l'employeur que, en ce qui concerne le calcul et l'administration des paiements rétroactifs, l'AFPC s'attend à ce que l'employeur respecte trois principes:

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

La partie II de la proposition de l'employeur est encore plus troublante à notre avis. Le Conseil du Trésor propose un délai de 180 jours pour la mise en œuvre des augmentations lorsqu'une intervention manuelle n'est pas nécessaire, ainsi qu'un délai extraordinaire de 560 jours pour tous les cas nécessitant une intervention manuelle. La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit un délai de 90 jours pour la mise en œuvre d'une convention collective (pièce 71). De bonne foi, le syndicat a convenu lors de la dernière ronde de négociations d'une période de mise en œuvre plus longue de 150 jours. L'AFPC est déçue de l'incapacité du gouvernement de respecter des délais raisonnables pour la mise en œuvre des conventions collectives, d'autant plus que le syndicat a déjà décidé, lors du dernier tour, d'augmenter le délai. Cela a été un problème récurrent, le gouvernement ayant du mal à respecter les délais de mise en œuvre de plusieurs autres conventions collectives en raison de problèmes avec Phoenix. En raison de l'incapacité de l'employeur à respecter le délai de mise en œuvre de la ronde précédente, l'AFPC a demandé à la Commission d'ordonner le versement de dommages et intérêts aux travailleurs ainsi que de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer immédiatement à la loi afin de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective. L'AFPC attend toujours d'être entendue par la Commission sur cette question. Étant donné le délai prévu par la loi, le syndicat soutient que la proposition de l'Employeur est déraisonnable. Néanmoins, le syndicat a d'autres préoccupations concernant le libellé de l'employeur tel qu'il est présenté.

Le syndicat est très préoccupé par la partie II a. ii., où l'employeur stipule que « *Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux*

d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications entrent en vigueur ». Essentiellement, ce libellé retarderait considérablement la date d'entrée en vigueur de compensation financières importantes en vertu de la convention collective et pourrait avoir de graves conséquences pour nos membres. Dans les mémorandums d'accords antérieurs conclus par l'AFPC, il était généralement admis que les compensations financières de ce type entreraient en vigueur à la date de la signature de la convention collective (pièce 72). Bien que le syndicat ait négocié une prolongation de la période de mise en œuvre par le passé, l'AFPC n'a aucun intérêt à retarder la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. La position de l'employeur est sans précédent. L'AFPC soutient qu'elle confondrait au mieux et, au pire, pénalisait nos membres. À titre d'exemple, l'indemnité parentale est l'une des indemnités qui seraient affectés par la proposition de mise en œuvre de l'employeur. Au cours de la négociation, les deux parties ont présenté de nombreuses propositions visant à modifier de manière importante l'article sur le congé parental, compte tenu des modifications législatives entrées en vigueur récemment. Cependant, en acceptant la proposition de l'employeur sur la mise en œuvre, de nouvelles dispositions sur le congé parental ne serait effective que dans les 180 jours. En conséquence, certains de nos membres devraient renoncer à une indemnité potentielle, même si les nouvelles dispositions figureraient déjà dans la convention collective dûment signée.

De plus, dans la partie III de sa proposition, l'employeur propose un mécanisme de recours qui comprend un montant de 250 \$ en reconnaissance du délai de mise en œuvre prolongé. Si le syndicat avait un intérêt quelconque dans une telle proposition, ce montant devrait véritablement représenter l'entrave créée par l'incapacité de l'Employeur à appliquer la convention collective dans un délai raisonnable. De plus, la proposition d'un montant maximum payable est inacceptable dans un contexte où plusieurs de nos membres ont dû attendre plus de deux ans pour la mise en œuvre de la convention collective précédente. Enfin, il convient de noter que l'employeur n'a pas offert à l'AFPC la même offre que celle présentée à plusieurs autres syndicats fédéraux (pièce 4).

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

APPENDICE M

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

PROPOSITION DE L'AFPC

Remplacer le PE par ce qui suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

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

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

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

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

MOTIF

Au cours de la prochaine décennie, le gouvernement fédéral embauchera des milliers de jeunes travailleuses et travailleurs qui seront nombreux à fonder une famille ou qui auront déjà de jeunes enfants. Ces personnes auront les mêmes besoins particuliers en matière de garde d'enfants que de nombreux fonctionnaires actuels, compte tenu de l'organisation du travail dans la fonction publique fédérale et de la nécessité de travailler souvent par quart ou selon des heures atypiques. En 1991, le Conseil du Trésor a mis en place une politique sur les garderies en milieu de travail dans le but d'aider les fonctionnaires à poursuivre leur carrière dans l'appareil gouvernemental. Vers le milieu des années 1990, une douzaine de ces garderies avaient ouvert leurs portes, mais

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

Lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, ce dernier s'est engagé à établir un comité mixte chargé d'évaluer les besoins en services de garde d'enfants des membres de l'AFPC (pièce 73). Le Comité national mixte sur les services de garde a donc commencé ses travaux en septembre 2017. Depuis, il a reçu de l'information provenant d'experts sur l'état des services de garde d'enfants au Canada et sur l'application de la *Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail*. Il a aussi passé en revue les conventions collectives et les politiques qui offrent aux employés avec de jeunes enfants de l'aide pour concilier travail et vie de famille. Un rapport final comprenant une série de recommandations a été signé par les deux parties le 22 janvier 2019 (pièce 74). Les principaux éléments de la présente revendication sont essentiellement un copier-coller des recommandations contenues dans le rapport du Comité.

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

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

Les deux parties au PE sont sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les défis auxquels doit faire face le gouvernement fédéral en matière de services de garde. Elles reconnaissent aussi qu'il s'agit d'un dossier évolutif nécessitant un dialogue permanent. Comme le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada (CNM) se considère la tribune de choix pour l'élaboration conjointe, la consultation et l'échange d'information entre le gouvernement à titre d'employeur et les agents négociateurs de la fonction publique, il serait donc l'instance appropriée où poursuivre les discussions. Sous l'égide du CNM, les parties travaillent en étroite collaboration pour résoudre des problèmes qui concernent l'ensemble de la fonction publique.

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

APPENDICE O

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

PROPOSITION DE L'AFPC

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

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

Les activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale ont mis en relief la nécessité, tant pour la gestion que pour les syndicats, de collaborer à l'établissement d'un réseau de gestion de la santé et la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale.

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

Voici les caractéristiques du Centre d'expertise :

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

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

Le conseil de direction et le comité consultatif seront formés en parts égales de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil de direction déterminera le nombre de représentants respectifs au comité consultatif et choisira ses représentants.

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

Les responsabilités permanentes du Centre d'expertise comprennent :

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

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

- fournissant une feuille de route permettant de respecter la Norme nationale;
- fournissant de l'expertise et des conseils à tous les intervenants;
- établissant un répertoire des pratiques exemplaires;

- élaborant une stratégie de communication pangouvernementale, en collaboration avec les différents intervenants;
- établissant des partenariats et des réseaux avec des organisations clés;
- établissant des réseaux de savoir pratique.

MOTIF

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

Le Groupe de travail a produit trois rapports dans le cadre de son mandat. À la suite du premier rapport, un Centre d'expertise fédéral pour la santé mentale en milieu de travail a été créé au printemps 2017. Les recommandations du comité technique présentées au comité directeur préconisaient une structure de gestion mixte, un financement à long terme et l'autonomie du Centre par rapport au Conseil du Trésor. La direction du Centre a toujours été assurée conjointement par l'employeur et les représentants syndicaux (pas la gestion), et le budget fédéral de 2018 proposait le financement d'un centre axé sur le mieux-être, la diversité et l'inclusion. À l'heure actuelle, le Centre dépend du Conseil du Trésor.

La problématique de la santé mentale dans les milieux de travail fédéraux n'est pas prête à disparaître; bien au contraire, elle semble même empirer avec le temps (pièce 75). Le syndicat est d'avis que le bon travail accompli en collaboration avec le Groupe de travail

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

APPENDICE P

MEMORANDUM OF AGREEMENT ON SUPPORTING EMPLOYEE WELLNESS

PSAC PROPOSAL

Delete the MOU.

MOTIF

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

APPENDICE XX

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

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

Services des programmes et de l'administration (PA)

Services techniques (TC)

Services des opérations (SV)

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

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

Les parties conviennent que :

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

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

MOTIF

Il arrive parfois que la fonction publique fasse l'objet de réorganisations qui se traduisent par l'intégration d'employés visés par d'autres conventions collectives à l'administration publique centrale.

Parmi les exemples les plus récents, on peut citer le transfert d'employés de l'Agence du revenu du Canada à Services partagés Canada en 2011 en vertu de la *Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique* et le transfert d'employés de la Commission de la capitale nationale au ministère du Patrimoine canadien après l'adoption de la *Loi d'exécution du budget 2013* (projet de loi C-60).

Le 21 mai 2020, environ 1 000 membres civils de la Gendarmerie royale du Canada, qui ont été appariés aux classifications des groupes PA, TC, SV et EB, seront réputés membres de l'AFPC⁸¹.

Il va sans dire que ce genre de transferts enclenche une foule de discussions entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur, notamment sur :

- la protection salariale;
- les dates de mise en œuvre de l'avancement sur la grille salariale et les futurs rajustements salariaux;

⁸¹ L'adoption de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* a conféré en 2012 le statut de fonctionnaires aux membres civils. En 2015, la Cour suprême du Canada a accordé à la GRC le droit de se syndiquer. La décision d'intégrer les membres civils à l'administration publique centrale a pris tout son sens lorsque le Parlement a adopté le projet de loi C-7, qui établissait les conditions permettant aux membres de la GRC de former un syndicat composé uniquement de policiers.

- la rémunération rétroactive (y compris pour les heures supplémentaires, les affectations intérimaires, les mutations et les heures de travail normales);
- le nouveau calcul rétroactif de tout paiement des congés compensatoires, des congés annuels et de l'indemnité de départ;
- la protection des droits acquis à l'égard de certaines conditions de travail;
- l'examen des descriptions de postes;
- le mode de règlement des différends.

Sans des règles claires pour guider les parties, ces discussions peuvent s'éterniser et causer un lourd stress chez les employés transférés qui, désormais sous la gouverne d'un nouvel employeur, se retrouvent dans l'incertitude concernant leur juste revenu et leurs conditions de travail.

À ce titre, les anciens employés de la CCN et de l'ARC qui ont été intégrés à l'administration publique centrale en 2011 et en 2013, respectivement, n'ont pu avoir la certitude que le 27 juin 2017, lorsqu'un arbitre de la CRTESPF a rendu une décision sur les questions en litige.

Le fait que ces transferts surviennent habituellement pendant que la convention collective de l'unité de négociation est en vigueur, plutôt que pendant une ronde de négociation, rend les choses encore plus compliquées. Lorsque la convention collective est en vigueur, les parties (le Conseil du Trésor et le syndicat) ne disposent d'aucun mécanisme clair de règlement des différends s'ils n'arrivent pas à s'entendre sur les questions en litige liées aux transferts.

Compte tenu de la probabilité que le transfert en suspens – celui des membres civils aux unités de négociation PA, TC, SV et EB – survienne après la présente ronde de négociation, l'AFPC propose d'adopter un protocole de négociation pour guider les parties, le cas échéant.

L'AFPC est d'avis que ces employés devraient intégrer l'unité de négociation à compter de la date de leur transfert et que les articles 11, 12, 13 et 14 actuels (Précompte des cotisations, Utilisation des locaux de l'employeur, Représentants des employé-e-s et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance) devraient entrer en vigueur au même moment, afin que les nouveaux membres puissent être correctement représentés.

De plus, l'AFPC est d'avis que les augmentations des taux de rémunération et des indemnités des employés transférés doivent entrer en vigueur conformément à la pratique antérieure, en attendant les négociations entre les parties.

Aux points 4 et 5, l'AFPC propose que toutes les autres conditions de travail des employés transférés soient figées par mesures législatives et que la négociation de ces conditions de travail commence au plus tard 90 jours après la date à laquelle l'agent négociateur reçoit l'avis de transfert.

Enfin, le syndicat est d'avis que si les employés sont transférés à une unité de négociation dont la convention collective est en vigueur et si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les conditions de travail des employés transférés, le seul mode raisonnable de règlement des différends des parties sera la soumission de toute question en litige à l'arbitrage exécutoire.

L'AFPC demande respectueusement à la commission de recommander l'adoption du présent protocole d'entente.

PARTIE 4

ENJEUX NON RÉGLÉS DU GROUPE EB

ARTICLE 2

INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

« **famille** » (*family*) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, la demi-sœur, le demi-frère, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, **le beau-frère, la belle-sœur**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

MOTIF

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

Le libellé actuel de l'Article 2 reconnaît des liens familiaux avec les membres de la famille de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e. Sont mentionnés expressément : le lien avec l'époux ou l'épouse de l'enfant de l'employé-e (bru ou gendre) et le lien avec les parents de l'époux ou de l'épouse de l'employé-e (belle-mère et beau-père). Le beau-frère et la belle-sœur sont les seuls membres de la famille immédiate de l'époux ou de l'épouse qui ne sont pas inclus dans la définition de la famille qui figure dans la convention collective. Il s'agit là d'une exclusion tout à fait arbitraire que l'Alliance souhaite rectifier.

Cette exclusion a des effets réels sur les employé-e-s puisqu'elle leur refuse des droits qui leur sont accordés dans d'autres circonstances similaires. Ainsi, l'employé-e n'a pas droit au congé non payé pour s'occuper de la famille lorsqu'il doit prendre soin de son beau-frère ou de sa belle-sœur (paragraphe 22.09). Cette exclusion restreint également

leur droit à un congé de deuil payé dans les mêmes circonstances : ils n'ont droit qu'à une journée au lieu de sept, comme c'est le cas lorsque la personne défunte est le gendre, la bru, le beau-père ou la belle-mère (aliéna 22.02 e.).

Cette distinction arbitraire et injuste peut causer un préjudice injustifié aux membres de l'unité de négociation. Comme l'Employeur n'a présenté aucun argument pour justifier cette distinction, le Syndicat demande que la présente revendication soit ajoutée aux recommandations de la Commission.

ARTICLE 22.12

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'AFPC

- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. 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;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à ~~une personne âgée~~ **un membre** de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
 - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.12 b)~~ peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - viii. **pour visiter un proche en phase terminale, membre de la famille.**
- d. 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 du sous-alinéa c) (ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la

période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

MOTIF

Le syndicat avance plusieurs propositions principales dans le présent article.

Dans cet article, le syndicat souhaite ajouter « **pour visiter un proche en phase terminale, membre de la famille** » à la liste des circonstances dans lesquelles l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e.

Un membre de la famille peut se retrouver en phase terminale de sa maladie et être placé aux soins palliatifs. L'employé-e pourrait alors vouloir être au chevet de la personne en fin de vie. L'article actuel permet à l'employé-e d'obtenir un congé uniquement pour prodiguer des soins au membre de la famille malade. Le syndicat souhaite donc obtenir une clause qui prévoit de façon explicite un congé pour visiter un proche en phase terminale, afin de lever toute équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

Le syndicat souhaite aussi **faire passer de 37,5 à 56,25 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement à l'employé-e**. La pression que subissent les employé-e-s qui doivent s'occuper de membres de leur famille tout en travaillant à temps plein s'est accrue ces dernières années, et le nombre d'heures de congé qui leur est accordé est insuffisant.

Depuis quelques décennies, les tendances socioéconomiques ont fait en sorte que les travailleuses et travailleurs canadiens ont des enfants de plus en plus tard. Voici ce qu'affirment de nombreux économistes selon une étude de Mills et coll., publiée en 2015 :

La maternité précoce contribue à une diminution du salaire, tandis que la maternité tardive contribue à une augmentation marquée du revenu, particulièrement chez les femmes ayant un niveau d'instruction supérieure ou exerçant une profession libérale [notre traduction] (pièce 76).

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

En 2011-2013, Linda Duxbury de l'École de commerce Sprott de l'Université Carleton et Christopher Higgins de l'École de commerce Ivey de l'Université Western Ontario ont mené une étude auprès de quelque 25 000 personnes salariées canadiennes sur l'expérience des proches aidants (pièce 77).

Voici certains résultats que rapporte l'étude :

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

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

Une étude parue dans un numéro de 2004 de la publication *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada reconnaissait d'ailleurs l'existence de la génération sandwich au Canada et décrivait ses conséquences sur la vie personnelle comme suit :

Toutefois, la prestation de soins laisse souvent peu de temps pour les activités sociales ou les vacances. Plus d'un tiers ont jugé nécessaire de réduire leurs activités sociales, et un quart ont dû modifier leurs projets de vacances. Souvent, un appel à l'aide peut survenir pendant la nuit et la personne doit quitter la maison pour prêter main-forte. Environ 13 % des personnes qui fournissaient des soins ont vu leurs habitudes de sommeil se modifier, et le même pourcentage de personnes ont senti que leur santé s'en trouvait affectée d'une façon ou d'une autre. Tandis que 1 travailleur sur 10 de la génération sandwich a subi une perte de revenu, 4 sur 10 ont engagé des dépenses supplémentaires telles que la location d'équipement médical ou l'achat de téléphones cellulaires (pièce 78)

Les revendications de nos membres révèlent que ceux-ci accordent toujours une grande priorité à la bonification des congés pour obligations familiales. Les études montrent aussi que le rôle d'aidant exerce de plus en plus de pressions sur les employé-e-s. Pour ces raisons, le syndicat demande respectueusement à la commission de recommander une augmentation du nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert à ses membres.

Les employé-e-s de l'Agence du revenu du Canada, aussi membres de l'AFPC, ont quant à eux droit à 45 heures par année de congé payé pour obligations familiales. Cela équivaut à 7,5 heures de plus par année, soit 20 % de plus d'heures que les autres membres de l'AFPC qui travaillent dans l'administration publique centrale (pièce 79).

Le syndicat est d'avis que le Conseil du Trésor n'a aucune raison d'accorder aux employé-e-s de l'administration publique centrale un nombre d'heures de congé pour obligations familiales inférieur à celui accordé aux employé-e-s de l'ARC. Le syndicat demande donc respectueusement à la commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

ARTICLE 22.14

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

22.14 Congé pour accident de travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et ~~qu'une. La commission des accidents du travail a informé certifie à l'Employeur qu'elle a certifié~~ que l'employé-e ~~était~~ **est** 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 professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure ou** affection résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

MOTIF

Habituellement, les employés du Conseil du Trésor qui sont blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur et de leur salaire normal

lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail conformément à la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*⁸².

D'après les lignes directrices du Conseil du Trésor, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail, même si ce sont les commissions des accidents du travail territoriales et provinciales qui établissent la durée du congé nécessaire aux fins de rétablissement et de retour au travail⁸³. Soulignons également que le montant de l'indemnité pour accident du travail peut varier d'une province, ou d'un territoire, à l'autre.

Selon le syndicat, les modifications proposées au paragraphe 22.14 :

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

⁸² Congé pour accident du travail : <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139>
Injury-on-duty leave: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139>
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/g-5/>
Government Employees Compensation Act: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/g-5>

⁸³ *Évaluation du Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail (au 14 septembre 2019)* : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/evaluations/service-federal-indemnisation-accident.html>

Evaluation of the Federal Workers' Compensation Service: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/federal-worker-compensation-service.html>

Inégalités des indemnités et des inclusions d'une province à l'autre. Même s'ils sont protégés par la même convention collective, nos membres ne touchent pas les mêmes indemnités en cas d'accident au travail. Dès que le cas d'un employé blessé ou malade est transféré au programme d'indemnisation d'une commission des accidents de travail, ses indemnités (correspondant à 100 % de sa paye régulière) sont réduites au taux établi par le territoire ou la province de résidence et varient entre 75 % et 90 % du salaire net. Le salaire cotisable maximal varie également d'une province à l'autre⁸⁴.

Inclusion des problèmes de santé mentale. Les commissions d'accident du travail provinciales et territoriales sont à mettre à jour et à harmoniser leur réglementation pour inclure aux programmes d'indemnisation les problèmes graves et chroniques de santé mentale. Le syndicat soutient que le libellé de la convention collective à ce sujet doit tenir compte des récentes modifications apportées aux législations provinciales et territoriales en la matière.

⁸⁴ Association des commissions des accidents du travail du Canada; prestations d'indemnisation : http://awcbc.org/fr/?page_id=360

Association of Workers' Compensation Boards of Canada; Benefits: http://awcbc.org/?page_id=75

Province/ Territoire	Indemnité en pourcentage du salaire	Salaire cotisable maximal (2018) ⁸⁵	Inclusion des problèmes psychologiques dus à un traumatisme au travail ⁸⁶
SK	90 % du salaire net	88 314 \$	Problèmes graves et chroniques
TN		65 600 \$	Problèmes graves et chroniques
QC		76 500 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
TNO		92 400 \$	Problèmes graves et chroniques seulement
AB		98 700 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
MB		127 000 \$	Traumatismes graves
ON	85% du salaire net	92 600 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
IPÉ		55 000 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques
NB	85 % de perte de salaire ⁸⁷	64 800 \$	Problèmes graves
NÉ	75 % du salaire net (26 premières semaines) puis 85 % du salaire net	60 900 \$	Problèmes graves
YK	75 % du salaire brut ⁸⁸	89 145 \$	Problèmes graves
CB	90 % du salaire net	84 800 \$	Problèmes graves, chroniques et non traumatiques

Atténuation des difficultés des membres. Le libellé actuel de la convention collective est problématique et cause des difficultés aux membres blessés ou malades de diverses façons.

En plus des contraintes financières causées par la réduction de salaire, une personne qui touche des indemnités pour accident du travail devra, à son retour au travail, rembourser à l'employeur sa part des retenues au titre du régime de retraite, du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime des prestations supplémentaires de décès et du Régime d'assurance-invalidité. Par ailleurs, lorsqu'un employé est absent pendant 10 jours ou plus, il perd des crédits de congé de maladie et de congé annuel.

⁸⁵ Association des commissions des accidents du travail du Canada, statistiques : http://awcbc.org/fr/?page_id=2236
Association of Workers' Compensation Boards of Canada; Statistics http://awcbc.org/?page_id=599

⁸⁶ HR Insider: <https://hrinsider.ca/hr-legal-trends-workers-comp-mental-stress/>

⁸⁷ La perte de revenus est définie comme la différence entre les revenus moyens nets et la capacité de revenus moyens nets : http://awcbc.org/fr/?page_id=9806

Loss of earnings is defined as average net earnings minus net estimated capable earnings:
http://awcbc.org/?page_id=9797

⁸⁸ Si l'employé gagne un salaire égal ou inférieur au montant minimal d'indemnisation (25 % du salaire maximal), son indemnité correspondra à 100 % de son salaire brut.

Aussi, les périodes de congé sans solde ne sont pas comptabilisées pour le calcul du rajustement salarial, des augmentations, de la date des augmentations et de l'emploi continu, ce qui entraîne des répercussions financières à long terme pour l'employé.

Le mode d'application des congés pour accident de travail n'est pas uniforme d'une région à l'autre et même au sein des ministères. « Les représentants des ministères n'ont aucun pouvoir dans ce domaine et ils doivent signaler toutes les blessures et maladies professionnelles⁸⁹... » Les ministères doivent obtenir et vérifier l'avis de la période d'invalidité de Travail Canada avant d'approuver un congé pour accident de travail. Toutefois, il n'y a pas de norme uniforme de durée « raisonnable » pour ces congés ni de date à partir de laquelle la personne blessée ou malade doit passer aux « indemnités directes de la CAT ». Le congé ne doit pas être prolongé au-delà de la date fixée par Travail Canada confirmant que l'employé est apte au travail et doit faire l'objet d'un examen ministériel si le congé atteint 130 jours⁹⁰. Nonobstant cette ligne directrice, le recours à un examen du ministère est extrêmement rare. Selon des données cumulatives à long terme, la durée moyenne des demandes d'indemnisation accordées pour perte de temps est bien inférieure à 130 jours (**voir le tableau ci-dessous**). La probabilité que les membres de cette unité de négociation dépassent 130 jours est négligeable. Il n'y a donc pas de raison convaincante de s'inquiéter quant à la durée du congé pour accident de travail.

⁸⁹ *Guide de l'employeur au sujet de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (au 21 août 2019) :*
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/indemnisation/liae.html>

Employer's Guide to the Government Employees Compensation Act: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/compensation/geca.html>

⁹⁰ *Congé pour accident du travail (au 21 août 2019) :*

<https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12139§ion=html>

Injury-on-duty Leave: <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=12139§ion=html>

Durée moyenne de l'indemnisation ()⁹¹

Province/Territoire	Durée moyenne des réclamations au cours de 5 ans (2013-2017)*	Durée moyenne des réclamations par année de 2013 à 2017
TN	129,3	25,9
IPÉ	69,8	14,0
NÉ	117,3	23,5
NB	105,3	21,1
MB	34,3	6,9
SK	53,6	10,7
AB	70,9	14,2
CB	74,1	14,8
YK	29,3	5,9

Nombre estimatif total de jours civils indemnisés pour invalidité à court terme au cours des cinq premières années civiles d'une réclamation typique avec perte de temps (si les conditions actuelles persistent dans le futur)⁹².

En Ontario⁹³ le nombre moyen de jours perdus** au cours du mois suivant une blessure ou une maladie est demeuré à peu près le même. En 2018, ce nombre était de 7,7.

Durée moyenne des réclamations dans un délai d'un mois et de trois mois

Ontario	Nbre de jours perdus en 1 mois (moyenne)	Nbre de jours perdus en 3 mois (moyenne)
2009	7,7	14,7
2010	7,7	14,5
2011	7,7	14,2
2012	7,4	13,3
2013	7,5	13,8
2014	7,5	13,5
2015	7,6	13,6
2016	7,7	14,1
2017	7,8	14,6
2018	7,7	14,7

**** Le nombre moyen de jours perdus correspond à la moyenne de jours pendant lesquels les indemnités pour perte de salaire ont été versées.**

⁹¹ Aucune donnée disponible pour le Québec, l'Ontario et les Territoires du Nord-Ouest. Association des commissions des accidents du travail du Canada

Association of Workers' Compensation Boards of Canada

⁹² Programmes d'indemnisation des accidents du travail au Canada : http://awcbc.org/fr/?page_id=11805 Canadian Workers' Compensation System http://awcbc.org/?page_id=11803 (au 14 septembre 2019)

⁹³ http://www.wsibstatistics.ca/S1/Average%20Days%20Lost%20-%20WSIB%20By%20The%20Numbers_P.php (au 14 septembre 2019)

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

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

Alors que les salaires versés en vertu des dispositions actuelles sur les congés d'accident du travail proviennent habituellement de la section ou direction du ministère où travaille la personne blessée ou malade, les indemnités de la CAT proviennent d'un budget central des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail (PFIAT)⁹⁴. Le ministère peut être ainsi poussé à transférer aussi rapidement que possible la personne blessée ou malade au régime de prestations directes de la CAT de façon à libérer les

⁹⁴ *Audit des programmes fédéraux d'indemnisation des accidentés du travail, janvier 2018* : www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/verification/programmes-federaux-indemnisation-accidentees.html (consulté le 14 septembre 2019)

fonds affectés à la rémunération et le remplacer par un autre travailleur physiquement apte. Ce genre de situation devient souvent un obstacle lorsqu'on essaie d'accommoder un membre du personnel blessé ou malade en modifiant ses tâches ou en planifiant un retour graduel au travail.

Il n'est pas possible de contester la décision de l'employeur de transférer le dossier d'un employé à la CAT ni d'en appeler, peu importe si sa décision semble totalement déraisonnable.

Recommandation antérieure du bureau de conciliation

Il est important de noter que lorsque ce problème a été présenté au bureau de conciliation, ce dernier était d'avis, comme le syndicat, qu'il fallait retirer de la convention collective la possibilité que l'employeur fixe la période de congé payé⁹⁵. Le bureau de conciliation a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 de la convention collective du groupe TC soit rédigée en ces termes :

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

Dispositions contractuelles d'autres conventions collectives

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

⁹⁵ *Décisions de la CRTESPF* : <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/357499/index.do>
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (consulté le 14 septembre 2019)

Aussi, l'AFPC représente des employés de la Chambre des communes (techniciens de bibliothèque, employés des services généraux de bureau, le personnel en bibliothéconomie et celui des services de l'exploitation et des services postaux) dont les conventions collectives prévoient que la durée du congé pour accident de travail est déterminée par une commission des accidents du travail et non par l'employeur (pièce 80).

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

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

PROPOSITION DE L'AFPC

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

23.10 Perfectionnement professionnel

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours organisé par l'Employeur;
 - ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;
 - iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
 - iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b. L'employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a).
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'Employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses **raisonnables engagées pour se rendre et participer à une activité de perfectionnement professionnel.** ~~de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'Employeur juge appropriée.~~
- e. Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a) (ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer

l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

- f. **L'employeur convient que les journées de perfectionnement professionnel sont principalement utilisées pour des projets d'études et non pour des initiatives de l'employeur. Il s'engage à ne consacrer qu'une seule journée par année au perfectionnement professionnel pour répondre aux besoins de formation de son service.**

Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).

23.14 Assistance aux conférences et aux congrès

- a. Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès, **au Canada ou en Amérique du Nord**, qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'Employeur ~~peut accorder~~ **accorde** un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'Employeur.
- b. Tout employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c. Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, ~~peut bénéficier~~ **bénéficie** d'un congé payé à cette fin et ~~peut, en plus,~~ touchera le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16 b).

23.15 Perfectionnement professionnel

- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, ~~peut toucher~~ **touche** le remboursement des dépenses **raisonnables engagées pour se rendre et participer à cette activité de voyage** ~~raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.~~

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

23.05 L'employé-e en congé d'études ~~touch~~ **peut toucher** en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur jusqu' ~~allant de cinquante pour cent (50%)~~ à cent pour cent (100%) de sa rémunération de base.

MOTIF

En tant que pédagogues, les membres de cette unité de négociation sont des professionnels qui travaillent dans des domaines où les techniques, les connaissances et les méthodes évoluent constamment. L'Alliance propose donc quelques modifications qui feront en sorte que les membres puissent profiter davantage des occasions de formation et de perfectionnement professionnel qui se présentent.

L'Alliance propose de modifier les alinéas 23.20 d. et 23.15 e. en vue d'uniformiser le libellé sur le remboursement des dépenses liées au perfectionnement professionnel. Au paragraphe 23.10 (qui vise les groupes ED et EU), on dit clairement que tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel « touche le remboursement des dépenses ». Or, au paragraphe 23.15 e. (qui vise le groupe LS), on dit plutôt que l'employé-e « peut toucher le remboursement ». L'Alliance estime que tous les employé-e-s ayant obtenu l'autorisation de l'Employeur à participer à une activité de perfectionnement professionnel ont droit à la même certitude que leurs dépenses connexes leur seront remboursées dans la même mesure que tous les autres membres de leur unité de négociation. L'Alliance propose donc d'uniformiser le libellé aux alinéas 23.10 d. et 23.15 e.

L'Alliance propose d'ajouter l'alinéa 23.10 f. pour mettre fin à une mauvaise utilisation des journées de perfectionnement professionnel par l'Employeur. Des employé-e-s ont signalé qu'un nombre croissant de journées de perfectionnement professionnel sont consacrées à des formations non pédagogiques organisées par l'Employeur, ce qui empêche le personnel de profiter pleinement de ces journées aux fins auxquelles elles sont destinées.

Le paragraphe 23.10 a. énumère les activités qui sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel, notamment les cours organisés par l'Employeur. Si l'Alliance reconnaît l'importance de ces cours, elle veut toutefois s'assurer que le nombre limité de journées de perfectionnement professionnel auxquelles les membres ont droit ne soit pas entièrement consacré aux formations imposées par l'Employeur. L'Alliance propose donc un libellé qui limiterait le recours à ces journées à ces fins à une seule par année. Ainsi, les membres pourront profiter de ces journées pour perfectionner leurs compétences pédagogiques, de sorte à pouvoir mieux servir leurs étudiants

En ce qui concerne les modifications proposées à l'article 23.14, l'Alliance souhaite modifier le libellé de sorte à favoriser la participation des membres du groupe LS aux conférences et au congrès professionnels.

Les membres du groupe LS, qui offrent des services de bibliothèque à la fonction publique fédérale, travaillent dans un domaine qui évolue constamment. Le fait pour les bibliothécaires d'être à l'affût des innovations et des nouvelles pratiques dans le domaine profite non seulement aux employé-e-s, mais aussi à l'Employeur puisque les employé-e-s peuvent ainsi adopter les méthodes de travail qui prévalent actuellement dans l'industrie. Or, pour ce faire, les membres doivent être en mesure d'assister aux conférences et aux congrès de leurs associations professionnelles.

Malheureusement, les congrès et les conférences de bibliothéconomie ont presque tous lieu à l'extérieur du Canada, principalement aux États-Unis. L'Association canadienne des bibliothèques s'est dissoute en 2016 et n'a pas été remplacée. Bien qu'il y ait des

associations régionales et provinciales de bibliothèques publiques, universitaires et scolaires, les membres du groupe LS sont principalement des bibliothécaires spécialisés, dont le travail ne cadre pas avec celui des membres d'associations régionales et provinciales.

L'Alliance propose donc de modifier le libellé à l'alinéa 23.14 a. afin qu'il soit précisé que les membres visés ont le droit d'assister aux conférences et aux congrès qui ont lieu à l'extérieur du Canada et en Amérique du Nord. Si le libellé actuel n'exclut pas cette possibilité, des membres ont signalé à l'Alliance que leurs demandes en vue d'assister à ces conférences ont été refusées par leur passé parce que celles-ci n'avaient pas lieu au Canada. Compte tenu du fait que les congrès et les conférences d'associations professionnelles comme la Special Libraries Association, Internet Librarian et la North American Serials Interest Group Conference ont lieu aux États-Unis, et du fait que ces activités sont très importantes sur le plan de l'innovation et de la promotion de nouvelles pratiques dans le domaine, l'Alliance maintient qu'il importe de préciser dans la convention collective que l'Employeur ne peut refuser à un employé-e le droit d'assister à une conférence du seul fait qu'elle ait lieu ailleurs en Amérique du Nord.

En outre, l'Alliance propose de modifier le libellé à l'alinéa 23.14 c., de sorte à assurer que tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel puisse y aller et qu'il touchera le remboursement des droits d'inscription et de ses frais raisonnables de déplacement. Comme il est mentionné plus haut, la participation des membres du groupe LS à ces conférences et ces congrès est essentielle pour leur permettre d'innover. Il est donc avantageux pour l'employé-e et pour l'Employeur lorsque le premier est invité à participer à titre officiel à des activités professionnelles. Les modifications proposées à l'alinéa 23.14 c. visent à favoriser cette pratique.

La proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 23.05 ferait en sorte qu'il serait plus difficile, financièrement parlant, pour les membres de l'unité de négociation de prendre un congé d'études. Le libellé actuel leur garantit des indemnités en cas de congé d'études, soit un remboursement se situant entre 50 % et 100 % du salaire de base. Non

seulement l'Employeur propose-t-il de retirer tout libellé garantissant un soutien financier pour congé d'études, mais il évoque aussi la possibilité de réduire le taux d'indemnité à 1 % du salaire de base. Il s'agirait là d'une énorme concession de la part des membres de l'unité de négociation qui rendrait l'idée d'un congé de formation moins attrayante et moins abordable. L'Employeur n'a pas démontré la nécessité d'une telle modification, et l'Alliance s'y oppose vivement.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

25.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d. la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, au quartier général national et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.

25.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. LA valeur de l'IRC est de deux mille dollars (\$2 000) par année. Sauf dans le cas prescrits au paragraphe 25.03 ci-dessous, cette indemnité est versée sur une base bimensuelle pour tout mois au cours duquel un employé reçoit un minimum de dix (10) jours de salaire dans un(s) poste(s) auquel l'IRC s'applique.

MOTIF

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur de modifier les dispositions sur l'IRC comme précisé ci-dessus. Les parties ont seulement négocié l'IRC lors de la dernière ronde de négociations afin de remplacer l'ancienne indemnité de facteur pénologique et l'ancienne indemnité pour la surveillance de délinquants et d'harmoniser ces deux

indemnités selon leur taux maximum. L'employeur n'a fait état d'aucun problème concernant l'IRC pendant la durée de la dernière convention collective et n'a pas non plus justifié de façon convaincante sa position par rapport au changement demandé pendant l'actuelle ronde de négociations.

Le syndicat s'oppose à tout changement qui priverait ne serait-ce qu'un seul de ses membres travaillant de près avec la communauté carcérale, ce qui est exactement l'effet qu'aurait la modification proposée par l'employeur.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission ne pas recommander la modification du libellé proposée par l'employeur.

ARTICLE 27

TEMPS DE DÉPLACEMENT

PROPOSITION DE L'AFPC

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend **aussi** le temps **obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne s'étende pas à une nuitée.** ~~des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

27.04 ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :~~

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

- a. ~~un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~
- b.
 - a. ~~un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :~~
 - i. ~~la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,~~
et
 - ii. ~~le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement et/ou travail additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~
 - b. **Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout le temps de déplacement et/ou travail, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.**

MOTIF

Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, nos membres travaillent. Or l'article sur le temps de déplacement ne tient pas du tout compte de cette réalité; le syndicat propose donc de le moderniser. Il aimerait aussi que l'on modifie la façon de traiter les arrêts en cours de route pour s'assurer que les membres sont dûment rémunérés pour le temps qu'ils doivent obligatoirement passer à chaque halte lorsqu'ils voyagent.

La question est simple : les membres doivent être rémunérés pour le temps mobilisé en situation de voyage. Le libellé actuel limite la rémunération à trois heures pour une halte. Les types de déplacements varient grandement d'une unité de négociation à l'autre : entre deux grandes villes, qui nécessitent de courtes haltes, ou encore en région éloignée avec un service aérien limité et de longues escales. Les vols à destination des Territoires ou d'autres endroits éloignés peuvent souvent nécessiter de longs arrêts et un temps d'attente important. De plus, en hiver, les vols sont souvent retardés ou annulés. Un employé qui est coincé dans un aéroport pendant un arrêt prolongé en raison des conditions météorologiques ou pour d'autres raisons indépendantes de sa volonté serait mobilisé et ne serait pas indemnisé pour ces inconvénients en raison des dispositions actuelles de la convention collective.

Le syndicat estime que, si un employé est mobilisé, il doit être rémunéré en conséquence. Il propose de remplacer la rémunération maximale de trois heures par « le temps passé à chaque halte qui ne s'étend pas à une nuitée ».

En ce qui concerne l'article 34.04, le syndicat propose de remplacer un système compliqué, en vertu duquel la rémunération du temps de déplacement ou de travail varie selon la journée, par un système simple qui tient compte de la réalité professionnelle des employés. Le syndicat propose de tout simplement considérer le temps de déplacement comme du temps de travail, peu importe le jour ou l'heure.

Nous voulons moderniser ce libellé pour tenir compte des nouvelles façons de travailler. En ayant accès aux courriels, aux cellulaires, aux ordinateurs portables, au Wi-Fi et aux RPV, les membres travaillent souvent durant leurs déplacements. Il n'y a donc pas lieu de maintenir la distinction entre « travail » et « déplacement ». L'employé est mobilisé durant cette période où il voyage pour le compte de l'employeur et doit être rémunéré en conséquence.

Ces deux changements s'inspirent d'une approche similaire que l'on trouve dans des conventions collectives du secteur public provincial. En examinant les ententes des 10 provinces, le syndicat constate que toutes les grandes provinces comparables (Alberta, C.-B., Ontario et Québec) ont des règles semblables à ce que nous proposons : le temps consacré aux déplacements est considéré comme du temps de travail. Seule une province a une disposition qui va à l'encontre de ce que nous proposons.

Disposition	Province(s)
Temps de déplacement considéré comme du temps de travail	Alberta, C.-B., Ontario, Québec, Saskatchewan
Temps de déplacement rémunéré au tarif normal	Terre-Neuve
Aucune disposition claire dans la convention collective	Manitoba, N.-B., N.-É, Î.-P.-É

Voir toutes les dispositions dans la pièce 81

En partant du principe que le temps consacré au travail et/ou aux déplacements pour le compte de l'employeur est rémunéré, que des ententes comparables renferment une telle disposition et que le coût est minime, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure cette revendication dans ses recommandations.

ARTICLE 31

EXPOSÉ DES FONCTIONS

REVENDEICATION DE L'AFPC

31.01 Au moment de l'embauche, et à toute autre moment 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, **son rapport hiérarchique et les niveaux de classification des postes respectifs. Chacun de ces documents doit porter la signature du superviseur et de l'employé-e ainsi que la date de réception; ils doivent aussi renfermer un paragraphe expliquant le droit aux employé-e-s de déposer un grief sur le contenu dans les délais prescrits.**

L'employeur doit réviser l'exposé des fonctions et y faire les mises à jour nécessaires tous les cinq (5) ans.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

31.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant **officiel** 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

La proposition du syndicat au paragraphe 31.01 vise à faire en sorte que tous les employé-e-s reçoivent une copie de l'exposé complet et courant de leurs fonctions.

Le syndicat propose que l'employeur fournisse à l'employé-e une copie de l'exposé de ses fonctions au moment de l'embauche plutôt que d'attendre qu'il en fasse la demande. Ainsi, tous les employé-e-s recevront non seulement une copie de l'exposé de leurs fonctions, mais aussi, comme le syndicat le propose, des renseignements clairs décrivant le classement de leur poste dans l'organisation. Il ne s'agit pas d'une nouveauté dans le

secteur public fédéral, car l'employeur a signé au moins deux conventions collectives qui prévoient ce droit avec d'autres unités de négociation (pièce 82). Les nouveaux employés en probation pendant un an qui détiennent de tels renseignements ne seront pas pris au dépourvu par rapport aux attentes de l'employeur quant à leurs rôles et responsabilités. Le syndicat est d'avis que ce libellé aidera tous les employé-e-s, en particulier les nouveaux, à mieux comprendre leurs rôles et responsabilités dans leur milieu de travail. Nos membres nous ont signalé le problème, parce qu'ils trouvent le processus de demande d'une copie de l'exposé de leurs fonctions frustrant, et lorsque l'employeur leur en fournit une, l'exposé des fonctions est incomplet et désuet.

Pour veiller à ce que les énoncés des fonctions soient à jour, le syndicat propose également que l'employeur les révise afin qu'ils reflètent ses attentes. Dans le secteur de l'éducation, par exemple, la forte tendance est l'utilisation accrue de ressources et d'outils électroniques et en ligne.

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

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

ARTICLE 43

DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPS LS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

43.05 Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 43.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins ~~cinq (5) jours ouvrables~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (l 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire

MOTIF

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

La disposition actuelle prévoit le versement d'une prime pour compenser la difficulté de réorganiser sa vie après un court préavis. Les changements d'horaire peuvent entraîner des coûts supplémentaires pour l'employé : garde d'enfants, soins d'une personne âgée ou annulation de projets. La réduction substantielle proposée par l'employeur viendrait perturber la conciliation travail-vie personnelle des employés, car l'employeur pourrait modifier l'horaire des travailleurs par poste selon un court préavis, ce qui les pénaliserait. Les gestionnaires pourraient, ultimement, bouleverser la vie des membres en modifiant leurs heures de travail.

Selon le syndicat, l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'une telle proposition. L'employeur fait vaguement référence au besoin de souplesse, sans donner de détails. Cette disposition fait partie de la convention collective depuis au plus tôt 1978 (pièce 83) et rien ne justifie son retrait. L'employeur n'a fourni aucune preuve venant appuyer le fardeau que lui impose la prime actuelle ni les économies qu'il pourrait réaliser.

ARTICLE 45

ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT

PROPOSITION DE L'AFPC

NOUVEAU

45.12 Nonobstant le paragraphe 45.11, l'employé-e peut consacrer du temps à sa préparation à l'extérieur des locaux de l'employeur.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

45.08 45.08 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 45.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins ~~cinq (5) jours~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

45.10 ~~a. Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.~~

b. Nonobstant le droit de l'Employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

MOTIF

La proposition que le syndicat a formulée au paragraphe 45.12 découle des plaintes qu'il a reçues de nombreux membres, en particulier ceux qui travaillent au MDN. En effet, leurs supérieurs refusent souvent de leur accorder l'autorisation de travailler en dehors des locaux de l'Employeur : ils exigent que ces membres demeurent sur le lieu de travail toute leur journée malgré le fait que cela les empêche de travailler efficacement. Le libellé proposé permettra aux employés du sous-groupe ED-LAT d'avoir accès aux ressources

et aux outils nécessaires pour bien accomplir leur travail et d'être aussi autonomes que les enseignants du secteur postsecondaire et de la formation aux adultes.

Le fait de ne pouvoir travailler en dehors des locaux de l'employeur peut entraver la bonne préparation des cours. Les membres du sous-groupe ED-LAT enseignent les langues à divers groupes et individus de différents secteurs professionnels de la fonction publique fédérale. Par conséquent, les leçons doivent être adaptées à des individus ou à de petits groupes, souvent issus de professions spécifiques, ou ayant des capacités différentes, ou encore qui suivent les cours pour diverses raisons. Un cours bien préparé comprend des notions à jour qui répondent aux besoins des apprenants, et est structuré et présenté de façon logique et compréhensible. Les enseignants de langues ED-LAT doivent donc utiliser une variété d'outils et de ressources pour bien préparer et adapter leurs leçons à chaque nouveau groupe. Malheureusement, ces ressources et ces outils nécessaires ne sont pas toujours disponibles dans les locaux de l'Employeur. Il arrive qu'il n'y ait pas de livres sur un sujet donné ou que l'accès aux ressources en ligne soit limité sur les ordinateurs du gouvernement. Les ED-LAT se retrouvent face à deux choix : demander la permission de quitter les locaux de l'employeur ou attendre d'être chez eux pour faire correctement leur travail de préparation.

Le paragraphe 45.11 stipule que L'Employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors de ses locaux, mais les membres de l'unité de négociation se sont souvent vu refuser cette autorisation. Il est arrivé que les superviseurs ne soient pas disponibles lorsque les employé-e-s présentent la demande d'autorisation. Ils sont donc obligés d'attendre, incapables de bien se préparer, jusqu'à ce que l'autorisation de travailler à l'extérieur leur soit accordée. À ce titre, le syndicat propose un libellé qui tiendrait compte des besoins particuliers des ED-LAT pour bien faire leur travail.

Il a été reconnu par le passé que le fait de confiner les enseignants ED-LAT dans leur bureau ou leur cubicle 37,5 heures par semaine est peu propice au bon déroulement des tâches de ces travailleurs. Lorsqu'ils ne sont pas en cours, les ED-LAT peuvent travailler de divers endroits et, comme nous l'avons mentionné précédemment, les priver

de cette mobilité peut souvent nuire à la bonne exécution de leur travail. Comme l'énonce la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky, « un enseignant est un professionnel dont la semaine de travail n'est pas limitée à 37,5 heures et il ne doit pas être inutilement confiné au bureau 37,5 heures par semaine ». (pièce 84) Comme nous l'avons mentionné plus haut, confiner les ED-LAT au bureau revient à ne pas tenir compte de la nature de leur travail.

L'employeur a refusé de donner suite à la proposition du syndicat énoncée au paragraphe 45.12, et pourtant il a adopté un libellé semblable dans la convention collective avec un autre agent négociateur. Tout comme les ED-LAT, les employés régis par la convention collective entre l'Employeur et l'Association des professeurs (es) des collèges militaires du Canada (groupe UT) offrent un enseignement de niveau postsecondaire aux adultes. Bien que leurs heures normales de travail de ces employés sont les mêmes que celles des membres du sous-groupe ED-LAT (7,5 heures par jour, 37,5 heures par semaine), le libellé de leur convention collective reconnaît non seulement la nature unique de leur travail, mais leur accorde également la possibilité de modifier leurs heures d'arrivée et de départ afin de tenir compte de la nature de leur travail. (pièce 85) La proposition du syndicat au paragraphe 45.12 vise à accorder les mêmes droits aux membres ED-LAT de cette unité de négociation.

Il est important de noter que la proposition du syndicat est distincte du problème sur le télétravail : les employé-e-s ne demandent pas l'autorisation d'enseigner à distance. La proposition du syndicat porte plutôt sur les tâches qui ne se déroulent pas dans la salle de classe et pour lesquelles il n'y a aucune exigence tangible ou réelle d'être sur le lieu de travail. Pour le syndicat, la proposition formulée au paragraphe 45.12 et le télétravail sont donc des problèmes distincts.

En ce qui concerne la modification que l'Employeur propose d'apporter au paragraphe 45.08, le syndicat réitère son opposition pour les mêmes motifs que ceux qui ont été précisés dans la partie sur l'article 43. Il n'en demeure pas moins qu'une telle proposition aurait eu des répercussions importantes sur la conciliation travail-vie

personnelle des employé-e-s et entraîné de pénibles sacrifices qui n'auraient pas fait l'objet d'une indemnisation supplémentaire. Comme dans le cas de la proposition de l'employeur concernant l'article 43, cette disposition fait partie de la convention collective des employés ED-LAT depuis au moins 1986 (pièce 86) et rien ne justifie son retrait.

En ce qui concerne la modification que l'Employeur propose d'apporter au paragraphe 45.10, le syndicat s'oppose fermement à la suppression de la référence à la décision Teplitsky de la convention collective. Cette décision fait partie intégrante de la convention collective. À la suite d'une grève des ED-LAT en 1988, la décision a établi des aspects importants des principes régissant la durée du travail des ED-LAT, entre autres, le droit de l'Employeur d'établir l'horaire des heures de cours et la reconnaissance du fait qu'en raison de la nature de leur travail, les ED-LAT ne devraient pas être confinés au bureau pendant toute la semaine.

L'Employeur n'a à aucun moment présenté d'arguments ni justifié la suppression de cette décision de la convention collective. En fait, l'Employeur avait exprimé verbalement sa volonté de rétracter sa proposition relative au paragraphe 45.10 si le syndicat acceptait sa proposition concernant l'article 11. Vu qu'il n'y a aucun lien entre les articles 11 et 45, le syndicat est d'avis que l'employeur n'accorde pas tant d'importance que ça à sa propre proposition concernant le paragraphe 45.10 et qu'il s'en sert simplement comme monnaie d'échange pour obtenir le libellé proposé sur une autre question. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'employeur concernant l'article 45.10 dans sa décision.

ARTICLE 46

ARRÊT PÉDAGOGIQUE

REVENDEICATION DE L'AFPC

46.04 Un arrêt pédagogique est accordé aux employé-e-s pendant l'été, y compris durant les jours civils entre le 1^{er} et le 9 juillet inclusivement. Pendant cette période, ils et elles ont droit à un (1) jour férié payé tel qu'il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres des sous-groupes ~~de moniteurs de langue et~~ d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

MOTIF

Aux termes de la convention collective en vigueur, le personnel enseignant dont l'année de travail est de douze mois (sous-groupe ED-EST, Service correctionnel Canada (SCC); sous-groupe ED-LAT; et groupe EU) a droit à un congé durant la période des Fêtes. Toutefois, contrairement au personnel enseignant dont l'année de travail est répartie sur dix mois, il n'a pas droit au congé du milieu de l'hiver. Il doit donc travailler sans arrêt pédagogique de janvier jusqu'au début de son congé annuel. L'Alliance souhaite obtenir la parité entre tous les groupes de personnel enseignant à cet égard.

La charge de travail du personnel enseignant qui travaille douze mois par année est exigeante. Par exemple, le personnel à SCC doit accueillir à divers moments dans l'année de nouveaux étudiants dont le niveau d'apprentissage varie, l'obligeant à enseigner différentes classes simultanément. Les membres du sous-groupe ED-LAT ont des cours qui se terminent le vendredi et un nouveau cours qui commence le lundi. Le personnel enseignant des écoles publiques, qui a droit à une semaine de relâche, n'a pas à composer avec ces réalités. L'Alliance propose donc l'ajout d'un arrêt pédagogique afin de corriger ce déséquilibre.

Comme il revient à l'Employeur d'établir le calendrier scolaire, il n'aurait qu'à ajouter une période de relâche à l'horaire du personnel enseignant visé. Les membres du sous-groupe ED-LAT enseignent à des adultes partout au pays. Une période de relâche permettrait à leurs élèves de prendre congé d'école et de s'en retourner à la maison. Pour l'instant, les élèves s'absentent à différents moments, ce qui peut perturber leurs études et l'enseignement en classe. L'établissement d'un arrêt pédagogique fixe serait une solution pratique qui permettrait au personnel enseignant et aux élèves de prendre congé en même temps.

L'Alliance rejette la proposition de l'Employeur de supprimer le libellé sur les moniteurs de langue. D'une part, l'Employeur n'a pas démontré que ces postes n'existent plus; d'autre part, il n'a pas non plus expliqué pourquoi ce groupe devrait être retiré de l'article 46. Le syndicat a besoin d'un complément d'information à ce sujet.

ARTICLE 48

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

~~48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.~~

~~48.02~~

- 48.01 a.** Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré-e à **tarif double (2x) tarif et demi (1 1/2)** pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. **Il est entendu que ce tarif s'applique à toutes les heures effectuées en plus des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1^{er}) jour de repos et le deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

~~Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

~~ED – 48.03 Groupe ED~~

- ~~a. tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~
- ~~b. l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **quinze (15 \$) dollars** pour un repas ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.~~

- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **quinze (15 \$) dollars** pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11 a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

48.11 Repas

- e. **Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

MOTIF

La revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires comprend trois parties : 1) la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; 2) le mode de rémunération au choix de l'employé-e (en espèces ou sous forme de congé); 3) l'augmentation de l'indemnité de repas pour la faire passer à 15 \$. L'Alliance réplique aussi aux propositions de l'employeur au sujet de l'attribution du travail supplémentaire et du versement de l'indemnité de repas.

En premier lieu, l'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez

fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul des heures supplémentaires ou qu'il omette tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,50 (ou 1,75) fois le taux de base, ou temps double, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. Notre proposition tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées.

La suppression du paragraphe 48.01 a pour but d'élargir la portée de l'article afin qu'il s'applique non seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze mois, mais aussi à celles et ceux qui travaillent dix mois par année. Ces derniers, en particulier le personnel enseignant d'AANC qui travaille sur les réserves, consacrent beaucoup plus d'heures à leur travail que prévu, et leur rémunération normale est de loin inférieure à celle de leurs collègues des conseils scolaires provinciaux. L'Alliance estime donc qu'il est raisonnable que l'employeur rémunère son personnel dont l'année de travail est de dix mois pour toutes les heures de travail qu'il fait. Celles et ceux qui travaillent dix mois par année ne devraient pas avoir à travailler gratuitement alors que leur salaire est déjà inférieur à celui de leurs collègues qui effectuent le même travail dans d'autres régions géographiques.

Enfin, l'Alliance propose l'augmentation de l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires. La dernière augmentation remonte à juin 2003, soit il y a seize ans. De plus, l'augmentation qui avait été accordée à l'époque n'était que de 50 cents. Or, au cours des seize dernières années, le prix de la nourriture a grimpé, l'inflation ayant augmenté de près de 33 %. Il est donc plus que temps d'augmenter l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires. Rappelons que la CRTEFP, après avoir été saisie de renvois en arbitrage, a augmenté cette indemnité pour plusieurs autres unités de négociation de l'AFPC au cours des dernières années (pièce 87). Lors de récentes négociations, le Secrétariat du Conseil du Trésor a consenti à une indemnité de repas de 12 \$ pour les membres de la fonction publique centrale qui font partie des

groupes de négociation suivants : FB (AFPC); AI, PR et RO (Unifor); EL (FIOE); FI (ACAF); FS (APASE); SR(C) (ACECMGF); SR(E) et SR(W) (CMTCMGF); SO (GMMC); SP, NR, CS et SH (IPFPC); EC et TR (ACEP).

L'Alliance estime qu'il devrait en être de même pour les unités de négociation visées aux présentes. L'employeur verse actuellement une indemnité de repas de 10 \$ à l'employé-e tenu de travailler trois heures supplémentaires lorsqu'un repas n'est pas fourni. L'Alliance soutient qu'il est difficile, voire impossible, de trouver un restaurant qui offre un repas pour moins de 10 \$. Selon le guide *Foodservice Facts 2019*, publié par Restaurants Canada, le prix des menus des restaurants canadiens a augmenté de 4,2 % au cours de la dernière année. Il s'agit là de la plus importante augmentation en un an depuis l'introduction de la taxe sur les produits et les services (TPS) en 1991 (pièce 88).

En ce qui concerne la proposition de l'employeur de ne pas accorder l'indemnité de repas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné, l'Alliance estime qu'elle est restrictive et qu'elle manque de précision. De plus, l'employeur ne fournit aucune preuve de contraintes financières à l'appui de ce nouveau libellé.

ARTICLE 60

CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST REPARTIE SUR DIX (10) MOIS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

60.01 L'Employeur devra, **sous réserve des exigences opérationnelles**, accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payé, **à accorder jusqu'à deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) chacune**, pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'Employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

MOTIF

L'Employeur propose d'apporter deux modifications au paragraphe 60.01. La première consiste à assujettir aux exigences opérationnelles l'octroi d'un congé pour motifs personnels aux employé-e-s dont l'année de travail est répartie sur dix mois par année. Selon le libellé actuel, les employé-e-s qui souhaitent prendre ce congé doivent donner à l'Employeur un préavis d'au moins cinq jours ouvrables (à moins qu'il y ait une raison valable pourquoi un tel avis ne peut être donné). L'Alliance estime que ce préavis donne suffisamment de temps à l'Employeur pour prendre toutes les mesures nécessaires pour pourvoir aux nécessités du service et permettre à l'employé-e de prendre congé.

En tentant d'assujettir l'octroi des congés personnels aux exigences opérationnelles, l'Employeur dit vouloir réparer une omission dans le libellé actuel. Or, le congé visé par l'article 60 est en place depuis longtemps. Il a été négocié pour la première fois dans la convention collective entre les parties qui expirait le 30 juin 2000 (pièce 89). S'il y avait réellement eu omission, les parties auraient eu tout le temps de la réparer, ce qu'elles n'ont pas fait. D'autant plus que le libellé en question a été modifié à deux reprises depuis

l'année 2000, soit lors de la négociation des conventions collectives expirant le 30 juin 2007 et le 30 juin 2014 (pièce 90).

En aucun cas durant les deux dernières décennies (ou dans le cadre des six conventions collectives qui se sont succédé durant cette période) il n'a été question d'octroyer ce congé sous réserve des exigences opérationnelles. Pour cette raison, on ne peut donc pas parler d'omission. Qui plus est, l'Employeur n'a pas réussi à prouver la nécessité d'une telle modification. Compte tenu de ce qui précède, et parce que la modification que souhaite apporter l'Employeur aurait pour effet de limiter l'accès à un congé auxquels les employé-e-s ont droit depuis près de vingt ans, l'Alliance s'oppose à la proposition de l'Employeur.

En ce qui concerne la seconde modification proposée, soit celle de permettre aux employé-e-s de prendre leur congé personnel en deux périodes distinctes de 7,5 heures, l'Alliance croit comprendre qu'il s'agit là de la pratique courante dans plusieurs lieux de travail.

NOUVEL ARTICLE

INDEMNISATION

PROPOSITION DE L'AFPC

XX.01 Si une accusation est déposée, ou si une action ou une procédure est intentée contre un employé-e visé par la présente convention pour un acte qu'il ou elle aurait commis dans l'exercice de ses fonctions, alors :

- a) aussitôt qu'une accusation, une action ou procédure le visant lui a été signifiée, l'employé-e doit aviser l'Employeur qu'une instance judiciaire a été intentée contre lui;**
- b) dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réception de l'avis susmentionné, l'Employeur nomme un avocat, qu'il met en contact avec l'employé-e dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent. L'Employeur accepte également l'entière responsabilité de la conduite de l'action ou de la procédure intentée contre l'employé-e. Pour sa part, l'employé-e convient de collaborer pleinement avec l'avocat désigné.**

MOTIF

La revendication vise à apporter des précisions à la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* de l'Employeur, précisément sur le délai d'obtention de services juridiques. Selon l'alinéa 6.1.2 de la Politique, l'Employeur doit s'assurer que les fonctionnaires de l'État qui demandent des services juridiques ou une indemnisation obtiennent une réponse en temps opportun, et que les plaintes et les menaces de poursuite sont traitées rapidement (pièce 91). Or, la Politique ne précise pas le délai de traitement des demandes des employé-e-s. L'Alliance propose donc que les membres de l'unité de négociation obtiennent des services juridiques dans les 48 heures après avoir avisé l'Employeur de l'accusation déposée, ou de l'action ou de la procédure intentée contre eux.

L'environnement dans lequel les membres de l'unité de négociation travaillent est délicat. Par conséquent, toute accusation déposée ou action ou procédure intentée contre eux

peut avoir des effets importants sur leurs vies professionnelle et personnelle. En obtenant des services juridiques dans un délai raisonnable et précis, les employé-e-s seront mieux à même de répondre aux accusations et d'éviter de se nuire ou de porter préjudice à l'Employeur lors d'éventuelles poursuites devant les tribunaux.

NOUVEL ARTICLE

MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

REVENDEICATION DE L'AFPC

XX.01 L'Employeur ne doit pas refuser sans motif valable une demande d'une personne salariée qui souhaite s'acquitter de ses tâches normales de travail à l'extérieur du lieu de travail.

MOTIF

L'employeur a adopté en 1999 une Politique de télétravail qui s'applique aux membres de l'unité de négociation. L'objectif de cette politique est de « permettre 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 92). De nombreux fonctionnaires fédéraux, y compris certains membres de la présente unité de négociation, dépendent de cette politique pour trouver un juste équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Elle les aide grandement à organiser leur vie quotidienne d'une manière qui profite non seulement à eux-mêmes, mais aussi à l'employeur.

Or, au cours de la dernière décennie, certains membres qui pouvaient travailler à distance se sont fait retirer cette possibilité du jour au lendemain par l'employeur, alors que le télétravail leur avait permis d'aplanir certaines difficultés pendant plusieurs années dans certains cas. L'AFPC propose donc que le droit de faire du télétravail soit non seulement reconnu dans la convention collective, mais aussi qu'il ne puisse être refusé sans motif raisonnable.

ANNEXE “A5”

GROUPE DE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (EN DOLLARS)

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013
- A) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014
- B) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015
- X) Restructuration en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016
- C) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016
- D) En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2017

Sous-groupe des moniteurs de langue

LAI-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1^{er} juillet 2013	56027	57264	58492	59710	60935	62168	63386
A) 1^{er} juillet 2014	56727	57980	59223	60456	61697	62945	64178
B) 1^{er} juillet 2015	57436	58705	59963	61212	62468	63732	64980
X) Restructuration en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016	57723	58999	60263	61518	62780	64051	65305
C) 1^{er} juillet 2016	58445	59736	61016	62287	63565	64852	66121
D) 1^{er} juillet 2017	59176	60483	61779	63066	64360	65663	66948

MOTIF

L'employeur n'a pas expliqué sa proposition en détail. Le syndicat attend une explication et la preuve qui justifie le retrait de cette grille salariale.