



Mémoire pour les consultations prébudgétaires en prévision du prochain budget fédéral de 2024

Recommandations

Amélioration des services publics

1. En consultation avec les agents négociateurs, élaborer un processus permettant de déterminer objectivement l'adéquation des niveaux de dotation en personnel dans la fonction publique, en accordant la priorité aux populations desservies et à leurs besoins. Suspendre toutes les compressions proposées dans les services publics fédéraux jusqu'à ce que ce processus soit terminé.
2. Créer un organisme au sein de la fonction publique fédérale pour fournir les services actuellement fournis par des consultants privés sous contrat.
3. En collaboration avec les agents négociateurs, modifier la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) pour l'harmoniser avec les mesures et les protections prévues par la législation dans d'autres secteurs (principalement le *Code canadien du travail*). Inclure un libellé exigeant que les employeurs paient les travailleurs correctement et à temps.
4. Veiller à ce que les recommandations découlant de l'examen actuel de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPPDAR) soient adoptées et que la *Loi* soit modifiée en conséquence.
5. Éliminer l'arriéré des problèmes de paye de Phénix et prévenir d'autres problèmes en embauchant, en formant et en retenant plus de conseillers en rémunération. En outre :
 - a. Fournir une indemnisation pour les dommages continus découlant des erreurs de Phénix et renouveler le protocole d'entente sur les dommages après 2020.
 - b. Rendre non imposable l'indemnisation générale pour les dommages causés par Phénix.
 - c. Suspendre le recouvrement des trop-payés jusqu'à ce que tous les employés reçoivent le montant qui leur est dû en raison d'erreurs par Phénix.
 - d. Lancer une enquête nationale sur le désastre du système de paye Phénix.
6. Régler de bonne foi les recours collectifs des Noirs et des Autochtones :
 - a. Présenter des excuses publiques aux employés noirs et autochtones de la fonction publique fédérale.
 - b. Offrir un dédommagement pour compenser la perte financière et le traumatisme racial subis.
 - c. Appliquer les recours demandés dans chaque poursuite pour éliminer les obstacles systémiques auxquels font face les travailleurs noirs et autochtones.
7. Travailler à prévenir le racisme envers les Asiatiques, l'islamophobie, l'antisémitisme et toutes les autres formes de racisme, de haine et de discrimination dans la fonction publique fédérale :

- a. Mettre en œuvre [nos recommandations](#) sur les changements à la dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pendant la consultation sur le projet de loi C-30 en mai 2021.
 - b. Mettre en œuvre [nos recommandations](#) relatives au groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* présentées au groupe de travail en avril 2022.
 - c. Mettre en œuvre [nos recommandations](#) au Sénat sur le racisme envers les Noirs à la CCDP en mai 2023.
 - d. Exiger que tous les gestionnaires et les employés de la fonction publique fédérale participent à une formation régulière sur le racisme, la haine, la discrimination et les préjugés en milieu de travail, et que tous les gestionnaires fassent preuve de l'acquisition de compétences définies.
 - e. Fournir des ressources indéfectibles pour protéger les employés contre les actes de discrimination, fournissant un soutien approprié lorsque des actes sont commis et permettant de mener des enquêtes approfondies et de remédier à toutes ces situations.
8. Abroger les modifications à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont fait passer l'âge minimal de la retraite non réduite à 60 ans avec trente ans de service ou 65 ans avec deux ans de service, pour toute personne embauchée dans la fonction publique fédérale après le 1^{er} janvier 2013.
 9. Modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* et son règlement d'application pour reconnaître les agents des services frontaliers (groupe FB) comme agents de la sécurité publique et modifier la *Loi sur la pension de la fonction publique* et son règlement d'application de la même façon (groupes FB et SV-FR) pour permettre aux agents des services frontaliers et aux pompiers de prendre leur retraite après 25 ans de service.

Meilleur soutien pour tous

10. Augmenter les taux des prestations d'assurance-emploi pour tous les prestataires, de façon à assurer un revenu de subsistance et à accroître l'admissibilité dans tous les secteurs et dans toutes les classifications d'emploi.
11. Créer un plan national de logement qui reconnaît que le logement décent est un droit de la personne, en commençant par un engagement relatif aux ressources nécessaires pour veiller à ce que tous les habitants du Nord aient accès à un logement abordable et adéquat, conformément aux normes nationales et aux codes du bâtiment, dans un délai de cinq ans.
12. S'engager à l'égard d'un cadre national d'éducation postsecondaire qui établit un financement et des normes robustes et fiables pour tous les établissements d'enseignement postsecondaire au pays, assurant un enseignement public abordable, accessible et de qualité pour tous, et des conditions de travail décentes pour les employés de ces institutions.

Justification

Planification de la dotation, sous-traitance, législation du travail et protection des lanceurs d'alerte (recommandations 1, 2, 3 et 4)

Au cours de la dernière année, les médias, les comités de la Chambre et du Sénat, les débats parlementaires et les nouveaux groupes de travail ont accordé une attention grandissante au recours à des entrepreneurs privés pour fournir des services publics et à l'insuffisance de la protection législative pour les travailleurs de la fonction publique. Alors que le budget de 2023 visait à réduire considérablement l'attribution de contrats, il n'y avait pas d'investissement connexe concret en dotation interne. Cela porte à croire que le travail n'était pas nécessaire à la base, ou que lorsqu'il sera réalisé à l'interne, des compressions seront faites ailleurs. Il conviendrait d'élaborer un plan de dotation à l'échelle du système qui tienne compte des besoins de tous ceux qui reçoivent des services, tant au sein du gouvernement que dans le public, et qui prouve que l'offre en interne de services publics, y compris le conseil en gestion¹, permet d'obtenir une meilleure qualité de service à un coût plus approprié. Comme il a déjà été suggéré, le gouvernement devrait créer un [bassin interne de travailleurs auxiliaires](#) et un organisme centralisé pour fournir des services d'accès à l'information. De plus, le même budget annonçait des compressions aux services publics actuels et à ceux promis dans les budgets précédents. Il est fortement recommandé que le gouvernement reconsidère ces compressions, du moins jusqu'à ce qu'un plan de dotation complet soit élaboré.

La récente grève nationale de 155 000 membres de l'AFPC a renforcé le fait que des modifications à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* se font attendre depuis longtemps. La *Loi*, telle qu'elle est actuellement rédigée et mise en œuvre, crée des délais insoutenables dans le processus de négociation collective, sans avantage réel pour l'employeur ou les travailleurs. Le processus de la Commission de l'intérêt public est coûteux, long et porte rarement fruits. En fait, lors de la dernière ronde de négociations, les recommandations du rapport de la PCI sur la table de négociation du groupe SV indiquaient explicitement que la négociation collective libre et équitable était la seule façon de régler le problème, et non le processus de la PCI lui-même.

Bien que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* vise à faciliter le signalement des actes répréhensibles (dénonciation) par les fonctionnaires, la *Loi* et sa mise en œuvre ne permettent pas d'atteindre cet objectif. Le Canada a une réputation internationale douteuse pour sa protection des lanceurs d'alerte. La nécessité de l'examen actuel de la *Loi* est discutable, étant donné qu'un examen antérieur récent a été laissé de côté. Cela dit, étant donné qu'un nouvel examen a commencé, il est impératif de donner suite aux recommandations de cet examen dès qu'elles sont publiées.

Phénix (recommandation 5)

La publication du budget fédéral de 2024 aura lieu juste avant le 8^e anniversaire du début du désastre du système de paye Phénix qui, au moment de la rédaction du présent document, a fait l'objet d'erreurs au cours de chaque période de paye. Des dizaines de milliers d'employés du secteur public, y compris certains qui sont maintenant à la retraite, qui occupent d'autres emplois ou qui sont décédés,

¹ [Comme la consultation interne dans la fonction publique allemande.](#)

n'ont pas encore reçu leur paye en suspens. Cela a eu une incidence sur leurs avantages sociaux, leur pension de retraite, leur indemnité de départ et leur capacité à progresser dans leur carrière. Pourtant, le gouvernement se concentre actuellement sur le recouvrement des trop-payés, peu importe le préjudice causé à ses propres employés. Le gouvernement et les hauts fonctionnaires ont créé des problèmes de paye qui ont mené à ce processus de recouvrement zélé des trop-payés, et ils sont incapables de payer encore plus d'employés correctement ou à temps depuis la fin de 2019.

Bien que l'embauche de conseillers en rémunération ait augmenté, le gouvernement doit trouver des moyens non seulement d'embaucher et de former ces employés, mais aussi de les maintenir en poste. L'attrition est trop élevée, ce qui entraîne un roulement constant et la perte d'expertise du programme des centres des services de paye.

Le protocole d'entente négocié sur les dommages-intérêts a pris fin en avril 2020. Pourtant, les travailleurs fédéraux continuent de connaître des problèmes de rémunération dans toutes les unités de négociation.

Enfin, il est temps de lancer une enquête nationale pour déterminer pourquoi cette crise s'est produite, comment elle aurait pu être évitée et, surtout, pourquoi, huit ans plus tard, elle n'a pas encore été réglée. Ce n'est qu'au moyen d'une telle enquête que les Canadiens seront certains qu'un tel problème sera évité à l'avenir.

Racisme, discrimination et haine systémiques dans la fonction publique fédérale
(recommandations 6 et 7)

Le racisme systémique, la discrimination, les symboles et les propos haineux n'ont leur place dans aucun milieu de travail. Il est toutefois de plus en plus évident que la fonction publique fédérale est aux prises avec ces problèmes. Tous les jours, les travailleurs du secteur public sont victimes de discrimination fondée sur le racisme, la haine, l'ignorance et les préjugés. Aucun travailleur ne peut s'épanouir dans une telle situation. Aucun employeur ne peut permettre qu'une telle situation se poursuive. Il incombe au gouvernement fédéral de mettre immédiatement en place les ressources et les systèmes appropriés pour prévenir la discrimination, atténuer les répercussions lorsque cela se produit et obtenir justice pour les employés touchés.

Loi sur la pension de la fonction publique et Loi de l'impôt sur le revenu (recommandations 8 et 9)

En 2012, sous le régime Harper, le projet de loi C-45 a apporté à la *Loi sur la pension de la fonction publique* des modifications qui ont donné lieu à un système de pension à deux vitesses discriminatoire et susceptible de diviser les travailleurs de la fonction publique. En augmentant l'âge auquel un fonctionnaire aurait droit à toutes les prestations de retraite, et en mettant en pratique cette augmentation uniquement aux travailleurs embauchés après 2013, les travailleurs qui font exactement le même travail se voient accorder des droits différents en fonction de l'âge.

Présenté comme une mesure de longévité des pensions et de réduction des coûts, ce changement a rendu la fonction publique moins attrayante pour les jeunes employés et a créé une situation où le gouvernement s'approche d'un surplus non autorisé dans le régime de pension lui-même.

De plus, le gouvernement s'est clairement engagé, il y a plus d'un an, à apporter les modifications nécessaires à la *Loi de l'impôt sur le revenu* et à son règlement d'application, ainsi qu'à la *Loi sur la pension de la fonction publique* et à son règlement d'application, de sorte à permettre aux employés de l'ASFC faisant partie de l'unité de négociation FB de prendre leur retraite sans pénalité après 25 ans de service. Il y a aussi un engagement exceptionnel à apporter les changements nécessaires pour offrir la même prestation de retraite complète de 25 ans aux travailleurs du groupe SV-FR qui travaillent pour le MDN. Ces changements ont été bloqués.

Réforme de l'AE (recommandation 10)

Le gouvernement doit donner suite de toute urgence à sa promesse de réforme globale de l'assurance-emploi. Comme la pandémie l'a montré, et alors que les changements climatiques commencent à se manifester, un système d'assurance-emploi moderne, équitable, accessible et progressif qui tient compte de la nature changeante du travail est essentiel pour s'assurer que les travailleurs de ce pays disposent d'un filet de sécurité sociale entre les emplois ou à des moments importants de leur vie – qu'ils deviennent de nouveaux parents, qu'ils soient malades ou autres.

Logement décent (recommandation 11)

La question de l'itinérance et de la rareté des logements a atteint des niveaux honteux au Canada. Bien que le gouvernement ait tenté d'atténuer la situation dans certaines collectivités, cette situation doit être corrigée de toute urgence. Un logement décent, l'un des droits humains les plus fondamentaux, assure non seulement la dignité, mais rend aussi l'éducation, l'emploi et l'autonomie plus accessibles. Pour les résidents des territoires du Nord et des régions rurales du Nord de toutes les provinces, les options de logement sont limitées et, dans certains cas, dangereuses. Les collectivités isolées du Nord continuent d'être aux prises avec des logements surutilisés et inadéquats. Même si le gouvernement a annoncé que des fonds seraient consacrés à la résolution de ce problème, les familles continuent de souffrir de ces lacunes.

Loi nationale sur l'éducation postsecondaire (recommandation 12)

À une époque où les études postsecondaires – universités, collèges, métiers spécialisés – sont presque une exigence universelle pour l'emploi, cette éducation devient de plus en plus difficile à obtenir pour de nombreuses personnes. Parmi celles qui réussissent, beaucoup ont d'énormes dettes qu'il faut des décennies pour rembourser. De plus, le travail dans un établissement d'éducation postsecondaire – autrefois reconnu comme un « bon emploi » – est de plus en plus précaire. Les enseignants et enseignantes diplômés doivent souvent occuper plusieurs emplois pour joindre les deux bouts. Les étudiants, y compris les étudiants des cycles supérieurs, les auxiliaires d'enseignement et d'autres ont recours aux banques alimentaires pour payer leurs frais de scolarité et les coûts d'hébergement. Le gouvernement fédéral a la capacité de s'assurer que tous les étudiants et les travailleurs des établissements d'éducation postsecondaires ont ce dont ils ont besoin pour réussir.

NOTE

En plus de ce qui précède, il est également recommandé que le Comité tienne compte des recommandations formulées par le Centre canadien de politiques alternatives dans son contre-budget fédéral, par la Coalition canadienne de la santé, par les Canadiens pour une fiscalité équitable et par le Congrès du travail du Canada.