

**Mémoire pour les consultations
prébudgétaires en prévision du prochain
budget fédéral**

**Par : Alliance de la Fonction publique du Canada
(AFPC)**

Recommandations :

- **Recommandation 1** : que le gouvernement fédéral annule son obligation unilatérale actuelle de passer trois jours par semaine au bureau et évalue toutes les demandes de travail à distance au cas par cas.
- **Recommandation 2** : que le gouvernement fédéral prenne des mesures immédiates pour abroger le régime de retraite à deux paliers de la fonction publique fédérale.
- **Recommandation 3** : que le gouvernement fédéral se penche sur les arriérés du système de rémunération Phénix et sur les problèmes de rémunération des travailleurs de la fonction publique fédérale, qu'il accorde des dommages-intérêts supplémentaires relativement à Phénix et qu'il prolonge le délai de demande d'indemnisation.
- **Recommandation 4** : que le gouvernement fédéral fasse participer l'AFPC et les autres syndicats au processus de consultation de la table sectorielle sur l'économie des soins.
- **Recommandation 5** : que le gouvernement fédéral cesse de sous-traiter des travaux et mette en œuvre des mesures visant à mettre fin à l'utilisation de travailleurs temporaires en créant plutôt des postes permanents au sein de la fonction publique.
- **Recommandation 6** : que le gouvernement s'efforce de prévenir toute forme de racisme et de discrimination dans la fonction publique fédérale en fournissant des ressources solides pour protéger les employés contre les actes de discrimination, de harcèlement et de violence, et en apportant un soutien adéquat lorsque de tels actes se produisent.
- **Recommandation 7** : que le gouvernement modernise la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Recommandation 1 : abroger l'obligation de travailler trois jours au bureau et évaluer les demandes de télétravail au cas par cas

Le 1^{er} mai 2024, le Conseil du Trésor a annoncé la décision du gouvernement fédéral d'exiger que tous les travailleurs de la fonction publique fédérale, dans l'administration publique centrale et dans les différents organismes, travaillent sur place au moins trois jours par semaine à partir du 9 septembre 2024. Cette décision a été prise sans consultation préalable des travailleurs de la fonction publique fédérale ou des syndicats.

L'AFPC demande au gouvernement de prendre des mesures immédiates et de rendre des comptes sur le manque de consultation, l'érosion des relations de travail, le processus consultatif, l'incidence sur la productivité, le bien-être de la main-d'œuvre et le manque de confiance et de respect envers nos précieux travailleurs et travailleuses de la fonction publique fédérale.

C'est pourquoi l'AFPC demande au gouvernement fédéral d'annuler son obligation actuelle d'être présent trois jours au bureau et d'entamer des discussions sérieuses pour renouveler la Directive sur le télétravail dans le but d'évaluer les demandes de travail à distance sur une base individuelle, tel que négocié dans la lettre d'entente conclue lors de la dernière ronde de négociations.

Le gouvernement avait déjà du mal à mettre en œuvre son mandat précédent, qui exigeait que les travailleurs soient présents au bureau deux jours par semaine, en raison du manque d'espaces de travail adéquats et d'équipement approprié pour les travailleurs. En outre, dans le budget 2024, le gouvernement a redoublé le problème en s'engageant à vendre la moitié de tous les bâtiments fédéraux, ce qui ne fera qu'accroître le manque d'espaces de bureaux pour les travailleurs.

L'AFPC reste déterminée à obtenir des droits équitables en matière de télétravail qui favorisent un milieu de travail souple, inclusif, sécuritaire et respectueux pour tous.

Recommandation 2 : abroger le régime de retraite à deux paliers de la fonction publique fédérale

En 2012, le budget du gouvernement conservateur comprenait des dispositions visant à transformer le régime de pension de la fonction publique fédérale en un système à deux paliers. À compter du 1^{er} janvier 2013, l'âge normal de la retraite est passé de 60 à 65 ans pour tous les nouveaux employés de la fonction publique fédérale et de 55 à 60 ans pour les employés ayant au moins 30 ans de service.

Le relèvement de l'âge de la retraite a engendré des inégalités entre les jeunes et les travailleurs plus âgés et a provoqué l'apparition d'une fonction publique à deux vitesses. Des travailleurs de la fonction publique ayant les mêmes rôles et responsabilités ont des droits de prestations différents, ce qui est une pratique injuste pour nos travailleurs dévoués.

La raison invoquée par l'ancien gouvernement était la volonté de garantir la viabilité à long terme et l'intégrité financière de tous les régimes de retraite du secteur public.

Cependant, le régime de pension de la fonction publique fédérale était déjà financièrement sûr.

L'AFPC remercie le gouvernement actuel d'avoir réduit l'âge de la retraite mis en place par le gouvernement précédent, mais lui demande de s'attaquer à la structure de pension à deux paliers qui en a résulté.

Une étude actuarielle commandée par l'AFPC a révélé que, compte tenu de l'état actuel du financement du régime de pension de la fonction publique fédérale, l'abrogation des dispositions relatives aux deux paliers pourrait se faire sans coûts supplémentaires pour les contribuables.

L'AFPC demande au gouvernement fédéral de réformer la législation sur les pensions afin d'éradiquer le système à deux vitesses existant au sein du gouvernement fédéral.

Recommandation 3 : résoudre le problème des arriérés du système de rémunération de Phénix et fournir des dommages-intérêts supplémentaires

Depuis sa mise en œuvre il y a plus de huit ans, le système de rémunération Phénix continue d'avoir des répercussions négatives sur des centaines de milliers de travailleurs de la fonction publique fédérale. Qu'il s'agisse de l'écrasant arriéré des opérations de paye, des possibilités d'avancement compromises ou des plans de retraite retardés, Phénix continue de faire payer un lourd tribut à nos membres.

Le gouvernement fédéral n'a pas connu une seule période de paye où il a été en mesure de rémunérer tous les travailleurs de la fonction publique fédérale correctement ou à temps, et à la lumière de plus de 400 000 opérations de paye toujours en retard, la fin n'est pas en vue.

L'AFPC demande au gouvernement fédéral d'éliminer l'arriéré des problèmes de rémunération de Phénix et d'en prévenir d'autres en embauchant, en formant et en maintenant en poste un plus grand nombre de conseillers en rémunération.

De plus, l'AFPC demande au gouvernement fédéral de mettre fin à la récupération agressive des trop-perçus versés à des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs. Cette administration stricte des trop-perçus a suscité la méfiance à l'égard d'un système ayant une incidence sur la rémunération, donc sur les moyens de subsistance des membres.

Alors que le système de paye Dayforce – qui est censé remplacer Phénix – tarde depuis des années à être mis en œuvre et que plus de 400 000 problèmes de paye subsistent dans l'arriéré de Phénix, le gouvernement fédéral doit donner la priorité à la stabilisation du système de paye actuel et à l'embauche d'un plus grand nombre de conseillers en rémunération afin de s'assurer que les membres sont toujours payés avec exactitude et à temps.

Dayforce, ou tout autre nouveau système de rémunération, ne peut être introduit dans la fonction publique fédérale sans tenir compte de l'expertise et de la contribution des agents négociateurs représentant ces travailleurs et du personnel chargé de la rémunération qui est responsable du traitement des opérations de paye.

L'AFPC est toujours prête à collaborer avec le gouvernement fédéral pour veiller à ce que tout nouveau système de rémunération soit testé en profondeur et que son efficacité soit prouvée avant sa mise en œuvre complète.

L'AFPC demande également au gouvernement fédéral de verser des dommages-intérêts supplémentaires aux fonctionnaires fédéraux touchés par cette débâcle de gestion des salaires. En 2019 et 2020, l'AFPC et d'autres syndicats fédéraux ont négocié les dédommagements généraux pour nos membres et un nouveau processus de réclamation permettant aux travailleurs d'être remboursés pour leurs dépenses

personnelles et les dommages graves causés par le système de rémunération défectueux.

Ces accords couvraient le stress, l'aggravation des problèmes et les souffrances endurées par nos membres de 2016 à 2020; mais depuis lors, les problèmes de rémunération n'ont pas cessé.

Pendant quatre années supplémentaires, les travailleurs ont continué à souffrir en raison d'un système de rémunération défaillant, sans que le gouvernement fédéral les dédommage pour les préjudices causés; et on n'en aperçoit pas la fin.

Cela fait huit ans que les fonctionnaires fédéraux subissent les effets néfastes du désastre salarial de Phénix et ce n'est toujours pas fini. Jusqu'à ce que les travailleurs de la fonction publique fédérale soient payés correctement, à temps *et à chaque fois*, ils doivent recevoir des dédommagements généraux supplémentaires et obtenir un prolongement du délai de demande d'indemnisation pour répercussions graves afin de les aider à s'en sortir.

Recommandation 4 : soutenir l'économie des soins

Dans le budget 2024, le gouvernement a annoncé des investissements visant à renforcer l'infrastructure sociale du Canada, aussi connue sous le nom d'« économie des soins ». Outre l'accent mis sur les soins de santé, la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées, l'économie des soins vise à renforcer les normes du travail au Canada.

L'AFPC applaudit la décision du gouvernement d'investir davantage dans l'infrastructure sociale du Canada, ce qui comprend les normes du travail, les congés de maladie payés, les horaires de travail flexibles, etc.

Dans le cadre de cette annonce, le gouvernement a proposé une table sectorielle sur l'économie des soins sous la forme d'un processus de consultation.

Dans le cadre de ce processus de consultation, l'AFPC demande au gouvernement fédéral de veiller à ce que l'AFPC et les autres syndicats participent à l'élaboration de stratégies globales pour relever les défis de l'avenir.

Recommandation 5 : dotation en personnel et sous-traitance

L'approche du gouvernement fédéral en matière de dotation est depuis longtemps critiquée pour son manque de cohésion et de planification globale. Les ministères continuent de fonctionner en silo, sans stratégie globale pour répondre aux besoins en personnel. Les récentes discussions budgétaires ont évoqué des coupes dans les dépenses des services publics, laissant entrevoir des réductions potentielles de personnel, mais aucun plan clair n'a été présenté.

Dans la pratique, les ministères font souvent appel à des contractants externes pour répondre à leurs besoins en personnel au lieu de s'appuyer sur des ressources internes. Cette tendance a permis le développement d'une main-d'œuvre secondaire rentable, ce qui a porté atteinte à l'intégrité de la fonction publique. Malgré les promesses de réduire la dépendance à l'égard des sous-traitants, aucun réinvestissement significatif n'a été réalisé pour réintégrer ces postes dans la fonction publique. L'AFPC estime que la réintégration en interne du travail actuellement sous-traité permettrait de réaliser des économies substantielles et d'améliorer la qualité des services.

Le gouvernement doit montrer l'exemple en créant un environnement de travail équitable et efficace.

L'AFPC exhorte le gouvernement à procéder à un examen approfondi des besoins en personnel dans tous les programmes et services fédéraux, et ce, en étroite collaboration avec les syndicats, afin d'élaborer une stratégie unifiée en matière de personnel. Pour réduire la dépendance à l'égard des contractants externes, l'AFPC recommande de mettre en place une agence de recrutement et un service de gestion du personnel temporaire en interne, en s'inspirant des modèles internationaux qui ont fait leurs preuves.

En outre, il est essentiel de s'attaquer au problème de l'emploi précaire. L'AFPC préconise la mise en œuvre de mesures visant à mettre fin au recours aux travailleurs intérimaires et à créer des postes permanents au sein de la fonction publique. Le retour en interne des services sous-traités est essentiel pour assurer une meilleure supervision, améliorer la prestation de services et réaliser des économies.

Ces mesures permettront non seulement d'améliorer le fonctionnement de la fonction publique, mais aussi de garantir un traitement équitable des employés et d'établir une norme pour les pratiques en matière d'emploi dans tous les secteurs.

Recommandation 6 : racisme et discrimination dans la fonction publique fédérale

Le racisme systémique, la discrimination, les symboles et les discours de haine n'ont pas leur place sur le lieu de travail. Il est toutefois de plus en plus évident que la fonction publique fédérale est confrontée à ces problèmes. Chaque jour, des travailleurs du secteur public sont victimes de discrimination prenant racine dans le racisme, la haine, l'ignorance et les préjugés. Aucun travailleur ne peut s'épanouir dans une telle situation. Aucun employeur ne peut tolérer une telle situation.

Il incombe au gouvernement fédéral de mettre immédiatement en place les ressources et les systèmes appropriés pour prévenir la discrimination, en atténuer les effets lorsqu'elle se produit et demander justice pour les employés lésés.

Le gouvernement fédéral devrait également remédier à des décennies de racisme systémique dans la fonction publique fédérale en réglant de bonne foi les actions collectives des Noirs et des Autochtones :

- a. en présentant des excuses publiques aux travailleurs noirs et autochtones de la fonction publique fédérale;
- b. en offrant un dédommagement pour compenser la perte financière et le traumatisme racial subis;
- c. en nommant un commissaire à l'équité pour les Noirs afin de lutter contre le racisme systémique envers les Noirs à tous les échelons du gouvernement;
- d. en mettant en œuvre les modifications de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qu'il a promises en décembre 2023, afin d'ajouter les Canadiens noirs aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- e. en mettant en œuvre un programme de santé mentale dirigé par des Noirs pour les travailleurs noirs de la fonction publique, comme promis dans le budget fédéral de 2023.
- f. en mettant en œuvre les mesures correctives demandées dans chaque action en justice, afin de lever les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les travailleurs noirs et autochtones.

Recommandation 7 : *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

La grève nationale des 155 000 membres de l'AFPC en 2023 a confirmé que les modifications de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* étaient attendues depuis longtemps. Telle qu'elle est actuellement rédigée et appliquée, la législation entraîne des retards insoutenables dans le processus de négociation collective, sans réel avantage pour l'employeur ni les travailleurs.

La procédure de la Commission de l'intérêt public (CIP) est coûteuse, longue et rarement productive. En fait, lors du dernier cycle de négociations, les recommandations du rapport de la CIP sur l'unité de négociation Services de l'exploitation (SV) indiquaient explicitement que la négociation collective libre et équitable était le seul moyen de parvenir à une solution, et non le processus de la CIP lui-même.

L'AFPC demande donc au gouvernement fédéral de moderniser la Loi et de l'harmoniser avec le Code canadien du travail et les lois provinciales sur le travail.