

AMÉLIORER LES CONDITIONS DES EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE : UNE PRIORITÉ POUR L'AFPC

Ces dernières années, le nombre d'employé-e-s nommés pour une période déterminée a augmenté au gouvernement fédéral. L'AFPC se réjouit de la croissance de l'effectif du gouvernement fédéral et reconnaît que, dans certains cas, il convient mieux de nommer des employé-e-s pour une période déterminée, notamment pour le remplacement d'employé-e-s en congé, en raison de nouveaux projets ou lors d'un surcroît de travail. Cependant, nous nous préoccupons du recours croissant à l'emploi pour une période déterminée, plutôt qu'à la dotation de postes pour une période indéterminée.

Les employé-e-s nommés pour une période déterminée, de par la nature de leur situation, ne jouissent pas du même degré de sécurité d'emploi que leurs collègues nommés pour une période indéterminée. Au cours des quelques dernières années, l'AFPC a cherché à apporter plusieurs améliorations aux politiques de dotation et aux conventions collectives, de sorte que des employé-e-s nommés pour une période déterminée accèdent au statut d'employé-e-s nommés pour une période indéterminée et jouissent ainsi d'une meilleure sécurité d'emploi, et à mettre un terme aux pratiques d'autres employeurs qui font que les employé-e-s nommés pour une période déterminée se sentent comme des employé-e-s de seconde zone.

Le présent document qui fait partie de la série *Enjeux* résume certains des gains que nous avons réalisés pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée, tout en énonçant certains des défis qu'il nous reste à relever afin d'améliorer les conditions de travail et la sécurité d'emploi de ces membres. Il donne aussi un bref aperçu à nos membres de l'ADRC dont l'étude conjointe est à venir.¹

Création d'un comité conjoint

¹L'AFPC a également négocié la tenue d'une étude conjointe sur l'emploi pour une période déterminée à l'ADRC dans le cadre de la convention collective signée par l'AFPC et l'ADRC en mars 2002. Cette étude se déroule actuellement – surveillez le site Web de l'AFPC pour en obtenir les détails.

Au cours de la dernière série de négociations du Conseil du Trésor, l'AFPC a réussi à obtenir dans quatre de nos conventions collectives des dispositions visant la création d'un comité conjoint chargé d'étudier la question de l'emploi pour une période déterminée. En s'entendant sur la tenue d'une étude conjointe, l'employeur et le syndicat ont reconnu la nécessité de se pencher sur les façons dont on utilise l'emploi pour une période déterminée et sur les besoins et les préoccupations des employé-e-s nommés pour une période déterminée. De même, le syndicat et l'ADRC se sont aussi entendus pour entreprendre une étude conjointe sur l'emploi pour une période déterminée, également dans l'intention d'explorer les préoccupations particulières des employé-e-s nommés pour une période déterminée à l'Agence.

Très tôt, l'AFPC a décidé de veiller à ce que les employé-e-s nommés pour une période déterminée participent pleinement au processus en incluant parmi les membres du comité conjoint de l'AFPC et du SCT trois employé-e-s nommés pour une période déterminée. Les représentant-e-s syndicaux au sein du comité conjoint de l'AFPC et du SCT sont, notamment, des représentant-e-s du Syndicat des employé(e)s de l'Impôt (SEI) et de l'Union Douanes Accise (CEUDA), et trois employé-e-s nommés pour une période déterminée. Les deux comités ont mené des sondages auprès des membres et des gestionnaires et ont tenu des consultations à l'échelle du pays.

L'Étude conjointe de l'AFPC et du SCT sur l'emploi pour une période déterminée, qui s'est terminée en août 2002, a donné lieu à trente recommandations sur l'utilisation des nominations pour une période déterminée et sur le recrutement, le traitement et le maintien en poste des employé-e-s nommés pour une période déterminée. Il est entendu que le recours à l'emploi pour une période déterminée est une pratique légitime pour l'employeur qui cherche à répondre à des besoin spéciaux ou à court terme, et que les employé-e-s nommés pour une période déterminée doivent être traités équitablement de sorte que la fonction publique soit en mesure d'attirer et de retenir les employé-e-s qualifiés qu'il lui faut pour l'avenir.

L'un des principaux objectifs de l'AFPC, concernant l'étude, était d'en arriver à apporter des changements à la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée de longue durée* du Conseil du Trésor, laquelle fait en sorte que les employé-e-s nommés pour une période déterminée deviennent des employé-e-s nommés pour une période indéterminée après cinq années de service. On entend par employé-e-s nommés pour une période indéterminée les employé-e-s qui sont engagés sans que soit fixée une date de cessation d'emploi et que l'on qualifie parfois d'employé-e-s « permanents ». Seuls les employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont protégés par les annexes des conventions collectives du Conseil du Trésor et de certains autres organismes qui portent sur le réaménagement des effectifs.

Conclusions de l'Étude conjointe de l'AFPC et du SCT

Les employé-e-s nommés pour une période déterminée dans le milieu de travail

Les membres de l'AFPC nommés pour une période déterminée connaissaient très bien les difficultés auxquelles ils faisaient face, mais le Conseil du Trésor a autorisé l'étude conjointe parce qu'il se préoccupait de plus en plus de la façon dont l'emploi pour une période déterminée était utilisé. Dans certains cas, les gestionnaires recouraient à l'emploi pour une période déterminée pour combler des postes dont les fonctions étaient de toute évidence de nature permanente, renouvelant à répétition, pour de courtes périodes, les affectations d'employé-e-s nommés pour une période déterminée. On voyait aussi le recours à l'emploi pour une période déterminée comme un moyen plus simple de doter les postes, la « période d'essai » plus longue permettant aux gestionnaires « d'essayer avant d'acheter ». Cette façon de faire convenait peut-être à l'employeur, mais l'instabilité qu'elle suscitait avait des effets néfastes sur la vie de nos membres nommés pour une période déterminée.

L'étude a fait ressortir d'autres préoccupations. Bien que la majorité des gouvernements provinciaux offrent de l'emploi pour une période déterminée, la plupart donnent à leurs employé-e-s nommés pour une période déterminée le statut d'employé-e-s nommés pour une période indéterminée en deux ans ou moins. La majorité des personnes interrogées dans le cadre de l'étude, incluant les gestionnaires, étaient en faveur d'une période maximale de trois ans, pour cette conversion au statut d'employé-e pour une période indéterminée.

En général, les employé-e-s nommés pour une période déterminée percevaient un manque de considération ou d'appui à la réalisation de leurs aspirations dans leur milieu de travail. Par comparaison avec leurs collègues nommés pour une période indéterminée, les employé-e-s nommés pour une période déterminée ont signalé qu'on n'envisage pas toujours leur candidature à des affectations intérimaires ou à des occasions de perfectionnement en raison de la durée limitée de leur emploi et parce que, souvent, on ne fait aucune évaluation de leur rendement au travail. On leur demande souvent de postuler de nouveau aux postes dont ils ont déjà été titulaires, et les avis de prolongation de la durée de l'emploi viennent souvent après coup. Ils ont aussi signalé que, quand ils ne sont pas réembauchés, ils ne bénéficient que de peu de soutien, si ce n'est pas du tout.

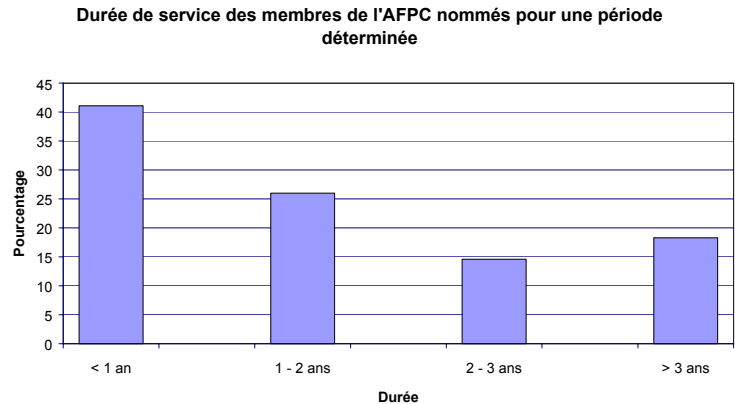
L'AFPC se préoccupe particulièrement de la perception de certains employé-e-s nommés pour une période déterminée qui considèrent ne pas avoir le soutien de leur syndicat, spécialement dans les ministères qui comptent un très grand nombre d'employé-e-s nommés pour une période déterminée. Cette perception est le résultat malheureux de l'impasse devant laquelle les employé-e-s nommés pour une période déterminée peuvent se trouver. D'un côté, de nombreux membres ne formuleront pas de plaintes, de crainte que leur employeur, mécontent, ne les réembauche pas. De l'autre côté, quand des employé-e-s nommés pour une période déterminée formulent des plaintes, c'est souvent parce qu'ils n'ont pas été réembauchés et, en pareils cas, le syndicat a les mains liées en raison de la politique du Conseil du Trésor. Cette situation met en évidence la nécessité de poursuivre le travail au nom de nos membres nommés

Améliorer les conditions des employé-e-s nommés pour une période déterminée :
une priorité pour l'AFPC

pour une période déterminée, et l'AFPC est déterminée à trouver des solutions aux problèmes qui les affligent.

Profil des employé-e-s nommés pour une période déterminée que couvre l'étude de l'AFPC et du SCT

- Les employé-e-s nommés pour une période déterminée représentaient 15 % des fonctionnaires fédéraux (24 082 sur 164 221) en mars 2002;
- 73 % de ces employé-e-s nommés pour une période déterminée sont membres de l'AFPC;
- dans l'ensemble, les employé-e-s nommés pour une période déterminée sont plus jeunes que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sont instruits et hétérogènes, et occupent principalement des postes de catégories administratives;
- la plus forte concentration de membres de l'AFPC nommés pour une période déterminée se trouve dans le groupe CR (groupe Commis aux écritures et règlements), à la Table 1;
- en 2001, 61 % des employé-e-s nommés pour une période déterminée étaient des femmes, 4,3 %, des Autochtones, 3,5 %, des personnes ayant un handicap et 7,7 %, des membres de groupes raciaux visibles;
- la majorité des membres de l'AFPC nommés pour une période déterminée (67,1%) avaient accumulé moins de deux années de service, comme l'indique le graphique ci-dessus.



Projections relatives à l'emploi

En ce moment, 61 % des nominations pour une durée indéterminée visent des employé-e-s nommés pour une période déterminée, et le pourcentage augmente à 71 % quand il est question des membres de l'AFPC. On s'attend à ce que le nombre de départs des membres de l'AFPC nommés pour une période indéterminée augmente et passe de 2 666 en 2001-2002 à 3 298 en 2005-2006, ce qui corrobore le principe selon lequel les gens devraient dès le début être employés pour une période indéterminée car la plus grande majorité d'entre eux s'y retrouvent de toute manière.

Selon les projections que contient l'étude, il manquera 802 employé-e-s nommés pour une période indéterminée d'ici 2006, à moins que l'on donne plus rapidement aux employé-e-s nommés pour une période déterminée le statut d'employé-e-s nommés pour une période indéterminée, ou que l'on recrute davantage d'employé-e-s nommés pour une période indéterminée. Si l'on n'agit pas, cet écart ne fera que s'élargir avec le temps.

Le Conseil du Trésor réagit : Grandes lignes de la nouvelle Politique sur l'emploi pour une période déterminée

Après la publication des recommandations de l'étude conjointe, il a fallu quelques mois au Conseil du Trésor pour réagir, mais en décembre 2002, il rendait public sa nouvelle Politique sur l'emploi pour une période déterminée. Voici certaines grandes lignes de la nouvelle politique :

- La politique doit être mise en œuvre entre le 1^{er} avril 2003 et le 1^{er} avril 2004, à la discrétion de chaque ministère ;
- Une personne qui travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé-e-s nommés pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs doit accéder au statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée ;
- Les employé-e-s nommés pour une période déterminée recevront un préavis écrit d'un mois leur indiquant s'ils sont réembauchés ou pas, ou s'ils sont mis en disponibilité ;
- Un ministère peut interrompre la comptabilisation de toute période supplémentaire des employé-e-s nommés pour une période déterminée s'il peut démontrer au Conseil du Trésor que la nomination pour une période indéterminée d'employé-e-s nommés pour une période déterminée se traduirait par une situation de réaménagement des effectifs touchant les employé-e-s nommés pour une période indéterminée existants ;
- La politique s'applique aux employé-e-s nommés pour une période déterminée travaillant dans des ministères et organismes relevant du Conseil du Trésor et qui ont été nommés à la fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ou de tout décret d'exclusion pris en vertu de cette dernière.

Réaction de l'AFPC à la nouvelle politique

La réaction de l'AFPC à la nouvelle politique est généralement positive. Nous estimons qu'il s'agit d'un pas dans la bonne voie. Cependant, nous avons soulevé un certain nombre de préoccupations au sujet de la nouvelle politique, car elle ne contient pas tous les éléments que nous souhaitons. La période de mise en œuvre en est un exemple. Nous souhaitons une mise en œuvre accélérée, et non la période d'un an que le Conseil du Trésor accorde aux ministères.

Voici deux autres préoccupations importantes :

- **Interruption de la comptabilisation de la période de travail menant à l'atteinte du seuil de trois ans**

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les ministères et organismes peuvent interrompre la comptabilisation de la période de travail menant aux trois années de service s'ils peuvent prouver que de nommer pour une durée indéterminée des employé-e-s nommés pour une période déterminée se traduirait par une situation de réaménagement des effectifs. Ceci est source d'une certaine préoccupation pour nous, car rien n'est encore précisé concernant ce qui constitue une preuve, le moment où le syndicat en est informé et par qui, etc. Nous surveillons cet élément de près afin de veiller à ce que les ministères n'en abusent pas et nous ferons part au Conseil du Trésor de nos préoccupations au sujet de cet aspect de la politique.

- **Groupes visés par les mesures d'équité**

Par comparaison avec l'ensemble de la fonction publique fédérale, on trouve de plus fortes proportions de femmes, de membres de groupes raciaux visibles et d'Autochtones parmi les employé-e-s nommés pour une période déterminée. Les ministères et organismes du gouvernement fédéral devraient confirmer leur engagement à l'égard de l'équité dans l'emploi et veiller à ce que les employé-e-s des groupes visés par les mesures d'équité soient nommés pour une période indéterminée dans tous les cas où c'est possible, et non seulement pour une période déterminée. C'est un aspect que nous continuerons de surveiller par l'intermédiaire du comité mixte d'équité en emploi du Conseil national mixte.

Étude conjointe de l'AFPC et de l'ADRC sur l'emploi pour une période déterminée

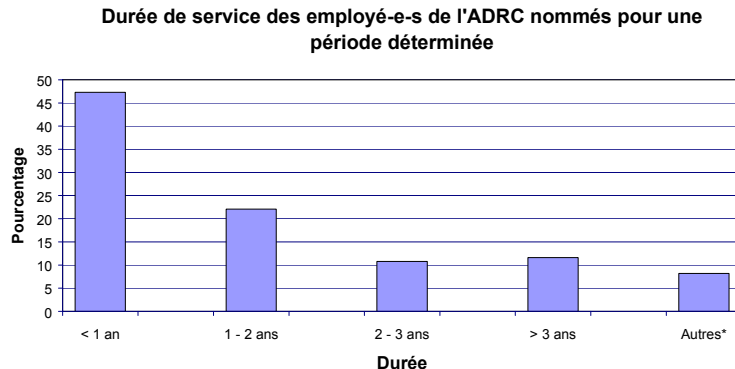
Comme nous l'avons indiqué antérieurement, le syndicat et l'ADRC ont entamé un processus parallèle d'étude de la question de l'emploi pour une période déterminée. L'étude est terminée et les résultats devraient être présentés au printemps 2003. Une fois les conclusions de cette étude connues, l'AFPC sera en mesure de faire des observations au sujet des recommandations présentées et des réactions de l'employeur. Cela va sans dire que nous nous pencherons avec autant de soin et d'attention sur les questions soulevées par le rapport sur l'étude menée de concert avec l'ADRC que sur les résultats du rapport de l'étude menée de concert avec le SCT.

Dans l'intervalle, nous vous brosons le portrait des employé-e-s nommés pour une période déterminée à l'ADRC :

Profil des employé-e-s nommés pour une période déterminée que couvre l'étude conjointe de l'AFPC et de l'ADRC

Améliorer les conditions des employé-e-s nommés pour une période déterminée : une priorité pour l'AFPC

- Les employé-e-s nommés pour une période déterminée représentaient 22,5 % (11 796 sur 52 398) de l'effectif de l'ADRC en avril 2002 ;
- 70 % des employé-e-s nommés pour une période déterminée travaillaient dans les programmes de cotisation et de recouvrement ;
- 61,5 % des employé-e-s des centres fiscaux sont nommés pour une période déterminée, et le nombre d'employé-e-s nommés pour une période déterminée atteint un sommet entre les mois d'avril et juin, pendant la période de pointe de traitement des T1 ;
- près de 15 % des employé-e-s des Douanes à l'échelle du pays sont nommés pour une période déterminée ;
- en 2002, 74,5 % des employé-e-s nommés pour une période déterminée étaient des femmes, 5,5 %, des membres de groupes raciaux visibles, 2,7 %, des personnes ayant un handicap et 1,5 %, des Autochtones ;
- la majorité des employé-e-s nommés pour une période déterminée à l'ADRC (69,4 %) avaient à leur actif moins de deux années de service consécutif, comme l'illustre le diagramme ci-dessus.



* Employé-e-s pour lesquels le système ne contient aucune date de début d'emploi.

Amélioration des conditions de travail des employé-e-s nommés pour une période déterminée à la table de négociation

Outre le travail relatif à ces deux études conjointes, l'AFPC travaille à l'amélioration des conditions de travail des employé-e-s nommés pour une période déterminée à la table de négociation. Les conventions signées récemment avec l'ADRC et Parcs Canada en témoignent :

Augmentations pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée

Parcs Canada et l'ADRC ont tous deux dans leurs conventions des dispositions prévoyant des augmentations pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée après 52 semaines de service cumulatif. Auparavant, un ou une employé-e nommé pour une période déterminée qui était réembauché plusieurs fois sur plusieurs années se retrouvait toujours à la case départ, en termes de rémunération. Selon les nouvelles dispositions, les employé-e-s nommés pour une période déterminée pourraient, au moment d'être réembauchés, se trouver au deuxième ou au troisième niveau, et même à un niveau plus élevé. Le « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou interrompu, à l'intérieur du même groupe ou niveau professionnel.

C'est une exigence que l'AFPC pourra faire valoir au cours des négociations prochaines avec le Conseil du Trésor.

Accumulation de vacances

Avec Parcs Canada, l'AFPC a réussi à obtenir une nouvelle amélioration pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée sur le plan des vacances. Selon le nouveau libellé, les années de service donnant droit à des vacances incluront toutes les interruptions de service entre les périodes d'emploi étudiant ou d'emploi pour une période déterminée, à condition que chaque interruption de service ne dépasse pas une année.

C'est donc dire qu'une personne employée pour une période déterminée tous les étés depuis dix ans pourra accumuler des vacances au même rythme que les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers ayant dix années de service. Auparavant, on ne comptabilisait que le service réel, continu ou interrompu, pour déterminer les vacances accumulées. Cette disposition a également un effet rétroactif, ce qui signifie que les employé-e-s maintenant nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers peuvent obtenir des vacances en fonction de leurs années de service pour toute interruption d'emploi qu'ils ont pu vivre à l'époque où ils étaient nommés pour une période déterminée, à condition, précisons-le encore, que les interruptions n'aient pas été de plus d'une année.

Nous devrions chercher à obtenir, au cours de nos négociations avec le Conseil du Trésor, l'ADRC et d'autres employeurs distincts, une disposition correspondant à cette nouvelle disposition de la convention collective que nous avons conclue avec Parcs Canada. Elle sera particulièrement avantageuse pour les employé-e-s des ministères qui recourent à l'emploi pour une période déterminée afin de répondre à des besoins saisonniers.

Suivi

Les changements qu'annonce la nouvelle politique du SCT sont encourageants, mais l'essentiel du travail de mise en oeuvre reste à faire. Pendant cette période de mise en oeuvre, les représentant-e-s de votre section locale et de votre Élément surveilleront de près les ministères relevant du Conseil du Trésor afin de veiller à ce que la politique soit mise en oeuvre comme il se doit et à ce que les employé-e-s nommés pour une période déterminée soient traités équitablement. Cependant, nous ne pouvons y arriver seuls – nous avons besoin de votre aide. En tant que membres dans les lieux de travail, vous êtes les premiers à savoir ce qui se passe et à constater comment les gestionnaires mettent la politique en pratique. Si vous estimez que le syndicat devrait savoir quelque chose, veuillez en faire part au représentant-e de votre section locale ou de votre Élément.

L'AFPC a entendu les préoccupations de nos membres nommés pour une période déterminée et demeure résolue à y répondre. Les politiques et la législation régissant ce type d'emplois imposent toujours des contraintes au syndicat, en termes de ce qu'il

peut faire pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée en cas de griefs. La meilleure façon d'aider les employé-e-s nommés pour une période déterminée est de continuer à travailler à l'amélioration de leur sécurité d'emploi et à faire en sorte que le plus grand nombre possible de ces employé-e-s viennent gonfler les rangs de nos membres nommés pour une période indéterminée.

À cette fin, nous continuerons de faire des pressions afin que toutes les recommandations de l'étude conjointe soient entièrement mises en oeuvre, de travailler à ce que la portée de la politique soit étendue à d'autres employeurs fédéraux et de chercher à améliorer les autres modalités d'emploi des employé-e-s nommés pour une période déterminée. Nous sommes résolus à faire de même pour nos membres de l'ADRC, une fois que cette étude conjointe aura été rendue publique. Notre objectif est de veiller à ce que soit révolue l'époque où les employé-e-s nommés pour une période déterminée étaient traités comme des employé-e-s de seconde zone.

Nous espérons que ces informations sont utiles. Pour tous commentaires ou suggestions, veuillez communiquer avec Kate Rogers ou Shawn Vincent, à la section des négociations de l'AFPC à Ottawa.

Bibliographie

Étude conjointe de l'AFPC et du SCT sur l'emploi pour une période déterminée
http://www.psic.com/CB/Bargaining_2000/jointterm/index-f.htm

Étude conjointe de l'AFPC et de l'ADRC sur l'emploi pour une période déterminée
<http://www.psic.com/CB/CCRA/launchweb-f.htm>

Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/tep-pep_f.asp