



**Programme  
de revendications et  
appel de propositions  
pour les membres  
employés du  
Conseil du Trésor**



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

## Table des matières

Message de John Gordon, président national de l'AFPC.....	4
Message aux bureaux de direction des sections locales/succursales et à tous les membres de l'AFPC qui travaillent au Conseil du Trésor et qui proposent des revendications :.....	6
PROGRAMME DE REVENDICATIONS - OBJECTIFS GÉNÉRAUX.....	9
Charge de travail.....	9
Sécurité d'emploi.....	9
À la défense des services publics .....	9
Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE).....	9
Embauche d'étudiantes et d'étudiants.....	10
Justes salaires.....	10
Classification.....	10
Augmentation d'échelon – emplois de durée déterminée.....	10
Rémunération d'intérim.....	11
Reconnaissance du service (ancienneté).....	11
Conciliation travail-famille.....	12
Supplément du congé de compassion.....	12
Congé de transition préalable à la retraite .....	12
Crédits de congé de maladie – emplois de durée déterminée.....	12
Crédits de congé annuel - emplois de durée déterminée.....	12
Congés avec étalement du revenu.....	14
Droits de la personne (santé et sécurité).....	14
Retrait préventif .....	14
Congés d'accident de travail.....	14
Intimidation et violence en milieu de travail.....	16
Surveillance du lieu de travail.....	16
Justice environnementale et sociale.....	16
Fonds de justice sociale.....	16
Garderie en milieu de travail.....	17
Laissez-passer – transport en commun.....	17
Démocratie en milieu de travail.....	17
Information sur le syndicat.....	17
Congés pour affaires syndicales.....	18
Congé non payé pour affaires syndicales – maintien du salaire.....	18
Programme d'apprentissage mixte de l'AFPC et du SCT .....	18
PROGRAMME DE REVENDICATIONS - OBJECTIFS PROPRES AUX DIVERS GROUPES.....	20
Enjeux - Groupe PA.....	20
Enjeux - Groupe SV.....	21
Enjeux - Groupe TC.....	23
Enjeux - Groupe FB.....	24
Enjeux - Groupe EB .....	26
Critères d'une bonne revendication contractuelle.....	27
Instructions sur la présentation de revendications.....	29
FORMULAIRE - AFPC : Proposition de revendication.....	31

## Message de John Gordon, président national de l'AFPC

Négocier avec le Conseil du Trésor représente toujours un défi. Étant donné que cet employeur est en fait le gouvernement fédéral, il peut faire adopter des lois qui ont une incidence sur votre vie professionnelle. En tout cas, nous en avons été témoins au cours de la dernière ronde de négociations lorsque le gouvernement conservateur a fait adopter une loi pour limiter les augmentations économiques aux employés de la fonction publique et, pour ainsi dire, mettre fin à l'équité salariale.

Au cours de la dernière ronde, nous avons montré ce dont nous sommes capables lorsque nous nous mobilisons. Grâce aux efforts engagés des membres, nous avons réussi à obtenir des taux nationaux de rémunération pour le groupe SV après 40 ans de lutte! Nous avons également réussi à obtenir un premier engagement, jamais obtenu jusqu'ici, visant à insérer la réforme de la classification et de la structure des groupes professionnels dans une convention collective du Conseil du Trésor. De plus, nous avons pu conclure une première convention collective pour le groupe des services frontaliers (FB) comportant d'importantes améliorations aux salaires et aux conditions de travail.

Si nous avons pu y arriver, c'est parce que des travailleuses et travailleurs engagés, mobilisés et politiquement actifs ont appuyé notre équipe de négociation. Nous devons toutes et tous travailler fort pour stimuler l'engagement des membres de notre syndicat pendant cette ronde en raison des défis que nous allons sûrement devoir affronter à la table de négociation et dans l'arène politique.

Ces défis sont devenus plus évidents lorsque le gouvernement Harper a décidé de geler le budget des ministères. Cela signifie donc que nous devons nous mobiliser et nous engager, nous devons regrouper nos efforts pour défendre les services publics de qualité – les services qu'offrent tous les jours nos membres au nom des Canadiennes et des Canadiens – et de faire comprendre à quel point ils sont essentiels à la reprise économique du Canada.

Nos conventions collectives arrivent à échéance et nous tenterons de les améliorer en refusant toute concession imposée par l'employeur. Chaque ronde de négociations nous a permis de faire des gains et avec votre appui, nous continuerons d'en faire autant à cette prochaine ronde.

Il est donc temps de recueillir les propositions des membres pour la prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor. Pour sortir vainqueurs de la table de négociation, nous devons mobiliser les membres de notre syndicat dès le début du processus. La raison d'être de la négociation collective, c'est d'améliorer notre vie professionnelle. C'est par la négociation collective que nous pouvons vraiment avoir notre mot à dire sur nos conditions de travail. Comme lors de la ronde précédente, notre objectif est d'engager la négociation bien avant l'expiration de la convention collective en cours. Mais, pour amorcer la négociation, nous avons besoin de vos idées et de votre contribution. **Nous avons besoin de votre participation directe à la préparation de la négociation pour renouveler nos conventions collectives avec le Conseil du Trésor.**

Le présent document « Programme de revendications » offre des priorités de négociation, mais nous invitons les membres à soumettre leurs revendications sur les enjeux qu'ils jugent importants. Après tout, il s'agit de votre convention collective. Nous souhaitons donc obtenir vos contributions.

Le succès de la négociation collective passe par le dégagement d'un consensus parmi les membres, l'équipe de négociation, les dirigeantes et les dirigeants élus de notre syndicat sur les priorités et les stratégies de négociation. Pour ce faire, il faut vous faire entendre, susciter l'engagement des membres et appuyer les négociations par la mobilisation et l'action collective. C'est cette solidarité qui fera finalement notre succès à la table de négociation.

Ensemble, nous saurons y arriver.

En toute solidarité,

Le président national,

John Gordon

## **Message aux bureaux de direction des sections locales/succursales et à tous les membres de l'AFPC qui travaillent au Conseil du Trésor et qui proposent des revendications :**

C'est le temps de proposer des revendications en vue de la prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor qui débutera avant l'expiration de nos conventions collectives en 2011.

L'AFPC a fait parvenir l'appel officiel de propositions aux douze Éléments dont les membres travaillent au gouvernement fédéral. Les Éléments ont un rôle crucial à jouer dans le présent processus : organiser le travail des sections locales (succursales dans le cas du SDI), recueillir les propositions et établir les priorités en fonction de ces propositions. Grâce à ce document, nous voulons faciliter le travail des quelque 800 sections locales et succursales qui seront invitées, par leur Éléments respectif, à proposer des revendications. Notre objectif est d'aider les bureaux de direction des sections locales et des succursales à inciter leurs effectifs à tenir des discussions sur les revendications contractuelles.

Cet appel de propositions vise cinq groupes :

<b>Groupe</b>	<b>Nom</b>	<b>Date d'échéance</b>
PA	Services des programmes et de l'administration	Le 20 juin 2011
SV	Services de l'exploitation	Le 4 août 2011
TC	Services techniques	Le 21 juin 2011
EB	Enseignement et bibliothéconomie	Le 30 juin 2011
FB	Services frontaliers	Le 20 juin 2011

Le présent document renferme un premier « Programme de revendications ». Il se veut un outil pour appuyer les sections locales/succursales dans les discussions avec leurs membres au sujet des revendications contractuelles. Certaines de ces propositions sont tirées de la liste des questions laissées en suspens lors de la dernière ronde de négociations. D'autres reflètent des enjeux survenus pendant la durée de notre convention actuelle ou reflètent les objectifs à long terme de notre syndicat, comme la revendication portant sur le Fonds de justice sociale mandatée par le Congrès national de l'AFPC.

Le « Programme de revendications » vise à susciter la discussion parmi les membres. Nous invitons les membres à soumettre des revendications (en les motivant et en décrivant le problème à régler) sur tous les enjeux d'importance. Cela comprend celles contenues dans le présent document. Après tout, cette convention collective est la vôtre et nous voulons vous entendre. Vos solutions aux problèmes en milieu de travail sont cruciales dans ce processus,

tout comme vos propositions de modification des conventions collectives avec le Conseil du Trésor.

Vous constaterez qu'une limite a été imposée au nombre de revendications à proposer. **Nous avons en effet demandé aux Éléments de ne soumettre que 20 revendications et de recommander à leurs sections locales/succursales de respecter la limite prescrite.** Nous avons fixé une telle limite pour entamer les négociations de manière disciplinée et encadrer l'établissement des priorités tout au long du processus.

Une fois que les Éléments auront reçu les revendications proposées par les sections locales/succursales, ils devront en discuter, les étudier et en retenir 20 qui seront ensuite transmises à l'AFPC. L'ensemble des revendications envoyé à l'AFPC servira aux discussions des membres délégués de l'une des trois conférences régionales sur la négociation tenues à l'automne et à la conférence nationale sur la négociation qui aura lieu en janvier 2011.

De plus, lors de la conférence nationale sur la négociation, nous procéderons à l'élection des équipes de négociation. Ces équipes seront responsables de finaliser l'ensemble des revendications et d'établir les priorités en vue de l'échange des revendications avec l'employeur au printemps 2011.

Nous vous remercions de votre contribution à ce processus. En étant solidaires, nous pourrons ensemble faire des gains importants lors de la prochaine ronde de négociations.

En toute solidarité,

Patty Ducharme, vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC  
Coprésidente, portefeuille de la négociation collective au CEA

Gerry Halabecki, vice-président exécutif régional de l'AFPC, Ontario  
Coprésident, portefeuille de la négociation collective au CEA

# PROGRAMME DE REVENDICATIONS - OBJECTIFS GÉNÉRAUX

## Charge de travail

**Enjeu :** Le gouvernement fédéral est centré sur la réduction du nombre d'employés en ne remplaçant pas le personnel qui part à la retraite. Cette attaque sur l'ampleur et la taille de la fonction publique mènera ultimement à des services publics de pauvre qualité et une hausse de la charge de travail des employés du secteur public

**Solution proposée :** Proposer un libellé qui vise à empêcher l'augmentation de la charge de travail causée par la décision du gouvernement de continuer à offrir des services avec moins d'employés.

## Sécurité d'emploi

### À la défense des services publics

**Enjeu :** Au cours des 10 dernières années, les agences et ministères fédéraux ont confié à des entreprises privées une part sans cesse croissante du travail du secteur public. En 2006-2007, le gouvernement fédéral a dépensé 10,4 milliards de dollars en sous-traitance. Ces services professionnels et spéciaux confiés à des fournisseurs externes représentent plus que le montant total des salaires des membres de l'AFPC travaillant pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le coût de tels services ne cesse d'augmenter. Lorsque le travail du secteur public est confié à la sous-traitance, sa qualité diminue et son coût augmente. Nous voulons restreindre le pouvoir des employeurs de sous-traiter le travail des membres de l'unité de négociation. Nous voulons également pouvoir récupérer le travail des membres de l'unité de négociation qui se fait ou qui se fera par le secteur privé.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui restreint le pouvoir de l'employeur d'envoyer à la sous-traitance le travail des membres de l'unité de négociation et de la fonction publique. Le libellé doit permettre le rapatriement du travail de la fonction publique actuellement confié à des entreprises privées.

### Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE)

**Enjeu :** Lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, l'AFPC a négocié des dispositions exigeant que le gouvernement réévalue le recours à des agences de placement temporaire, à la sous-traitance et aux firmes de consultants s'il y a des employés excédentaires ou mis en disponibilité prêts à travailler. Nous avons également réussi à obtenir une augmentation des indemnités pour études et conseils financiers et une amélioration du délai d'avis à l'AFPC pour les cas de réaménagement des effectifs. Pour la nouvelle ronde, nous visons à modifier ce libellé pour mieux protéger les emplois de nos membres. Il faudra aussi négocier la reconnaissance des années de service dans la DRE pour la mise en disponibilité et le rappel au travail. Il faut également réclamer une amélioration de la DRE pour

mieux protéger les fonctionnaires fédéraux dont les emplois sont transférés à des gouvernements provinciaux.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui actualise, renforce et améliore les dispositions de l'annexe sur la Directive sur le réaménagement des effectifs.

## **Embauche d'étudiantes et d'étudiants**

**Enjeu :** Tous les ans, des milliers d'étudiantes et d'étudiants sont embauchés pour une période déterminée dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ) et autres programmes d'internat, d'échanges internationaux et d'adjoints de recherche. Dans bien des cas, les agences et ministères se servent de ces programmes, qui sont pour la plupart légitimes, parce qu'ils y voient un moyen de réaliser des économies : la main-d'œuvre étudiante coûte moins cher que la main-d'œuvre permanente. L'employeur peut confier à du personnel étudiant toutes les fonctions de travail d'un poste sans lui verser le salaire du personnel permanent. Sans avoir obtenu la formation nécessaire, le personnel étudiant finit par travailler dans des conditions inadéquates, dangereuses ou non sécuritaires. Bien sûr, nous aimerions syndiquer tout le personnel étudiant dans nos unités de négociation, mais la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* nous en empêche. À l'été 2009, l'AFPC a lancé une campagne pour sensibiliser les étudiantes et étudiants sur leurs droits et a pu constater que de nombreux étudiants accomplissaient effectivement toutes les fonctions des postes réguliers sans beaucoup de supervision, sinon aucune.

**Solution proposée :** Négocier des dispositions qui définissent clairement les modalités régissant les « programmes d'emploi étudiant » dans la fonction publique fédérale.

## **Justes salaires**

Nous prévoyons des combats difficiles pour obtenir d'autres gains salariaux. Les dépenses de programme, sources de nos salaires, seront sans aucun doute le terrain de bataille de la prochaine ronde de négociations si le gouvernement continue à vouloir équilibrer son budget sur le dos de son personnel. Ce sera à nous de veiller à ce que les efforts du gouvernement pour équilibrer le budget et se relever du ralentissement économique ne soient pas aux dépens de justes salaires pour les membres de l'AFPC.

Nos propositions salariales seront donc fondées sur les grands principes suivants :

- Progression continue des salaires réels pour tous les membres.
- Protection contre l'inflation future pour tous les membres.
- Négociation de normes de classification non sexistes conjointement élaborées et approuvées

## **Classification**

Au cours de la dernière ronde de négociations, nous avons réussi à obtenir un protocole d'entente pour la convention du groupe PA qui engageait l'employeur à revoir et reformuler la structure des groupes professionnels (SGP) ainsi qu'à réviser les normes de classification

actuelles. L'employeur s'est également engagé à tenir des consultations significatives avec le syndicat sur ces deux dossiers. Alors que le travail de reformulation a débuté sur la SGP, nous continuerons de soulever les préoccupations de nos membres au sujet du système de classification désuet de l'employeur. Nous avons la ferme intention de négocier pour obtenir des normes de classification à jour, justes et non sexistes qui tiennent fidèlement compte du travail effectué par tous nos membres.

### **Augmentation d'échelon – emplois de durée déterminée**

**Enjeu :** Dans la plupart des cas, lorsque des employeurs fédéraux embauchent de façon répétitive des personnes pour une période déterminée, celles-ci demeurent au premier échelon de la grille salariale. Elles ne peuvent donc jamais se rendre à l'échelon supérieur de leur groupe et niveau, même si elles sont réembauchées année après année. La situation est différente à l'Agence du revenu du Canada et à l'Agence Parcs Canada puisque les conventions collectives de l'AFPC obligent les employeurs à faire passer les employés nommés pour une période déterminée au prochain échelon de la grille salariale après chaque période de 12 mois d'emploi « cumulatif ».

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui vise à assurer une reconnaissance équitable des emplois précédents occupés au sein du gouvernement fédéral.

### **Rémunération d'intérim**

**Enjeu :** Lorsqu'un employé, ou une employée, accepte une affectation intérimaire, il touche une rémunération d'intérim calculée comme si l'employé avait été promu au poste intérimaire. L'employée a droit également à toute augmentation d'échelon de rémunération qui pourrait s'appliquer pendant la période d'intérim en fonction du service cumulatif seulement si elle occupe ce nouveau poste pendant une période consécutive suffisante justifiant cette augmentation. De nombreux employés et employées sont souvent réaffectés de façon intérimaire au même poste et le service effectué lors de leur affectation intérimaire devrait être reconnu comme période d'emploi cumulatif. Les membres de l'AFPC à l'Agence du revenu du Canada ont droit de cumuler les heures de service ouvrant droit à une augmentation d'échelon lors de leur affectation intérimaire. Le Conseil du Trésor devrait également offrir ces mêmes dispositions à ses employées et employés.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui prévoit la pleine reconnaissance des périodes d'emplois intérimaires.

### **Reconnaissance du service (ancienneté)**

**Enjeu :** Lors de la dernière ronde de négociations, nous avons réalisé d'importantes percées avec le Conseil du Trésor dans notre première convention pour l'unité de négociation FB. Pour la première fois en 40 ans d'histoire, nous avons obtenu une convention collective avec le Conseil du Trésor qui donne aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'avoir leur mot à dire sur leur horaire de travail et leur calendrier de congés annuels en fonction de leur ancienneté. Par le passé, ces décisions étaient toujours laissées à la discrétion de la direction, qui avait

ainsi le pouvoir de décider de l'horaire de travail et du calendrier de vacances du personnel. Cela est toujours le cas dans les autres conventions. Toutefois, notre convention avec le Conseil du Trésor pour le groupe FB offre au personnel une certaine latitude sur les horaires de travail de même qu'un processus objectif et équitable pour l'établissement du calendrier de vacances.

Le respect des années de service du personnel est la norme dans les conventions collectives des secteurs privé et public. Il est temps qu'on nous accorde les mêmes droits et protections pour que nous puissions avoir une plus grande maîtrise de notre vie professionnelle et faire reconnaître nos années de service par l'employeur.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui donne aux membres de l'AFPC travaillant pour le Conseil du Trésor les mêmes droits liés à l'ancienneté et les mêmes protections qu'aux autres travailleuses et travailleurs syndiqués au Canada.

## **Conciliation travail-famille**

### **Supplément du congé de compassion**

**Enjeu :** Certaines personnes sont appelées à prodiguer des soins 24 heures sur 24 à un membre de leur famille dont la maladie est en phase terminale. En 2003, le gouvernement fédéral a d'ailleurs reconnu cette situation en mettant sur pied un programme de congé de compassion qui accorde aux employées et employés un maximum de huit semaines de congé non payé et de six semaines de prestations d'assurance-emploi. Nous croyons que les objectifs que vise le programme de congé de compassion seraient plus facilement atteints par l'ajout d'un supplément aux prestations d'AE semblable à celui qui est accordé lors du congé de maternité et du congé parental. À la dernière ronde, nous avons pu obtenir l'inclusion dans notre convention collective des prestations assurées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**Solution proposée :** La création d'une « indemnité de compassion » comme supplément aux prestations de compassion, à hauteur de 93 % du revenu, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

### **Congé de transition préalable à la retraite**

**Enjeu :** Le congé de transition préalable à la retraite s'applique aux employées et employés qui sont à deux ans de la retraite. Ces derniers peuvent réduire leur semaine de travail jusqu'à concurrence de 40 %, tout en conservant leurs avantages et en accumulant plein service ouvrant droit à pension. Il faut préciser qu'actuellement, la fonction publique connaît un taux de roulement élevé de son personnel. Cette période de transition permet également aux travailleuses et travailleurs plus âgés (avant leur départ à la retraite) de transmettre leurs connaissances aux plus jeunes. En intégrant cette disposition dans la convention collective, nous ferions également en sorte que ce congé ne soit pas arbitrairement autorisé.

**Solution proposée :** L'intégration d'un congé de transition préalable à la retraite dans la convention collective permettrait aux travailleuses et travailleurs de réduire leur semaine de

travail durant les deux années avant leur départ à la retraite sans toucher leurs prestations de retraite.

### **Crédits de congé de maladie – emplois de durée déterminée**

**Enjeu :** Des milliers de membres de l'AFPC sont embauchés pour une période déterminée, de façon répétitive. Habituellement, ils n'utilisent pas tous leurs crédits de congé de maladie durant leur période d'emploi. Actuellement, lorsque leur travail est interrompu pendant une période de plus de trois mois, ils perdent les crédits de congé de maladie non utilisés. Lorsqu'ils entreprennent une nouvelle période d'emploi d'une durée déterminée, ils n'ont aucun crédit de congé de maladie en banque. Pourtant, ces personnes peuvent tomber malades comme n'importe qui et devraient pouvoir conserver leurs crédits de congé de maladie pour parer à une telle éventualité. À la dernière ronde, cette disposition a été négociée à l'Agence du revenu du Canada et il est temps que les autres employés et employées de la fonction publique fédérale y aient droit.

**Solution proposée :** Rétablir les crédits de congé de maladie non utilisés des employées et employés qui sont réembauchés.

### **Crédits de congé annuel - emplois de durée déterminée**

**Enjeu :** Bon nombre d'employées et employés nommés pour une période déterminée sont embauchés année après année. Leur rythme de travail est très semblable à celui des travailleuses et travailleurs saisonniers nommés pour une période indéterminée. Pourtant, ils n'ont pas droit aux mêmes avantages. Le calcul du service ouvrant droit aux crédits de congé annuel en est un exemple. Le service se rattachant au congé annuel des saisonniers nommés pour une période indéterminée est calculé comme s'ils étaient employés toute l'année. Cependant, dans le cas des employés nommés pour une période déterminée, seules les périodes d'emploi réelles constituent une période de service, si bien que les crédits de congé annuel accumulés sont proportionnellement peu élevés. Cette proposition ferait en sorte que l'employée qui, par exemple, travaille 50 % du temps pendant 30 ans aurait droit à 50 % des crédits de congé annuel de ses collègues qui travaillent 100 % du temps (plutôt qu'aux 41 % des crédits qu'elle ou il recevrait à l'heure actuelle). Dans une précédente ronde de négociations, l'Agence Parcs Canada a accepté notre proposition visant à accorder aux employées et employés nommés pour une période déterminée une année complète de service aux fins du congé annuel, pourvu qu'il ne s'écoule pas plus d'un an entre les nominations.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui prévoit un nombre proportionnel de crédits de congé aux employés nommés pour une période déterminée.

## **Congés avec étalement du revenu**

**Enjeu :** Le congé autofinancé permettrait aux employées et employés nommés pour une période indéterminée d'étaler leur revenu afin de financer un congé sans réduire leur service ouvrant droit à pension. Cette proposition répond au désir d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs d'équilibrer leur vie professionnelle avec d'autres engagements, comme la prestation de soins aux aînés, aux enfants ou à la poursuite d'études ou d'occasions de formation.

**Solution proposée :** Négocier un libellé sur les congés autofinancés dans la convention collective.

## **Droits de la personne (santé et sécurité)**

### **Retrait préventif**

**Enjeu :** Dans nos conventions collectives actuelles, les employeurs sont tenus, *lorsque possible*, de modifier les fonctions du poste ou de réaffecter les travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsqu'elles ne peuvent exécuter leurs fonctions ordinaires en toute sécurité. Les dispositions ne prévoient toutefois qu'un congé non payé lorsque la réaffectation est « difficilement réalisable ». Bon nombre de travailleuses canadiennes sont visées par des lois ou des conventions collectives qui leur accordent un congé payé lorsqu'elles ne peuvent être réaffectées. Les travailleuses de la fonction publique fédérale n'en méritent pas moins.

**Solution proposée :** Modifier la convention collective afin de prévoir un congé payé lorsque le retrait préventif est impossible.

### **Congés d'accident de travail**

**Enjeu :** Notre convention collective actuelle laisse au bon jugement de l'employeur la durée du congé d'accident de travail qu'il peut accorder. Il s'ensuit que certains employés et employées voient leur congé d'accident de travail (qui leur donne 100 % de leur salaire) remplacé par les prestations de la Commission des accidents du travail (CAT), qui peuvent varier entre 75 % et 90 % du revenu net. Ce pouvoir discrétionnaire peut donner lieu à des situations où certaines victimes d'un accident de travail subiront un préjudice financier par rapport à d'autres.

**Solution proposée :** Modifier la convention afin de prévoir un congé d'accident de travail pour toute la période de validité du certificat de la Commission des accidents du travail.

## **Intimidation et violence en milieu de travail**

**Enjeu :** Actuellement, le libellé concernant le harcèlement dans notre convention collective ne couvre pas de nombreuses formes de harcèlement. Dans d'autres parties de la fonction publique, la notion de harcèlement comprend le harcèlement personnel, l'abus de pouvoir, l'intimidation ou la persécution collective, et le harcèlement psychologique. Certains secteurs de compétence (dont le Québec et l'Ontario) ont modifié leurs normes du travail ou leur législation sur la santé et la sécurité pour y ajouter des définitions sur le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail. Les travailleuses et travailleurs de la fonction publique fédérale ont aussi besoin de lieux de travail sécuritaires et exempts de harcèlement et ont droit à cette protection.

**Solution proposée :** Ajouter à la convention collective une nouvelle disposition sur le harcèlement qui comprend d'autres formes de harcèlement comme l'intimidation et la violence au travail.

## **Surveillance du lieu de travail**

**Enjeu :** La surveillance du lieu de travail peut prendre diverses formes dans le monde moderne du travail, dont la surveillance électronique d'Internet et du courrier électronique, les cartes d'accès électroniques et les caméras de surveillance. Bien qu'il soit légitime de vouloir assurer la santé et la sécurité du lieu de travail, le pouvoir de l'employeur en matière de surveillance doit s'appliquer dans les limites du raisonnable tout en respectant les droits et la dignité de ses employés et employées. Ceux et celles-ci doivent être informés des mesures de surveillance en place dans leur lieu de travail.

**Solution proposée :** Négocier un libellé sur la surveillance du lieu de travail protégeant les droits des employés et employées.

## **Justice environnementale et sociale**

### **Fonds de justice sociale**

**Enjeu :** Des centaines d'employeurs ont négocié des contributions servant à financer les projets de développement international des syndicats canadiens. Ces contributions ont un effet concret sur la lutte contre la pauvreté et la protection des droits des travailleuses et des travailleurs dans les pays en développement d'Asie, d'Afrique et d'Amérique du Sud, tout en soutenant les efforts de lutte contre la pauvreté et pour la justice sociale au Canada. Déjà, plus de 60 employeurs ont convenu, dans le cadre de négociations, de verser régulièrement des contributions au Fonds de justice sociale de l'AFPC. Nous revendiquons donc une contribution semblable de la part des employeurs fédéraux.

**Solution proposée :** Négocier une contribution directe de l'employeur au Fonds de justice sociale de l'AFPC.

## **Garderie en milieu de travail**

**Enjeu :** Au cours des 10 prochaines années, les agences et ministères fédéraux embaucheront des milliers de jeunes travailleuses et travailleurs, qui seront nombreux à fonder une famille. Compte tenu de l'organisation du travail, ils partageront les mêmes besoins, souvent uniques, en matière de garde d'enfants que de nombreux autres parents qui travaillent dans la fonction publique fédérale. Le Conseil du Trésor applique déjà une politique appuyant la création de garderies en milieu de travail et plusieurs lieux de travail au gouvernement fédéral offrent déjà des services de garde. Toutefois, les besoins croissants de nos membres dépassent de loin l'offre actuelle. Il y a actuellement un manque criant de places en garderie. Parmi les pays de l'OCDE, le Canada accuse le taux d'accessibilité à des services de garde de qualité le plus faible. Moins de 20 % des petits Canadiens ont accès à des places en garderies réglementées.

**Solution proposée :** Négocier un libellé visant à augmenter la disponibilité de services de garde de qualité aux employées et employés de la fonction publique fédérale.

## **Laissez-passer – transport en commun**

**Enjeu :** Le réchauffement de la planète et les changements climatiques progressent à un rythme alarmant, mais il existe de nombreux moyens pour remédier à cette situation critique, comme encourager le recours aux transports en commun. L'utilisation généralisée des voitures personnelles comme moyen de transport représente environ un quart du nombre total d'émissions de gaz à effet de serre (GES) au Canada. Les transports en commun sont de trois à cinq fois plus éconergiques que les déplacements en voiture et contribuent nettement à la réduction des GES. Les transports en commun sont facilement accessibles dans les grandes et moyennes municipalités. Non seulement cette mesure incite directement les employées et employés de la fonction publique fédérale à utiliser les transports en commun, mais elle donne l'occasion aux employeurs fédéraux de faire preuve de leadership pour appuyer l'utilisation des transports en commun par leurs employées et employés. La proposition procure aussi aux employés un avantage financier direct en reconnaissance de leur contribution à la protection de l'environnement.

**Solution proposée :** L'employeur remboursera le coût intégral d'un laissez-passer mensuel ou annuel aux employées et employés qui présenteront un reçu.

## **Démocratie en milieu de travail**

### **Information sur le syndicat**

**Enjeu :** Il est important de familiariser les nouveaux membres au syndicat afin de mieux leur faire comprendre ce qu'est un syndicat, ce qu'il fait et pourquoi il est dans leur intérêt d'en faire partie. Ces rencontres donnent une occasion d'informer les nouveaux membres qu'à titre d'employés syndiqués, ils et elles font partie d'une unité de négociation et que leurs conditions d'emploi sont régies par la convention collective. C'est également une occasion d'encourager

leur participation et de favoriser des relations essentielles à l'établissement d'une présence syndicale efficace en milieu de travail et dans l'ensemble de la collectivité.

Ces discussions et rencontres sont essentielles si l'on veut bâtir un syndicat à partir de la base :

- Elles permettent de familiariser les nouveaux employés et employées à leur syndicat et à leur représentante syndicale ou représentant syndical en tant que personne-ressource dans le lieu de travail.
- Elles permettent de familiariser les nouveaux membres à l'abc du syndicat : à qui s'adresser s'ils ont des questions, des problèmes, s'ils veulent s'engager plus activement au sein du syndicat, etc.
- Elles permettent de familiariser les membres à l'abc de la convention collective et ne laisse pas cet aspect de la formation à la responsabilité de l'employeur qui fournira sa propre interprétation.

**Solution proposée :** Dans le cadre du processus d'intégration des nouveaux employés et employées, négocier un libellé qui offre la possibilité aux représentantes et représentants syndicaux de tenir des rencontres et discussions sur le rôle du syndicat dans le lieu de travail durant les heures de travail.

### **Congés pour affaires syndicales**

**Enjeu :** Aux termes de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, tous les ministères sont tenus de participer régulièrement à des consultations syndicales-patronales et de mettre en place des systèmes de gestion informelle des conflits dans le but d'améliorer les relations de travail. Les conventions collectives devraient donc prévoir un congé payé pour les représentantes et représentants du syndicat qui participent à ces activités. Cela contribuerait à l'efficacité des représentantes et représentants du syndicat et à l'amélioration des relations de travail.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui vise à améliorer le congé payé pour affaires syndicales pour maximiser la participation des membres aux activités syndicales et aux consultations syndicales-patronales.

### **Congé non payé pour affaires syndicales – maintien du salaire**

**Enjeu :** Le préambule de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* précise que les syndicats ont un rôle important à jouer pour établir des relations de travail harmonieuses. La convention collective actuelle reconnaît le droit au congé non payé pour les représentantes et représentants du syndicat. Pourtant, le revenu de ces personnes se trouve souvent perturbé étant donné que les employeurs sont en mesure de soustraire beaucoup plus rapidement du chèque de paie le salaire non payé que le syndicat ne peut rembourser la perte du salaire. Cette situation freine la participation syndicale, surtout chez les personnes à faible revenu et celles qui ne comptent que sur un seul salaire. Bien d'autres employeurs ont accepté d'intégrer dans les conventions collectives des clauses de maintien du salaire. Il y a deux rondes, l'AFPC a réussi à faire intégrer le maintien du salaire dans la convention collective de l'Agence Parcs Canada dans le cas des négociations contractuelles. À notre avis,

tous les employeurs fédéraux devraient accepter ces dispositions et le maintien du salaire devrait s'appliquer à d'autres formes de congé non payé pour affaires syndicales. Cette revendication ne comporte aucun coût pour l'employeur, et l'administration du maintien du salaire n'impose aucun fardeau supplémentaire aux employeurs.

**Solution proposée :** Négocier un libellé visant à s'assurer que les membres ne subissent pas d'interruption de paie en raison de leur participation aux activités de leur syndicat.

### **Programme d'apprentissage mixte de l'AFPC et du SCT**

**Enjeu :** Le Programme d'apprentissage (PAM) de l'AFPC et du SCT est une initiative très fructueuse qui a fait accroître la visibilité du syndicat et sa crédibilité au travail. Depuis 2007, plus de 1000 ateliers ont été organisés et des centaines de facilitateurs ont été formés dans le cadre du PAM. Toutefois, puisque le programme fait partie d'un protocole d'entente dans nos conventions collectives, son renouvellement et son financement ne sont jamais garantis. Cette incertitude a empêché le Programme d'atteindre son plein potentiel et de nouer des partenariats à long terme avec certains ministères.

**Solution proposée :** Remanier le libellé de manière à garantir la viabilité à long terme du programme et un financement adéquat.

# PROGRAMME DE REVENDICATIONS - OBJECTIFS PROPRES AUX DIVERS GROUPES

## Enjeux - Groupe PA

### **Enjeux relatifs aux heures de travail**

**Enjeu :** Au cours des rondes antérieures, le Conseil du Trésor a tenté d'apporter des changements autorisant l'employeur à imposer un horaire de travail par postes aux travailleuses et travailleurs de jour au détriment de nos droits et de nos avantages. Le libellé des dispositions devra être clair pour protéger les intérêts des membres qu'ils soient travailleurs de jour ou travailleurs par poste.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui identifie bien les travailleurs de jour et les travailleurs par poste du groupe PA.

### **Relativité interne de la rémunération**

**Enjeu :** Les membres du groupe PA se heurtent à des difficultés inhérentes au fait que les responsabilités grandissantes et changeantes de leur poste ne sont pas convenablement mesurées, car les normes de classification sont désuètes (ex. : conseillers ou conseillères en rémunération AS, agents ou agentes de libération conditionnelle, etc.). La réforme de la classification s'annonce pour bientôt, mais des mesures provisoires de restructuration des salaires devraient être prises pour réduire au minimum l'effet des problèmes de classification.

**Solution proposée :** Négocier des rajustements de salaires afin de maintenir la relativité de la paie du groupe PA.

## **Enjeux - Groupe SV**

### **Stages d'apprentissage**

**Enjeu :** Au cours de la dernière ronde de négociations, le groupe SV a enfin réussi à faire intégrer des dispositions sur les stages d'apprentissage dans les conventions collectives. Ces conventions contiennent des directives claires sur les droits et les conditions d'emploi des stagiaires, mais elles ne prévoient aucune structure conjointe et aucun engagement qui augmenterait le recours à ces stages. Par conséquent, il faudrait modifier les conventions collectives pour faire en sorte que l'employeur recoure activement aux stages.

**Solution proposée :** S'appuyer sur le libellé obtenu à la dernière ronde de négociations pour encourager l'utilisation des stages d'apprentissage dans l'appareil gouvernemental fédéral.

### **Travailleuses et travailleurs de jour**

**Enjeu :** Les autres conventions collectives contiennent une définition normale ou implicite des termes « travailleurs de jour ». De nombreux membres du groupe SV sont des travailleurs de jour, et il conviendrait de définir d'autres paramètres au sujet de leur travail. Ces derniers devraient préciser les critères d'ancienneté, les pauses et les périodes de repas et l'horaire normal de travail.

**Solution proposée :** Négocier une définition des termes « travailleurs de jour » pour faire en sorte que les employées et les employés qui ne sont pas des travailleurs de poste aient un horaire de travail stable, prévisible et équitable.

### **Travailleurs et travailleuses de poste**

**Enjeu :** De nombreux travailleurs et travailleuses qui font ce que l'on appelle communément du « travail par postes », par exemple les SC, FR et LI, ne reçoivent aucune prime de poste. Ces personnes devraient être considérées comme des travailleurs et des travailleuses de poste aux termes de la convention collective et toucher une prime de poste. Dans la ronde de négociations précédente, l'unité de négociation FB a réussi à faire reconnaître l'ancienneté comme critère d'établissement de l'horaire des postes de travail. Les membres du groupe SV devraient eux aussi bénéficier d'un avantage au titre de l'ancienneté. En outre, en vertu du libellé actuel, de nombreux travailleurs de jour qui commencent très tôt le matin ou qui finissent en soirée n'ont pas droit aux primes de poste parce que la définition de « travailleur ou travailleuse de poste » ne s'applique pas à eux. Il conviendrait que ces personnes soient dédommagées avec une prime d'heures tardives en raison des défis que présentent les horaires difficiles.

**Solution proposée :** Négocier une définition plus inclusive de l'expression « travailleur ou travailleuse de poste » et intégrer des dispositions sur l'ancienneté dans le libellé relatif à l'établissement des horaires de travail par postes. Négocier une prime d'heures tardives pour les travailleuses et les travailleurs qui sont de service en soirée et très tôt le matin et qui ne satisfont pas à la définition de travailleur ou de travailleuse de poste.

## Équipages de navires

### Apporter les modifications suivantes à l'annexe G :

Modifier les dispositions sur les congés et améliorer les régimes d'étalement du revenu pour tenir compte des problèmes liés aux horaires de travail comprimés :

De nombreux membres du groupe SC doivent prendre des jours de congé annuel pendant les périodes où leur navire est en rade. Si l'on éliminait les conditions restrictives relatives au congé annuel, ces membres pourraient être payés régulièrement pendant ces périodes. Des améliorations aux régimes actuels d'étalement du revenu pourraient aussi aider à faire en sorte que les membres ne soient pas mis à pied à cause de leurs heures de travail comprimées.

Rajustements pour valeur relative des postes et rémunération supplémentaire pour conditions de travail difficiles : La rémunération des membres du groupe SC est peu élevée compte tenu des conditions difficiles et dangereuses auxquelles bon nombre d'entre eux sont confrontés dans l'exécution de leurs fonctions essentielles (par exemple, les opérations de recherche et de sauvetage en mer).

Accès aux mêmes droits à pension que les autres membres du groupe SV : En raison de leur horaire de travail comprimé, certains membres du groupe SC n'obtiennent pas tous les droits à pension malgré leurs longues heures de travail.

### Groupe FR

**Enjeu :** Le maintien de l'effectif constitue un problème important dans ce groupe professionnel et la rémunération est au cœur de ce problème. Quand on les compare aux pompiers municipaux, les pompiers fédéraux ont un salaire et des droits à la pension moindres, sans compter qu'ils font face à d'autres désavantages au chapitre de la rémunération.

**Solution proposée :** Négocier des conditions correspondant davantage à celles contenues dans les conventions collectives d'autres groupes de pompiers au Canada.

## **Enjeux - Groupe TC**

### **Inspecteurs et inspectrices techniques (TI)**

**Enjeu :** L'employeur refuse depuis longtemps de régler les problèmes de classification de nombreux membres TI. La rémunération des TI qui mènent des inspections de sécurité et des enquêtes sur les accidents dans le domaine de l'aviation civile est beaucoup moins élevée que celle d'autres fonctionnaires fédéraux qui remplissent exactement les mêmes tâches et aux côtés de qui ils et elles travaillent. Nous devons veiller à ce que leurs fonctions soient fidèlement prises en compte dans leur classification et à ce qu'ils soient rémunérés en conséquence.

**Solution proposée :** S'assurer que la rémunération des inspecteurs et des inspectrices techniques (TI) reflète le travail qu'ils et elles exécutent.

### **Indemnités provisoires**

**Enjeu :** À l'heure actuelle, les indemnités provisoires sont versées à un certain nombre de membres TI et PI (inspecteurs des produits primaires). Trois problèmes se posent à cet égard. Tout d'abord, elles ne sont pas versées à tous les membres de ces groupes. Ensuite, comme l'employeur a refusé de les augmenter au cours des récentes rondes de négociations, elles n'ont pas suivi la hausse du coût de la vie. Enfin, elles ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire de base aux fins du calcul des heures supplémentaires. Toutes ces questions pourraient être réglées en augmentant les indemnités provisoires, puis en les ajoutant au salaire de base des membres de chaque classification touchée.

**Solution proposée :** Augmenter les indemnités provisoires et les intégrer dans le salaire de base des inspecteurs et des inspectrices techniques (TI) et des inspecteurs et inspectrices des produits primaires (PI).

## **Enjeux - Groupe FB**

### **Initiative d'armement – Sélection des participantes et des participants aux cours de formation sur les armes à feu**

**Enjeu :** Dans la ronde de négociations précédentes, nous avons renforcé sensiblement la sécurité d'emploi dans le contexte de l'initiative d'armement. Jusqu'en février 2011, seuls les volontaires et les employés embauchés à condition qu'ils acceptent de suivre une formation au tir seront choisis pour la recevoir. Ces volontaires (s'ils échouent à la formation sur les armes à feu) bénéficient de la disposition de notre convention collective portant sur la sécurité d'emploi. En outre, un comité patronal-syndical a été mis sur pied pour se pencher sur la sélection des stagiaires devant recevoir la formation et sur la stratégie de placement après février 2011. Le moment est venu de mettre à jour, de renforcer et d'améliorer le libellé de l'annexe F et la protection qu'elle procure, afin de nous assurer que la direction respectera le plan de dix ans de mise en œuvre progressive prévu par le gouvernement pour l'armement des employées et des employés.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui met à jour, renforce et améliore le contenu de l'annexe F de notre convention (Initiative d'armement – Sélection des participantes et des participants à la formation aux armes à feu) et la protection qu'elle assure.

### **Régimes de travail non conventionnels**

**Enjeu :** En ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs des bureaux de l'observation des programmes commerciaux régionaux, les parties ont convenu, lors de la dernière ronde, de créer un comité mixte qui se réunirait dans les 120 jours suivants l'entente pour discuter de la possibilité d'appliquer la Politique de télétravail du Conseil du Trésor au personnel de ces bureaux de l'ASFC. Malgré les interventions du syndicat pour régler cette question, la mise sur pied du comité mixte n'a encore abouti à aucune des améliorations que nos membres souhaitaient. Cette question a été portée maintes fois à l'attention de la direction. Le moment est venu d'intégrer un libellé clair à ce sujet dans la convention collective.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui garantira la réintroduction des régimes de travail non conventionnels et leur application plus large, en particulier dans le cas des travailleuses et des travailleurs des programmes commerciaux.

### **Ancienneté (Heures de travail et calendrier des congés annuels)**

**Enjeu :** Dans la ronde de négociations précédente, nous avons accompli d'importants progrès auprès du Conseil du Trésor. Par exemple, pour la première fois en plus de 40 ans d'histoire, notre convention collective a accordé aux travailleuses et aux travailleurs de poste le droit de s'exprimer directement sur leur horaire de travail et sur les dates de leurs vacances, en fonction de leur ancienneté. Malheureusement, l'ASFC n'a pas respecté la convention et a appliqué de façon incohérente les nouvelles dispositions négociées lors de la dernière ronde. Nous devons maintenant renforcer les mesures de protection de l'ancienneté des membres du groupe FB, de manière que les droits d'ancienneté soient accordés à tous les membres de

l'unité de négociation et que l'employeur respecte l'engagement qu'il a pris lors des négociations au sujet des travailleuses et des travailleurs visés par les EPHV actuelles (Ententes sur les postes à horaires variables).

**Solution proposée :** Renforcer les dispositions protégeant l'ancienneté afin d'obliger l'employeur à respecter le droit d'ancienneté de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, y compris le personnel travaillant par poste, dans le contexte de l'horaire de travail et du calendrier des congés annuels.

## **Santé et sécurité**

**Enjeu :** Le 31 août 2006, le gouvernement du Canada a annoncé que, dans le cadre du budget fédéral, il fournirait 101 millions de dollars en deux ans pour amorcer le processus d'armement des agentes et agents de l'ASFC et d'élimination des situations où des agents travaillent seuls. Pour l'ASFC, cette initiative représentait un virage fondamental des conditions de travail des agents. Elle soulignait aussi la nécessité de mettre en oeuvre une politique détaillée sur le travail accompli seul, politique qui donnerait des directives aux régions sur la gestion des situations où des agents travaillent seuls. Avant et pendant la dernière ronde de négociations, le SDI a entrepris un vaste processus de consultation avec l'ASFC sur cette question, et les entretiens ont abouti à la mise en oeuvre, le 29 septembre 2008, de la *politique de jumelage dans les points d'entrée relevant de l'ASFC*.

Malgré l'adoption de cette politique et les interventions actives du syndicat qui en voulait la mise en application aussi rapide que possible, certains agents et certaines agentes de l'ASFC sont encore obligés de travailler seuls. Le moment est venu d'intégrer un libellé clair à cet égard dans la convention collective.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui améliorera et accélérera la mise en application de l'Initiative de jumelage.

## **Enjeux - Groupe EB**

### **Temps de préparation pour tous les membres du personnel enseignant**

**Enjeu :** Les responsabilités de tous les enseignants et enseignantes du groupe EB et les exigences qu'on leur impose ont augmenté considérablement. Il existe des méthodes différentes selon la catégorie d'enseignantes et d'enseignants (10 mois, personnel enseignant du SCC, professeurs de langue), mais il est clair qu'ils ont besoin de plus de temps de préparation pour remplir convenablement leurs fonctions administratives et planifier leurs cours. Il faudrait donc prévoir des périodes quotidiennes de préparation et des journées sans contact avec les stagiaires ou les élèves.

**Solution proposée :** Augmenter le temps de préparation du calendrier de 10 mois des enseignantes et enseignants suivant un calendrier de 10 mois (ED-EST) du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, des professeurs de langue et du personnel enseignant du Service correctionnel du Canada.

### **Nominations pour une période déterminée**

**Enjeu :** Le Conseil du Trésor a établi une politique selon laquelle un employé ou une employée qui occupe un poste de durée déterminée pendant trois ans est automatiquement nommé ou nommée pour une période indéterminée. Cependant, un nombre important de professeurs de langue au gouvernement fédéral ont un contrat qui prend fin juste avant la fin des trois ans. Par ailleurs, un certain nombre de professeurs du Centre Asticou, en particulier, franchissent la fin des trois années sans qu'on les reclassifie dans un poste de durée indéterminée. Il faut régler cette question en négociant une disposition qui garantira l'application en bonne et due forme de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée. La sécurité d'emploi de ce sous-groupe est impérative.

**Solution proposée :** Inclure dans la convention collective une disposition qui empêchera le recours abusif aux nominations pour une période déterminée dont l'objet est d'éviter l'embauche d'employées et d'employés à temps plein pour une période indéterminée.

### **Enseignants contractuels du Service correctionnel du Canada**

**Enjeu :** Les enseignantes et les enseignants du Service correctionnel du Canada sont confrontés au même problème que de nombreux employés et employées du secteur public : l'envoi à la sous-traitance de leur travail à des commissions scolaires du gouvernement provincial. Plus de la moitié des postes d'enseignante et d'enseignant du SCC sont occupés par du personnel de l'extérieur. Cette érosion de l'unité de négociation se poursuit depuis de nombreuses années; nous devons donc restreindre le pouvoir de l'employeur de confier à la sous-traitance le travail des membres de l'unité de négociation. La qualité du travail en souffre, et le coût augmente. Ce n'est pas une façon de faire des économies.

**Solution proposée :** Négocier un libellé qui vise à limiter le pouvoir de l'employeur de confier à la sous-traitance le travail du personnel enseignant membre de l'unité de négociation du Service correctionnel du Canada. Négocier un libellé qui vise à permettre à l'unité de négociation de « rapatrier » le travail actuellement exécuté par les gouvernements provinciaux.

## Critères d'une bonne revendication contractuelle

Avant le début de la négociation collective avec le Conseil du Trésor lors de la dernière ronde, l'AFPC a reçu un grand nombre de revendications des Éléments. Les équipes de négociation de l'AFPC se sont ainsi retrouvées devant un dilemme : lesquelles présenter à l'employeur. Bien sûr, le choix était plus clair quand les revendications portaient sur un même sujet ou visaient un même objectif. Mais le comité a quand même dû choisir entre plusieurs propositions concurrentes.

Nous avons constaté également qu'il y avait une certaine confusion sur ce qui constitue une revendication. Soyons aussi clairs et justes que possible sur ce point : une revendication porte habituellement sur une préoccupation soulevée dans un article de convention ou sur un sujet qui n'a pas encore été inclus dans la convention collective. Par exemple, revendiquer une semaine supplémentaire de congé annuel pour tous les niveaux, représente une revendication. Par contre, revendiquer une plus grande flexibilité quant à l'utilisation d'un plus grand nombre de congés annuels, représente deux revendications.

On peut donc se demander : quels sont les critères d'une bonne revendication contractuelle? Que doivent faire les sections locales/succursales pour que leurs revendications soient acceptées par leur Élément et acheminées aux conférences sur la négociation? Que doivent-elles faire pour que leurs revendications soient présentées à l'employeur.

Voici les cinq critères qui guideront les sections locales/succursales dans le choix de leurs revendications :

**(1) Des revendications reliées aux problèmes dans le lieu de travail et aux besoins des membres :** À chacune des rondes de négociations, vous présentez des revendications qui touchent des sujets déjà prévus dans la convention collective ou que vous souhaitez insérer dans la convention. Habituellement, les revendications les plus percutantes proviennent des besoins manifestés dans le lieu de travail. On pense notamment aux situations suivantes :

- griefs qui ont échoué en raison de la formulation actuelle;
- demandes de nature courante rejetées par la direction sans motif raisonnable;
- changements à apporter aux conditions de travail, comme l'adoption d'un nouvel horaire de travail ou un changement dans les postes.

**Dans tous les cas, il est essentiel de motiver, d'expliquer l'enjeu de votre revendication.** Pour mieux faire comprendre l'enjeu de votre revendication, vous pouvez ajouter une copie des griefs et de la réponse de l'employeur, une copie des directives émises par l'employeur, la correspondance de l'employeur destinée aux membres, etc. Toute pièce pouvant justifier le besoin de modifier la convention aidera votre équipe de négociation.

**(2) Des revendications sur un enjeu actuel :** Il faut travailler fort pour convaincre les gestionnaires et le Conseil du Trésor de régler des problèmes au moyen de la négociation collective. Par conséquent, il est parfois préférable de présenter des revendications qui ont déjà fait l'objet de campagnes, ou d'études approfondies, ou encore qui portent sur des enjeux qui ont suscité des pressions intenses sur l'employeur dans le cadre des réunions

syndicales-patronales, des campagnes de rédaction de lettres ou du lobbying. Si vous avez copie de telles lettres, de procès-verbaux des réunions, etc., n'hésitez pas à les annexer à votre revendication à titre de motif. Plus vous pourrez justifier une revendication, plus il sera facile pour l'équipe de négociation de la faire valoir à la table de négociation.

**(3) Des revendications qui comportent des précédents :** Dans le milieu de la négociation collective, il est plus facile de faire accepter des revendications qui sont déjà intégrées dans d'autres conventions conclues entre syndicats et employeurs. Cela ne veut pas dire que nous ne cherchons pas à innover. Bien au contraire. L'AFPC a été le premier syndicat au pays à obtenir 52 semaines complètes de supplément au congé de maternité et au congé parental. L'AFPC n'a-t-elle pas négocié aussi pour la première fois le congé compensatoire pour les travailleuses et travailleurs en temps mobilisé? Cela étant dit, si votre revendication existe déjà dans une autre convention, indiquez le dans le motif.

**(4) Des revendications présentées dans le bon contexte :** Il est important de vous assurer que la revendication que vous voulez soumettre pourra être abordée à la table de négociation. De nombreuses questions se rattachant à vos avantages et conditions de travail sont déjà examinées en dehors du processus de négociation collective. **En fait, elles font déjà l'objet d'un processus distinct et touchent notamment aux sujets suivants :**

- Le Régime de soins dentaires de la fonction publique (négocié directement entre l'AFPC et le Conseil du Trésor et applicable à toutes les unités du CT et des agences),
- Le Régime de soins de santé de la fonction publique (négocié en conjonction avec d'autres agents négociateurs par l'entremise de la Fiducie du RSSFP).
- Toute question visée par les Directives du Conseil national mixte, comme les directives sur les voyages, les indemnités de postes isolés, la réinstallation, la prime de bilinguisme. Une liste complète des directives du CNM est incluse dans les conventions collectives. L'AFPC participe à la négociation de ces directives au sein du CNM.

Puisqu'il y a déjà un processus distinct de négociation pour ces questions, les équipes de négociation **ne pourront pas accepter** de revendications visant à améliorer ces directives.

## **Instructions sur la présentation de revendications**

- Les personnes qui souhaitent proposer des revendications contractuelles doivent le faire par l'entremise de leur section locale ou leur succursale.
- Les sections locales doivent remettre à leur Élément les commentaires et les revendications qu'elles reçoivent.
- Prière de **ne pas envoyer** les revendications contractuelles directement à l'AFPC.
- Les Éléments ont jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2010 pour soumettre leurs revendications contractuelles à l'AFPC.
- **Chaque Élément doit établir la date limite de réception des commentaires et revendications proposés par les sections locales/succursales.**
- **Pour faire part de vos propositions, vous devez remplir le formulaire à cet usage :**
  - Le formulaire sert à expliquer **TOUTE** revendication contractuelle, y compris celles qui figurent dans le « Programme de revendications ».
  - **Veillez remplir un seul formulaire par revendication contractuelle.**
  - Une dirigeante ou un dirigeant de la section locale, habituellement la présidente ou le président, doit signer le formulaire. Les formulaires soumis électroniquement doivent porter le nom et le numéro de téléphone de la dirigeante ou du dirigeant de la section locale.
  - Dans la mesure du possible, les sections locales/succursales doivent soumettre leurs formulaires par courriel à leur Élément. Les Éléments envoient ces formulaires par courriel en version française et anglaise. Les sections locales/succursales peuvent en obtenir des copies électroniques en en faisant la demande auprès de la Section de la négociation à [nego@psac-afpc.com](mailto:nego@psac-afpc.com).
- **Veillez inscrire tous les renseignements suivants sur les formulaires : nom, numéro de téléphone, adresse électronique (si disponible), numéro de section locale et lieu de travail du membre de bureau de direction de la section locale/succursale chargé de soumettre les revendications contractuelles.** Ces renseignements sont nécessaires aux fins d'identification et permettront à votre Élément et votre équipe de négociation de communiquer avec vous si nécessaire.

## FORMULAIRE - AFPC : Proposition de revendication

**Nota :** Utilisez un formulaire par proposition de revendication. Les sections locales ou succursales doivent approuver les propositions et les soumettre à leur Élément et non directement à l'AFPC.

<b>1. UNITÉ DE NÉGOCIATION / CONVENTION COLLECTIVE</b> Inclure le sous-groupe, s'il y a lieu.	
<b>2. OBJET</b> (par ex. titre de l'article).	
<b>3. RÉFÉRENCE DANS LA CONVENTION.</b> S'il y a lieu, indiquer le numéro de l'article et la page.	
<b>4. PROPOSITION DE REVENDICATION.</b> Présenter une brève explication de la revendication, mais ne pas fournir le libellé.	
<b>5. MOTIF</b> a) Si la revendication a simplement pour objet de clarifier le libellé, fournir des exemples de problèmes soulevés lorsque le libellé est mal interprété. b) S'il s'agit d'une NOUVELLE revendication, ou d'un CHANGEMENT, brièvement décrire le problème qui a engendré la revendication et fournir des arguments à invoquer à la table de négociation. Nommer d'autres employeurs qui ont adopté de telles dispositions. Mentionner ou annexer des conventions qui renferment des dispositions semblables. c) Le motif doit être concis. Les longues descriptions ou documents volumineux doivent être annexés à la proposition.	

### **AUTORISATION DE LA SECTION LOCALE / SUCCURSALE ET DE L'ÉLÉMENT**

<i>Nom, numéro de téléphone et courriel de la personne responsable des revendications au sein de la section locale ou de la succursale :</i>	<i>Élément, numéro et lieu de la section locale ou de la succursale :</i>
Signature : _____	Date : _____
<i>Approuvé par la personne responsable des revendications au sein de l'Élément :</i>	
Signature : _____	Date : _____