



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

**Mémoire présenté par
l'Alliance de la fonction publique du
Canada pour les consultations
prébudgétaires de 2019**

Recommandation : Phénix

1. Inclure un financement suffisant alloué spécifiquement aux dommages pour compenser les dommages subis par les fonctionnaires fédéraux en raison du système de paye Phénix.

Recommandations : Emplois précaires

1. Réduire le recours à des employés ponctuels d'agences de placement temporaire et à d'autres types d'employés contractuels extérieurs dans la fonction publique dans le but d'éliminer cette pratique.
2. Envisager la création d'un bassin de travailleurs auxiliaires au sein de la fonction publique, comme l'a tenté Services publics et Approvisionnement Canada entre 1976 et 1979, une initiative annulée malgré des résultats favorables¹.
3. Cesser d'encourager le travail précaire, car la relation d'emploi complexe entre les employés ponctuels d'agences de placement temporaire, les agences de travail temporaires et les employeurs clients, comme le Conseil du Trésor, crée des failles qui peuvent rendre les travailleurs temporaires à bas salaires plus vulnérables aux accidents du travail.
4. Élaborer et mettre en œuvre, en consultation avec les syndicats du secteur public, un processus systémique de suivi et de rapport sur l'utilisation d'employés ponctuels d'agences de placement temporaire et d'autres employés contractuels extérieurs, qui comprend des renseignements sur la démographie, la rémunération et les avantages sociaux, l'équité en matière d'emploi, la durée du travail dans la fonction publique, le travail effectué, les qualifications des personnes travaillant dans le service, ainsi que les tentatives faites par le gestionnaire pour remplir le rôle découlant du processus normal des ressources humaines de la fonction publique et les raisons pour lesquelles des services externes ont été nécessaires.
5. Exiger les mêmes rapports ouverts et transparents de la part des entrepreneurs fédéraux que ceux exigés des ministères en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
6. Établir un régime fédéral d'indemnisation qui s'applique à tous les types d'employés du secteur fédéral (employés nommés pour une période indéterminée, nommés pour une période déterminée, contractuels, occasionnels, étudiants) et à tous les travailleurs qui sont employés par des entrepreneurs du gouvernement fédéral (offres à commandes, agences de placement temporaire, travailleurs des partenariats publics-privés, travailleurs délégués), dans toute province ou tout territoire, ou travaillant à l'extérieur du Canada, qui calcule l'indemnisation en fonction de la capacité à gagner sa vie à temps plein, et au salaire minimum, au moins, et non pas en fonction des gains avant l'accident.

Recommandations : Partenariats public-privé (PPP)

1. Annuler les processus d'approvisionnement actuels pour l'infrastructure PPP, y compris la modernisation de l'installation de chauffage du PASE, et le projet Gatineau 2 de Bibliothèque et Archives Canada, ainsi que tous les autres, et les diffuser à nouveau sous forme de demandes de conception-construction uniquement, les travailleurs du secteur public assurant l'exploitation et l'entretien des installations.
2. Élaborer un processus pour résilier les contrats d'autres PPP existants et les

rendre entièrement à la fonction publique aux fins d'exploitation et de maintien.

Recommandation : Services de garde d'enfants

1. Augmenter le financement fédéral des services de garde d'enfants de 1 milliard de dollars par année jusqu'à ce que le seuil de 1 % soit atteint; effectuer des transferts fédéraux conditionnels aux provinces; s'assurer que le financement va directement aux fournisseurs publics et sans but lucratif pour réduire les frais, et non aux subventions fiscales.

¹ Utilisation des services de placement temporaire, PSCC

Phénix

Le budget fédéral de 2018 comprenait des engagements de financement liés à Phénix, mais n'a pas fourni de plan d'affectation de ces dépenses. Le nouveau financement était insuffisant pour s'assurer que les travailleurs fédéraux étaient payés correctement et à temps, à chaque fois, et pour les indemniser pour les dommages causés par le système de paye Phénix. Il est nécessaire de mettre un terme aux cauchemars du système de paye Phénix pour des milliers de fonctionnaires fédéraux.

Emplois précaires

Le travail précaire nuit à la croissance économique. Une main-d'œuvre bien formée, bien rémunérée et expérimentée, avec cohérence et sécurité de l'emploi, est plus efficace et productive qu'une main-d'œuvre composée de travailleurs précaires².

Le travail précaire ou « atypique » est de plus en plus courant au Canada. Dans la fonction publique fédérale, 15,3 % des employés sont classés comme employés nommés pour une période déterminée, occasionnels ou étudiants³. Cela ne comprend pas les travailleurs des milieux de travail du secteur public, les travailleurs autonomes effectuant du travail du secteur public, ou les travailleurs employés par des entreprises qui passent des contrats avec le gouvernement fédéral (employés ponctuels d'agences de placement temporaire, travailleurs des services professionnels et spéciaux).

a) Santé et sécurité dans les situations de travail précaire

Les répercussions du travail précaire sur la santé et la sécurité se retrouvent dans trois domaines interdépendants : l'exposition physique accrue aux risques, la privation matérielle (avantages limités, pauvreté, aucune pension, pas de congés de maladie, aucune indemnité de congé annuel) et le stress⁴. Alors que la plupart des structures réglementaires actuelles n'ont pas été conçues pour le monde des employeurs numériques et des contrats à court terme, la flexibilité ne justifie pas la suppression des droits fondamentaux des travailleurs.

Bien que certains travailleurs jouissent d'une autonomie et d'une flexibilité accrues, tous les travailleurs doivent avoir au moins un salaire minimum vital, un horaire prévisible, des heures minimales garanties, des congés de maladie payés et une protection de la santé et de la sécurité.

La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) n'offre pas aux travailleurs une sécurité et une protection appropriées en cas d'accident ou de maladie, ne fournit pas de soutien adéquat pour leur retour au travail et ne profite pas aux Canadiens.

² « [Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective](#) », 2015, Werner Eichhorst et Paul Marx.

³ Michael Wernick, greffier du Conseil privé, rapport intitulé « [Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada](#) » pour l'année se terminant au 31 mars 2018

⁴ Commission du droit de l'Ontario. « [Vulnerable Workers and Precarious Work: Final Report](#) » – Décembre 2012, Section II.

À l'heure actuelle, le système

- ne tient compte que des gains antérieurs à l'accident dans le calcul de l'indemnisation, et non de la capacité à gagner sa vie;
- varie selon la province, le territoire ou l'affectation à l'extérieur du pays;
- crée de la confusion quant au statut d'emploi et à la protection des travailleurs non représentés.

Cela pourrait entraîner des retards ou éventuellement des litiges⁵. L'application de la loi par les tribunaux provinciaux de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pourrait donner lieu à des critères et à des interprétations juridiques qui divergent dans les différentes provinces.

Le Canada a besoin d'un système fédéral de rémunération et d'avantages sociaux qui assure une couverture uniforme et un langage clair pour s'assurer que l'application de la LIAE aux employés est clairement définie. Plus précisément, l'indemnisation devrait tenir compte de l'incidence du préjudice sur la capacité de gagner sa vie et pas uniquement sur les gains antérieurs à l'accident. De plus, à l'extérieur du Québec, le système d'indemnisation des travailleurs devrait tenir compte des heures de travail à temps plein, et du salaire minimum, au moins, pour calculer les gains.

b) Agences de placement temporaire et services spéciaux

Les engagements du gouvernement à l'égard de l'équité salariale, d'un effectif inclusif et de l'analyse comparative entre les sexes plus sont des contributions positives à la compétitivité. Mais ces engagements demeurent difficiles à mettre en œuvre et à mesurer lorsqu'un tiers des dépenses de personnel pour la fonction publique fédérale est alloué aux services professionnels et spéciaux⁶. Les résultats ou les processus de vérification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne sont pas divulgués par le gouvernement; il est donc impossible de dire si le gouvernement prend simplement les entrepreneurs au mot lorsqu'ils témoignent de leurs pratiques d'équité en matière d'emploi. Bien que l'information sur les contrats réels et les paiements à ces entrepreneurs soit disponible, les rapports du gouvernement ne font mention d'aucun suivi cohérent et complet des personnes qui constituent cette part importante de la main-d'œuvre.

L'engagement du gouvernement à l'égard d'une main-d'œuvre en santé est admirable⁷, mais nous savons que l'amélioration de la santé de toute population, y compris celle de la main-d'œuvre, dépend de l'universalité du programme⁸. Tous les ministères, ou presque, ont des milieux de travail qui emploient des fonctionnaires et des employés ponctuels d'agences de placement temporaire ou des employés contractuels qui ne sont pas pris en compte dans la mesure de ces programmes.

L'utilisation intensive et continue des employés ponctuels d'agences de placement temporaire et d'autres travailleurs qui appartiennent à la catégorie des services professionnels et spéciaux continue d'aller à l'encontre des valeurs de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* : équité, transparence, accès,

⁵ [Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail, 2010, ch. W-14](#)

⁶ [Budget principal des dépenses du gouvernement du Canada pour 2018-2019](#)

⁷ Michael Wernick, greffier du Conseil privé, rapport intitulé [« Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada » pour l'année se terminant au 31 mars 2017](#)

⁸ « The Power of Workplace Wellness: A Theoretical Model for Social Change Agency, Garrin, Joshua A: Journal of Social Change »; 2014, vol. 6(1).

représentativité⁹, et mérite. Huit ans se sont écoulés depuis que la Commission de la fonction publique a déclaré qu'« en raison d'un manque de communication formelle entre les fonctions de la passation des marchés, les finances et les ressources humaines en ce qui a trait aux services d'aide temporaire, il est difficile de vérifier si les objectifs visés par la LEFP sont atteints. »¹⁰. Pourtant, peu de choses ont changé pour uniformiser les rapports entre les ministères ou pour les rendre transparents afin de permettre une analyse précise, en dépit des mandats des ministres du Cabinet : « Vous devrez faire votre part pour respecter l'engagement du gouvernement à faire des nominations transparentes et fondées sur le mérite, à favoriser l'égalité entre les sexes et à veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes autochtones et les minorités soient mieux représentés dans les postes de direction¹¹. »

Partenariats public-privé (PPP)

La dépendance continue du Canada à l'égard du modèle PPP, que ce soit directement ou par l'entremise de la Banque de l'infrastructure du Canada, est un obstacle à la compétitivité du Canada.

Les données actuelles de nombreuses administrations indiquent clairement que l'utilisation d'un modèle PPP pour le développement de l'infrastructure ne permet pas de faire des économies¹². « Si l'on utilise des taux d'actualisation appropriés et des hypothèses moins biaisées, peu de modèles PPP offrent de bons résultats »¹³ ou permettent une réduction des risques. « En réalité, indépendamment des contrats PPP, c'est le public qui assume le risque final¹⁴. » Le public devra ramasser les pots cassés si le partenaire privé échoue. »^{15 16}.

Dans les territoires de compétence du monde entier, les gouvernements s'éloignent du modèle PPP, car ils ont compris que l'analyse coûts-avantages appuie pleinement les investissements dans les infrastructures publiques^{17 18}.

En cette période d'incertitude entourant les accords commerciaux, le transfert de l'infrastructure publique au secteur privé ouvre la porte à d'éventuels différends commerciaux, ce qui accroît le risque potentiel pour le gouvernement.

Comme nous l'avons mentionné ce comité auparavant, la privatisation et les PPP sont des initiatives plus coûteuses, qui comportent un risque plus élevé et qui ne sont pas dans l'intérêt public. Ce gouvernement n'a pas besoin de PPP, étant donné les taux

⁹ Cette constatation vaut surtout pour l'objectif de la LEFP d'une « fonction publique, dont les membres proviennent de toutes les régions du pays. » Les données découlant des questions d'un *Feuilleton* de la Chambre des communes (Ashton, 2016) le confirment, puisque la plupart des travailleurs temporaires (plus de 35 % selon nos meilleurs calculs) sont embauchés en Ontario pour des emplois dans la RCN. ¹⁰ [« Use of Temporary Help Services in Public Services Organizations: A Study by the Public Service Commission of Canada », octobre 2010.](#)

¹¹ [lettre de mandat de SPAC](#)

¹² « UK finance watchdog exposes lost PFI billions. » Henry Mance and George Parker, 17 janvier 2018, Financial Times.

¹³ « Public-Private Partnerships in British Columbia, Keith Reynolds », 2018, Columbia Institute (p. 10). [« IN Officials aim to take over troubled P3 interstate project », Kim Slowey, 2017.](#) Construction Dive [TRADUCTION].

15 Reynolds, 2018 [TRADUCTION]

16 [« Carillion collapse to cost taxpayers £148m. »](#) BBC, 7 juin 2018 [TRADUCTION]

17 Construction Dive, 2017

18 [« Manitoba Government cancels proposed P3 schools: commitment to keep new schools public right step, says CUPE »](#), 2018.

d'emprunt moins élevés qui lui sont accordés, combinés au risque, aux coûts et au service réduit fourni dans une situation de PPP.

Services de garde d'enfants

Accès à des services de garde d'enfants abordables et de grande qualité pour les parents, les enfants et les employeurs. Trop de parents se retirent de la population active parce que les places en garderie ne sont pas disponibles ou sont inabordables. Nous savons que les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de renoncer à un emploi rémunéré pour s'occuper des enfants, ce qui a des conséquences économiques et sociales. Le gouvernement fédéral en faisait d'ailleurs mention dans le budget de 2018.

« L'égalité des sexes est avantageuse pour tous. Les femmes sur le marché du travail ont constitué l'une des plus puissantes sources de croissance économique durant les dernières décennies, contribuant à renforcer l'économie. En fait, au cours des 40 dernières années, le nombre accru de femmes sur le marché du travail a contribué environ au tiers de la croissance du produit intérieur brut (PIB) réel par habitant du Canada¹⁹. »

« Selon Recherche économique RBC, si les hommes et les femmes participaient de manière égale au marché du travail, le PIB du Canada pourrait enregistrer une hausse allant jusqu'à 4 % et compenser ainsi partiellement les effets du vieillissement de la population²⁰. »

Une [étude](#) de 2010 a révélé qu'en Ontario, par exemple, chaque dollar investi dans les services de garde d'enfants rapporte 2,47 \$ à l'économie ontarienne en raison de l'augmentation des heures de travail et des salaires des femmes²¹.

Le seuil de référence international accepté pour les dépenses publiques annuelles d'un pays en matière d'apprentissage et de garde des jeunes enfants est de 1 % du PIB. Les transferts du gouvernement fédéral aux provinces et aux territoires pour les services de garde d'enfants se traduiront par une augmentation du nombre de places en garderie, mais l'offre continuera de dépasser la demande. De plus, le financement fédéral est insuffisant pour faire face à la crise liée à l'accessibilité.

Afin d'offrir un système de garde d'enfants qui favorisera l'égalité entre les sexes, aidera les parents et générera un rendement économique, le gouvernement fédéral doit remplacer son régime d'allocation pluriannuel par un système universel et abordable de grande qualité et inclusif pour tous les enfants et les familles au Canada.

¹⁹ Plan budgétaire de 2018, *Le cadre des résultats relatifs aux sexes du budget de 2018*.

²⁰ Ibid.

²¹ « [Early Learning and Care Impact Analysis](#) », The Centre for Spatial Economics, août 2010.