



L'ACEP va publier différents documents sur les impacts du projet de loi sur l'exécution du budget, le projet de loi C-4. Nous vous invitons à partager ces documents avec vos membres.

Le projet de loi C – 4

Voici les principaux enjeux du projet de loi C-4:

- Changements au [Code canadien du travail](#) – modification de la notion de danger
- Changements au [processus de négociation](#) :
 - o Désignation des postes essentiels
 - o Analyse et la recherche en rémunération
 - o Choix du mode de règlement des différends
- Changements au processus de [règlement des griefs](#)
- Modification de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- Modification de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)
- Fusion de la [CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique](#)

Étapes de l'adoption du projet de loi

- Première lecture à la Chambre le 22 octobre. Une motion d'attribution de temps a été votée le 24 octobre, limitant le débat en deuxième lecture à cinq jours. Le 29 octobre, le [projet de loi a été référé pour étude en comités](#).
- [Loi no 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en œuvre d'autres mesures](#).
- La loi inclut des modifications à plusieurs lois, notamment le *Code canadien du travail (CCT)*, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne (CDDP)*; les principaux changements proposés aux relations de travail dans la fonction publique fédérale (voir les articles 176 à 202 et les articles 294 à 466) sont au régime de négociation collective, à la procédure de grief, à la réorganisation de la CRTFP et du Tribunal de la dotation et, à la définition de ce que constitue un danger selon le CCT.

Les enjeux

- Le Code canadien du travail
 - La définition de « danger » énoncée au paragraphe 122(1) du Code serait amputée d'éléments importants sur ce qui constitue la nature du danger, permettant ainsi aux employeurs d'exposer la santé et la sécurité des employés à des conditions de travail qui sont actuellement considérées comme dangereuses.
 - À toutes fins utiles, l'autorité et les pouvoirs conférés aux agents de santé et de sécurité seraient retirés du Code. L'autorité et les pouvoirs de ces agents seraient transférés au ministre du Travail, ce qui entraînerait la politisation de la santé et de la sécurité.
 - Aux termes du nouveau paragraphe 129(1), le ministre du Travail (ou la personne à qui le pouvoir du ministre serait délégué en vertu de la partie II du Code) détiendrait le pouvoir nécessaire pour décider qu'un refus de travailler ayant fait l'objet d'une enquête est frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi de la part de l'employé. Par suite de cette décision, le ministre pourrait décider que la question ne ferait pas l'objet d'une enquête plus approfondie et que l'employé perdrait son droit de refus de travailler à cet égard.
 - Le ministre ne serait pas tenu de témoigner dans toute action au civil concernant une question de santé et sécurité.
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)
 - Négociation collective
 - Postes désignés nécessaires à la prestation de services essentiels aux Canadiens
 - Ils ne seraient plus déterminés par des négociations comprenant l'employeur et l'agent négociateur. L'employeur serait le seul à décider des postes désignés (type de travail et nombre de postes).
 - Un nouveau processus serait mis sur pied en vue d'aviser l'agent négociateur des postes que l'employeur envisage de désigner. Après une période de consultation de 60 jours avec l'agent négociateur, l'employeur informerait celui-ci de sa décision définitive. En cas de désaccord, l'agent négociateur ne pourrait

plus en référer à la CRTFP. Dans tous les cas de désignation, la décision de l'employeur serait définitive.

- En tout temps après avoir pris sa décision, l'employeur pourrait modifier sa liste de postes désignés. Par exemple, au milieu d'une grève, l'employeur aurait désormais le pouvoir d'ajouter des postes à sa liste de postes désignés. Ainsi, l'employeur n'aurait plus à passer par le processus d'adoption d'une loi spéciale de retour au travail à la Chambre des communes, car il pourrait obliger ce retour par de nouvelles désignations visant des employés individuels en grève jusqu'à ce que, à toutes fins utiles, l'effort de grève devienne inefficace. Grâce à cet artifice, le gouvernement aurait la voie libre pour briser les grèves sans devoir amorcer un débat public sur la question à la Chambre des communes.
- Les membres d'une unité de négociation qui occupent des postes désignés n'auraient plus le droit normal de refuser de travailler en heures supplémentaires, d'être rappelés au travail pendant les heures personnelles, ni de travailler sur appel. Ainsi, l'employeur pourrait faire effectuer le travail des employés en grève par les employés désignés.
- L'analyse et la recherche en rémunération et la fonction
 - Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP n'existeraient plus. Cette fonction a été créée, il y a dix années seulement, en vue de favoriser l'atmosphère de collaboration à la table de négociation, en fournissant aux parties des résultats de recherche dont elles disposeraient en commun.
- Le choix du mode de règlement des différends
 - Il n'existerait plus dans le cadre de la négociation collective.
 - Le mode de règlement des différends serait la conciliation/grève, ce qui accroîtrait le risque d'interruption du travail par suite d'un échec des négociations.
 - L'arbitrage, qui permet de résoudre l'échec d'une négociation collective sans interrompre les services au public canadien ne serait plus utilisé, à toutes fins utiles.

- Deux circonstances très exceptionnelles permettraient l'arbitrage :
 - Lorsque l'employeur désignerait 80 % de l'unité de négociation (ne pas oublier que l'employeur déciderait unilatéralement du nombre), l'arbitrage serait le mode de règlement des différends;
 - Lorsque l'agent négociateur et l'employeur conviendraient de l'arbitrage par écrit, le mode de règlement des différends pourrait être l'arbitrage (improbable lorsque l'agent négociateur a la réputation de porter sa cause devant les tribunaux avec succès).
- Le délai prévu pour présenter l'avis de négocier, qui était de trois ou quatre mois en 2003, serait désormais de douze mois (sauf au cours de la période de transition, pendant laquelle il demeurerait de quatre mois).
- Les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public (CIP) (mode de conciliation) devraient tenir compte d'un ordre de facteurs et examiner de nouveaux facteurs pour leurs décisions ou leurs rapports.
 - Alors qu'auparavant, tous les facteurs étaient considérés comme égaux, deux facteurs devraient désormais être examinés : (1) le recrutement et le maintien des effectifs; (2) « la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires ». La référence aux politiques budgétaires est particulièrement odieuse, compte tenu de la façon dont les politiques peuvent être modulées par rapport à des politiques partisans, comme nous avons pu le constater au cours des dernières années.
 - Les autres facteurs qui existent déjà dans la LRTFP demeurerait intacts, mais leur prise en compte ne pourrait se faire que s'ils sont directement pertinents (p. ex., cohérence interne concernant l'application de la rémunération et comparabilité avec le secteur public).
 - De plus, la préface de la section est libellée de façon très contraignante : les décisions des conseils ou les recommandations des CIP devraient se constituer « une utilisation prudente des fonds publics » et devraient uniquement « permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels. »

- Les conseils et les CIP seraient obligés d'énoncer les motifs de leurs décisions.
 - Enfin, les conseils et les CIP devraient employer une approche de rémunération totale pour parvenir à leurs décisions ou recommandations. La rémunération totale définie dans la Loi ne comprend pas plusieurs des éléments de rémunération que l'on trouve dans le secteur privé (p. ex., options d'achat d'actions).
 - Par conséquent, le président de la CRTFP détiendrait le pouvoir nécessaire pour obliger un conseil d'arbitrage ou une CIP à réexaminer ses décisions ou ses recommandations si l'une des parties ou le président seul était d'avis que le conseil ou le CIP n'a pas bien tenu compte des facteurs prévus dans la LRTFP. Elle pourrait comme auparavant demander à une CIP de réexaminer et de développer son rapport.
- Le processus de règlement des griefs
 - Les employés de la fonction publique (FP) ne pourraient plus porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Les employés de la FP seraient obligés de régler les questions de discrimination en déposant des griefs pour discrimination qui, s'ils survivaient au processus, pourraient être entendus par la CRTFP.
 - Tous les griefs déposés par des employés à titre individuel devraient désormais être approuvés par l'agent négociateur au préalable, et les employés être représentés par l'agent négociateur, sauf les griefs pour discrimination.
 - L'employeur pourrait rejeter le grief à toute étape du processus s'il concluait que le grief est frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi.
 - Les griefs de principe seraient interdits dans les cas où la question pourrait faire l'objet d'un grief individuel. À toutes fins utiles, cela signifierait qu'il n'y aurait plus aucun grief de principe, car les personnes visées par une convention collective peuvent déposer un grief sur tout sujet traité par la convention.
 - Il n'y aurait plus aucune mesure rétroactive concernant les griefs de principe rendus en défaveur de l'employeur. Par conséquent, il n'y aurait aucune conséquence, si ce n'était une déclaration de la Commission.

- La liste des redressements liés aux griefs fondés de discrimination serait élargie de façon à comprendre tous les types de redressements mentionnés aux paragraphes 53(2) et 53(3) avec l'exception du 53(2)(a) qui est normalement le redressement utilisé dans les circonstances de discrimination systémique. (Voir l'annexe A.)
- Les frais d'arbitrage seraient, à parts égales, à la charge de l'employeur et de l'agent négociateur. Le président de la CRTFP serait seul à déterminer le coût.
- L'arbitre pourrait rejeter tout grief qu'il estime frivole ou vexatoire.
- La Loi canadienne sur les droits de la personne
 - Il serait explicitement interdit à la Commission canadienne des droits de la personne d'entendre des plaintes relevant des articles 7, 8, 10 et 14 de la LCDP et provenant d'employés de la fonction publique fédérale.
- La Loi sur l'emploi dans la fonction publique
 - La SMPMD ne s'appliquerait qu'aux groupes de même occupation et de même niveau.
 - Les candidats non reçus dans le cadre d'un processus de sélection interne pour n'avoir pas convaincu l'employeur qu'ils possèdent les qualifications essentielles pourraient contester seulement la décision selon laquelle ils ne satisfont pas aux qualifications (abus de pouvoir). Ils ne pourraient pas contester d'autres types d'abus du processus.
 - Le Tribunal aurait le pouvoir de rejeter de façon sommaire toute plainte qui ne serait pas conforme aux procédures prévues et toute plainte au sujet de laquelle l'administrateur général aurait pris les mesures correctives que le Tribunal estimerait indiquées.
- Fusion de la CRTFP et du Tribunal de la dotation de la fonction publique
 - La Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique seraient remplacés par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. La nouvelle entité serait créée par une nouvelle loi : la Loi sur les relations de travail et l'emploi dans la fonction publique.

- La LEFP serait modifiée de façon à procurer à la nouvelle CRTFP le pouvoir de perquisitionner dans les lieux de travail et d'obliger tous les employés à répondre à des questions concernant une plainte.