

Projet de loi C-59 – Loi portant exécution de certaines dispositions du budget
déposé au Parlement le 21 avril 2015 et mettant en œuvre d’autres mesures

Mémoire soumis au Comité permanent des Finances
Chambre des Communes

Un mémoire de l’Association canadienne des employés professionnels au sujet du projet de loi C-59,
Loi portant exécution de certaines dispositions du budget
déposé au Parlement le 21 avril 2015 et mettant en œuvre d’autres mesures

4 juin 2015



Contact :

Pierre Lebel

plebel@acep-cape.ca

613 236-9181

Introduction

L'ACEP a préparé ce mémoire afin de souligner plusieurs préoccupations des employés de la fonction publique fédérale concernant certaines dispositions du projet de loi C-59. Selon nous, les changements apportés par la loi aux négociations actuellement en cours violent la « liberté d'association » de l'alinéa 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés (« Charte »), tel que confirmé récemment par trois décisions de la Cour suprême du Canada concernant les droits du travail; ils donnent également un avantage injuste à l'employeur en modifiant le processus de négociation actuellement en cours. En outre, nous croyons que le gouvernement confond des concepts économiques de base et se soucie peu du bien-être d'une majorité de ses employés qui seront pénalisés par le nouveau régime. Finalement, le gouvernement n'a pas démontré que ceci pourrait entraîner des économies pour le contribuable.

1. Le projet de loi C-59 donne un avantage indu à l'employeur dans le processus de négociation.

Avec les dispositions de la partie 3, section 20 du projet de loi, l'employeur amplifie l'inégalité à la table de négociation. Il se donne ainsi une option qui est inaccessible à l'autre partie à la table. Ce projet de loi retire le libre choix de la négociation. Il est prévisible que l'employeur pourra ainsi obtenir des dispositions favorables, injustes pour nos membres alors que nous tentons de conclure une entente de bonne foi.

2. L'employeur veut imposer certaines conditions de travail pourtant librement négociées par les parties.

Les syndicats de la fonction publique fédérale ont eu par le passé à composer avec des projets de loi imposant certaines conditions de travail, limitant les augmentations salariales ou forçant le retour au travail. Chaque fois, le gouvernement en place a justifié ses actions en invoquant qu'il procédait ainsi afin de protéger le public canadien ou pour protéger l'économie canadienne.

Entrepris avec l'adoption du projet de loi C-4, qui modifiait la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin de donner au gouvernement tous les leviers nécessaires pour influencer sur la

négociation, ce travail de sape pour nier les droits à la négociation collective et le droit de grève des employés du secteur public fédéral a atteint un niveau jamais vu avec les dispositions de la section 20 du projet de loi C-59. En effet, non content d'avoir changé le processus de négociation en sa faveur avec C-4, le gouvernement décide maintenant d'exclure du processus de négociation des sujets sur lesquels il entend imposer ses vues. Ainsi, il précise que, et je cite : « **malgré la Loi** sur les relations de travail dans la fonction publique » le Conseil du Trésor peut établir et modifier les conditions d'emploi en ce qui touche :

- Le régime de congés de maladie;
- Le programme d'invalidité de courte durée;
- Le programme d'invalidité de longue durée, à l'égard de la période d'inadmissibilité.

C-59 viendrait donc, « malgré la Loi », empêcher les employés de la fonction publique de négocier librement et sans contraintes leurs conditions de travail sur trois sujets précis. Compte tenu du récent jugement de la Cour suprême du Canada dans la cause opposant la *Saskatchewan Federation of Labour* et le gouvernement de Saskatchewan, nous croyons que ces modifications sont illégales, car elles ne respectent pas le processus véritable de négociation collective. La Cour a mentionné que si le gouvernement souhaite limiter certains droits, il doit en contrepartie offrir aux employés touchés des mécanismes véritables de règlement de différends.

C-4 avait déjà modifié le processus de négociation de nos membres en leur retirant leur droit à l'arbitrage, les poussant inexorablement vers la voie de la conciliation et grève. Avec le projet de loi C-59, le gouvernement leur enlève la possibilité d'exercer ce droit légitime sur des enjeux majeurs que sont à leurs yeux le régime de congés de maladie et le régime d'invalidité de courte durée.

Nous estimons que ces changements sont contraires à la Constitution canadienne et contraire au droit d'association sous la Charte canadienne des droits. Ils ont pour conséquence de nier aux citoyens canadiens employés dans la fonction publique fédérale des droits pourtant protégés par la Constitution et la Charte.

3— Le gouvernement confond les notions d'économie et de passif et passe sous silence les coûts de son nouveau régime.

Nous estimons qu'il importe de vous rappeler que les prémisses sur lesquelles s'appuie le gouvernement pour enlever des droits fondamentaux aux employés du secteur public fédéral sont fallacieuses. Le président du Conseil du Trésor n'a cessé de répéter que son plan est équitable pour les employés de la fonction publique et juste pour les contribuables. Pour y arriver, le gouvernement prétend faussement pouvoir réaliser des « économies » à partir de ce qui est en fait un passif comptable, et en n'incluant pas des coûts de système.

Nous estimons que de modifier le régime actuel est inéquitable pour les employés, car il placera une majorité d'entre eux devant le choix suivant : se présenter au travail malgré la maladie, ou rester à la maison sans rémunération.

Prenons le cas hypothétique de Marie, employée à Statistique Canada. Cette statisticienne de 15 années d'expérience a trois jeunes enfants. Si elle est malade aujourd'hui, elle peut prendre l'une de ses 15 journées de congé de maladie annuelle, est payée à 100 % de son salaire et peut se soigner à la maison, l'esprit tranquille.

Marie aurait à faire face à des choix déchirants si elle est malade en vertu du régime proposé par le gouvernement. Son plus jeune enfant lui transmet une infection. Marie doit s'absenter durant six jours au début de l'année. Elle utilise en totalité les six journées de maladie prévues par le nouveau régime. Elle revient au travail et, deux mois plus tard, elle contracte un rhume de l'un de ses enfants. Pour les cinq prochaines journées, elle devra choisir : rester à la maison et se soigner comme le recommande son médecin, mais sans aucun revenu, ou rentrer au travail malgré son infection, car elle ne peut se permettre ce luxe de se soigner à la maison sans être payée.

Le président du Conseil du Trésor vous dira que plusieurs jeunes employés sont mal protégés par le régime actuel. Mais pour améliorer le sort d'un très faible pourcentage d'employés ayant recours aux dispositions du régime d'invalidité (environ 3 000 par année selon les rapports annuels du Conseil du Trésor), il va faire en sorte que 45 % des employés actuellement couverts par le régime en place (soit

plus de 85 000 personnes) n'auront plus aucun revenu après leur sixième journée de maladie. Vous conviendrez que n'est pas très équitable.

D'après les tendances historiques, combien d'employés pourraient recourir au RAICD une année donnée (chiffres de 2013-2014)?

Employés	Nombre		%
Ayant utilisé moins de 6 jours de congé de maladie en 2013-2014 et qui n'auraient donc pas besoin des prestations du RAICD	80 620		42
Ayant utilisé plus de six jours de congé de maladie en 2013-2014. De ce groupe :	111 288		58
1— Seraient couverts à 100 % contre la maladie selon le régime proposé		1 717	1
2— Seraient admissibles à certaines prestations du RAICD, mais leurs besoins ne seraient pas couverts à 100 %		24 109	13
3— N'auraient reçu <u>aucune</u> prestation du RAICD		85 462	45
TOTAL	191 908		100

Quant aux contribuables, ils doivent accepter la fable racontée par le gouvernement selon lequel des économies de 900 millions de dollars sont possibles avec son nouveau régime. Le gouvernement confond « économies » et « passif ». Car ces 900 millions ne représentent pas des dépenses prévues, mais la valeur comptable des congés de maladie. On ne peut pas économiser ce qu'on ne va pas dépenser. D'ailleurs, contrairement au gouvernement qui élabore ses politiques sans les justifier par des faits, le Directeur parlementaire du budget a lui analysé avec rigueur le régime actuel et conclut que les coûts sont très faibles, étant donné que la très grande majorité des employés malades ne sont pas remplacés lorsqu'ils s'absentent du travail.

Par ailleurs, s'il confond économie et passif, le gouvernement ne comprend pas, ou ne veut pas comprendre que la mise en place du nouveau système d'invalidité de courte durée engendrera des dépenses réelles, dépenses qu'il a sciemment omis d'inclure dans son budget. Nous avons appris depuis que ces coûts pourraient n'être jamais révélés aux contribuables puisque le gouvernement estime que cette information pourrait être classée comme confidentielle. Et au-delà des coûts cachés, le nouveau système opérera un transfert de responsabilité jamais vu des gestionnaires de la fonction publique vers une compagnie privée. En effet, les personnes actuellement responsables de diriger le personnel sur tous les aspects de leur travail, dont la gestion de l'invalidité, vont être remplacées dans cette fonction par une compagnie privée pour qui le bien-être des employés — dont est si soucieux le

président du Conseil du Trésor — passera au second rang par rapport aux profits qu'elle souhaitera réaliser en administrant ce régime.

Recommandations :

Nous recommandons que le projet de loi C-59, section 20, troisième partie ne soit pas adopté, car il contrevient à la Constitution canadienne et à la Charte canadienne des droits qui reconnaissent le droit à la libre négociation; car il donne à l'employeur un avantage indu à la table de négociation; et car il se fonde sur des économies non réelles, tout en n'incluant pas les coûts du système.

Conclusion

La Chambre des Communes est la gardienne des droits et libertés des citoyens canadiens. Les employés de la fonction publique fédérale sont des citoyens canadiens et jouissent des mêmes droits que les autres Canadiens.

Le projet de loi C-59 est une attaque illégale et inconstitutionnelle envers ces droits. Sous prétexte de moderniser un régime d'indemnisation qui est certes imparfait, mais protège adéquatement une majorité des employés, le gouvernement modifie les règles du jeu et exclut du processus de libre négociation les sujets sur lesquels il a déjà fixé les paramètres. Adopter ces dispositions entraînera une contestation judiciaire qui, compte tenu de la jurisprudence récente, a de très grandes chances de réussir. Mais de plus, cela va démontrer une fois de plus que lorsqu'il doit choisir entre le respect des droits des citoyens canadiens et les objectifs de son projet politique, le gouvernement actuel penche toujours sur le dernier point et cède que lorsque les tribunaux lui rappellent qu'il n'est pas au-dessus des lois fondamentales de ce pays.

Au sujet de l'Association canadienne des employés professionnels

L'ACEP représente quelque 12 500 employés de la fonction publique fédérale qui se répartissent comme suit : 11 500 économistes et employés en sciences sociales (EC); 925 traducteurs, interprètes, terminologues (TR); et 90 analystes et adjoints de recherche (RO et RA) à la Bibliothèque du Parlement.