

Le point sur les négociations collectives – N° 2

Généralités

Il était prévu que les parties se rencontrent les 23, 24 et 25 juin 2008. Les revendications et propositions non salariales suivantes ont fait l'objet de discussion. Il y a lieu de noter que l'APASE n'a pas encore abordé ses revendications salariales. Nous nous attendons bien à être en mesure de discuter de nos revendications salariales, y compris les taux de rémunérations et les questions connexes, au cours de l'automne 2008.

Article 7 – Suspension et mesures disciplinaires

Comme il était signalé dans le premier compte rendu sur les négociations collectives, les parties sont proches d'en arriver à une entente sur cet article. L'APASE s'attend bien à approuver une version modifiée de l'article qui n'ira pas aussi loin que nous l'aurions aimé, mais qui constituera un compromis entre les positions des deux parties. Bien que les parties soient encore plus près d'en venir à une entente, l'article reste litige.

Article 8 – Procédure de règlement des griefs

L'article actuel relatif à la procédure de règlement des griefs porte sur les griefs individuels et ceux qui concernent les directives du Conseil national mixte (CNM), notamment les DSE. Le MAECI possède une procédure de règlement des griefs à deux paliers, tandis que celle de CIC en compte trois. La procédure de règlement des griefs relatifs au CNM est un processus distinct établi à l'article 15 des règlements du CNM et dont il est fait mention dans la convention collective.

Depuis la signature de la dernière convention collective du groupe FS, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été modifiée de manière à prévoir deux nouveaux types de griefs. Il s'agit des griefs COLLECTIFS et des griefs de PRINCIPE, que l'agent négociateur peut présenter. L'Employeur peut, lui aussi, présenter un grief de PRINCIPE. Il faut modifier l'article actuel relatif à la procédure de règlement des griefs de manière à tenir compte de ces deux nouveaux types de griefs.

Notre revendication concernant cet article vise en partie à le rendre plus convivial tant pour les fonctionnaires que pour les gestionnaires. Une certaine restructuration de l'article s'impose. En outre, l'APASE propose plusieurs modifications à l'article actuel, dont certaines restent en litige, notamment la non-délégation par le SM des griefs qui concernant la rétrogradation, la suspension et la cessation d'emploi. Nos sommes convaincus que le fonctionnaire qui se trouve dans une telle situation devrait avoir l'occasion de plaider sa cause directement devant le SM, plutôt que devant un mandataire de celui-ci. Nous croyons savoir que les autres fonctionnaires qui travaillent dans les deux ministères aux côtés des agents FS jouissent de ce droit enchâssé dans leurs conventions collectives respectives.

Nous avons proposé des rencontres informelles entre les séances de négociations officielles afin de tenter d'en venir à une entente sur les modifications proposées qui, du moins faut-il l'espérer, aboutira à l'approbation de l'article lors de la prochaine séance de négociations.

Article 10 – Durée du travail

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a présenté deux propositions concernant la durée du travail :

La première proposition vise à donner plus de latitude dans l'établissement de la durée du travail du fonctionnaire en prévoyant le début du travail une heure plus tôt que ce n'est le cas dans la convention collective actuelle (c.-à-d., 06 h plutôt que 07 h) et la fin du travail une heure plus tard (c.-à-d., 19 h plutôt que 18 h). L'Employeur a aussi proposé d'apporter les mêmes changements pour les horaires de travail variables, qui sont « sous réserve des nécessités du service ».

La seconde proposition porte sur le paragraphe 10.03, Horaire spécial. En plus d'y intégrer les modifications qu'il a proposées pour le paragraphe relatif à la semaine normale de travail, l'Employeur propose de raccourcir sensiblement le délai de préavis qu'il doit donner avant de modifier la durée du travail du fonctionnaire. Plus précisément, le SCT propose de raccourcir ce délai, qui est actuellement de cinq jours, à seulement 48 heures (c.-à-d., moins de deux jours civils).

L'APASE estime que ni l'une ni l'autre de ces propositions ne sont avantageuses pour ses membres. Après de longues discussions, l'Employeur a retiré ces deux propositions.

Article 12 – Heures supplémentaires

Les deux parties ont présenté respectivement des revendications et des propositions concernant l'article 12. Cependant, celles de l'APASE sont d'ordre salarial et elles n'ont pas fait l'objet de discussion.

Les propositions de l'Employeur sont les suivantes :

- 12.04 Modifier la convention de manière à prévoir le tarif double le deuxième jour de repos uniquement lorsque le fonctionnaire a aussi travaillé le premier jour de repos.
- 12.05 Remplacer le mot « tenu » par « prévu » que le fonctionnaire se présente au travail un jour de repos.
- 12.07 Modifier ce paragraphe de manière à prévoir le remboursement en argent des congés compensatoires en fonction du taux de rémunération horaire du fonctionnaire plutôt que du taux de rémunération « quotidien », comme le stipule la convention actuelle.
- 12.08 Plafonner l'indemnité de kilométrage versée aux fonctionnaires qui sont tenus de se présenter au travail un jour de repos. Le plafond proposé est de 50 km à l'aller comme au retour.

Une discussion a suivi concernant les propositions de l'Employeur. En voici un bref résumé :

- 12.04 Ce point a été reporté jusqu'aux discussions sur les revendications salariales, mais l'Employeur n'a pas été en mesure de nommer une autre convention collective de la fonction publique qui comporte une telle disposition.
- 12.05 Indemnité de rentrée au travail
L'Employeur a retiré sa proposition après avoir pris connaissance du point de vue de l'APASE.
- 12.07 Congé compensatoire
L'employeur a expliqué que, par suite de modifications apportées à ses systèmes comptables, les feuilles de paye reconnaissent les taux de rémunération horaires, non pas les taux de rémunération quotidiens. Il ne s'agit pas ici d'offrir une indemnité moindre en convertissant cette disposition de

remboursement en « heures ». L'APASE a demandé si l'Employeur réaliserait des économies si nous devions accepter sa proposition. L'Employeur a déclaré qu'il s'efforcerait de nous donner le prix de revient s'il est disponible. La proposition reste en litige.

12.08 Frais de transport

L'Employeur a expliqué qu'il tente de limiter ce qu'il lui en coûte s'il exige que le fonctionnaire se présente au travail un jour de repos. L'APASE a déclaré qu'elle s'opposait à cette proposition pour des raisons de principe. Si l'Employeur exige que le fonctionnaire se présente au travail un jour de repos et qu'il doit utiliser sa propre voiture pour ce faire, l'Employeur devrait payer la totalité de son kilométrage et non pas simplement une partie. Nous avons aussi souligné que, conformément à l'alinéa 12.08b), le fonctionnaire n'est pas rémunéré pour le temps qu'il met à se rendre au travail. Si l'Employeur insiste pour imposer un plafond, il faudrait alors, selon l'APASE, modifier l'alinéa 12.08b) qui exclut le paiement des heures supplémentaires pour le temps que le fonctionnaire met à se rendre au travail. La proposition de l'Employeur reste en litige.

Article 13 – Indemnité de rappel au travail

Revendication de l'APASE

Supprimer le paragraphe d'exclusion qui prévoit une indemnité moindre dans le cas de rappel au travail électronique, c.-à-d., un rappel qui n'exige pas que le fonctionnaire retourne à son lieu de travail habituel.

Proposition de l'Employeur

L'Employeur propose de modifier cet article de manière à faire en sorte que les rappels au travail électroniques un jour férié désigné, ou un jour de repos du fonctionnaire, ou après les heures normales de travail, soient compris dans les dispositions restrictives relatives à l'indemnité de rappel au travail établies au paragraphe 13.01, Exclusion.

L'APASE a souligné que la convention collective du groupe FS est l'une des deux seules conventions collectives à établir une distinction entre un rappel au travail qui exige que le fonctionnaire retourne à son lieu de travail habituel et un rappel au travail par voie de ligne téléphonique ou de ligne de transmission de données. Les groupes professionnels qui travaillent aux côtés des agents FS, notamment CO, ES, FI, PM et IS, n'établissent pas cette distinction.

Le fonctionnaire du groupe IS au MAECI qui est rappelé au travail un week-end, par exemple, et qui est en mesure de régler le problème de son domicile en vertu des dispositions de rappel au travail de la convention collective IS aurait droit à un minimum de 4,5 heures de rémunération, ou à 6 heures de rémunération, selon que le rappel au travail a lieu le premier ou le deuxième jour de repos. Si l'agent FS est rappelé au travail dans les mêmes conditions, il n'aurait droit qu'à une heure de rémunération à cause de l'exclusion figurant dans l'article de la convention collective du groupe FS relatif à l'indemnité de rappel au travail.

L'APASE a avisé l'Employeur qu'elle n'est pas intéressée à modifier l'article portant sur l'indemnité de rappel au travail, sauf pour ce qui est de supprimer la disposition d'exclusion (paragraphe 13.01).

L'APASE a également fait remarquer qu'en vertu de la disposition de rentrée au travail à l'article 12 (Heures supplémentaires), il n'existe pas de distinction entre un fonctionnaire qui rappelle au travail par

téléphone ou par ligne de transmission de données un ou des jours de repos et le fonctionnaire qui doit physiquement se rendre à son lieu de travail habituel. Les fonctionnaires dans de telles situations peuvent avoir droit à l'indemnité de rentrée au travail plutôt qu'à l'indemnité de rappel au travail. L'APASE a noté la même distinction entre les dispositions relatives à l'indemnité de rentrée au travail un jour férié désigné et à l'indemnité de travail à ce même égard. Les dispositions relatives à l'indemnité de rentrée au travail en vertu de l'article portant sur les jours fériés désignés prévoient un minimum de trois heures de rémunérations au taux des heures supplémentaires. La rémunération moindre prévue à l'article relatif à l'indemnité de rappel au travail dans le cas d'un rappel un jour férié désigné ne figure pas dans la disposition relative à l'indemnité de rentrée au travail de l'article portant sur les jours fériés désignés. Le fonctionnaire qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné ou un ou des jours de repos peut avoir droit aux indemnités minimales en vertu des paragraphes 12.08 ou 15.07 de la convention collective du groupe FS plutôt qu'à celle de l'article relatif à l'indemnité de rappel au travail. Le fait que l'Employeur propose de modifier cette disposition donne à entendre qu'il reconnaît que l'indemnité de rentrée au travail constitue une disposition distincte qui comporte une rémunération plus élevée dans ces circonstances.

La revendication de l'APASE et la proposition de l'Employeur restent toutes les deux en litige.

Article 14 – Disponibilité

L'Employeur propose d'insérer le mot « aisément » avant le mot « disponible » dans les paragraphes 14.02 et 14.03.

L'APASE propose de supprimer le paragraphe 14.01, Exclusion, qui prévoit une indemnité minimale moindre pour les rappels au travail électroniques dans le cas du fonctionnaire en disponibilité.

Au cours de nos discussions, l'APASE a fait valoir qu'à l'exception des agents d'intégrité des mouvements migratoires (AIMM) à l'ASFC, les agents FS ne sont habituellement pas tenus d'être en disponibilité.

La revendication de l'APASE concernant le paragraphe 14.03 vise à refléter ce qui figure à l'heure actuelle dans la majorité des conventions collectives de la fonction publique. Elle supprime la distinction relative aux rappels au travail électroniques.

La revendication de l'APASE concernant le paragraphe 14.04 est un changement de forme qui reflète les modifications proposées aux paragraphes 14.01 et 14.03.

Les revendications de l'APASE concernant les paragraphes 14.02 et 14.05 sont d'ordre salarial et elles n'ont pas fait l'objet de discussion lors de cette séance.

Les propositions de l'Employeur et les revendications de l'APASE restent en litige.

Article 15 – Jours fériés désignés

Proposition de l'Employeur

L'Employeur propose de modifier la disposition relative à l'indemnité de rentrée au travail de l'article portant sur les jours fériés désignés par renvoi entre l'indemnité de rentrée au travail visée au paragraphe 15.07 et les dispositions relatives à l'indemnité de rentrée au travail de l'article portant sur les heures

supplémentaires (paragraphe 12.05, 12.06 et 12.07). Il propose aussi de remplacer le mot « tenue » par « prévue » dans la première phrase du paragraphe 15.07.

Lors de nos discussions sur les modifications proposées, l'APASE a souligné la distinction entre l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos et un jour férié désigné et la rémunération versée en vertu des dispositions de rappel au travail et de disponibilité de la convention collective. La convention collective reconnaît ces différences dans le paragraphe 46.05 qui interdit le cumul de ces formes de rémunération. Selon l'APASE, le fonctionnaire qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné pourrait avoir droit à la rémunération en vertu des dispositions de rentrée au travail du paragraphe 12.05 de l'article portant sur les heures supplémentaires ou du paragraphe 15.07 relatif à l'indemnité de rentrée au travail de l'article portant sur les jours fériés désignés. Les deux paragraphes prévoient un minimum de trois heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires. Ni l'un ni l'autre ne prévoient une indemnité moindre dans le cas de rappels au travail électroniques.

Les deux propositions de l'Employeur restent en litige.

Revendications de l'APASE

Les revendications de l'APASE relatives aux paragraphes 15.02 et 15.06 sont d'ordre salarial et n'ont pas fait l'objet de discussion lors de cette séance.

La revendication de l'APASE concernant le paragraphe 15.04 est un changement de forme. Le libellé actuel du paragraphe 15.04 vise ce qui se produit lorsqu'un jour férié tombe un jour de repos du fonctionnaire. Notre revendication concerne le jour de Noël et le lendemain de Noël, lorsque ces jours fériés coïncident avec les deux jours de repos du fonctionnaire. La revendication de l'APASE ferait en sorte que ces jours fériés soient déplacés aux deux premiers jours ouvrables habituels du fonctionnaire, ce qui garantirait que celui-ci jouissent de la même chose que tous les autres fonctionnaires.

L'Employeur a accepté en principe la modification proposée.

Article 16 – Déplacements

Revendications de l'APASE

- 16.01 L'APASE proposait de modifier ce paragraphe en y intégrant le libellé de la convention collective du groupe ES de manière à refléter les cas dans lesquels l'indemnité serait versée plutôt que les cas dans lesquels elle ne serait pas versée. Notre revendication vise aussi à corriger une erreur dans le libellé actuel concernant l'indemnité de déplacement pour les affectations.
- 16.04 La revendication de l'APASE vise à supprimer le plafond de 12 heures pour une période mixte de déplacement et de travail un jour de travail normal, ou pour le déplacement un jour de repos, ou pour le déplacement un jour férié désigné.
- 16.05 La revendication de l'APASE vise à supprimer le plafond de 15 heures pour les déplacements à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des É.-U.
- 16.07 La revendication de l'APASE vise à améliorer la disposition relative aux fonctionnaires en déplacement en réduisant l'exigence pour l'accumulation de ce type de congé de 40 nuits à 20 nuits d'absence de la « résidence principale » du fonctionnaire. Elle a également pour objet

d'accroître le rythme d'accumulation après 20 nuits de « un jour » à « un jour et demi ». L'APASE propose aussi de remplacer « résidence principale » par « zone d'affectation » de manière à préciser ce que l'expression signifie pour un fonctionnaire permutant.

- 16.08 **NOUVEAU** La revendication de l'APASE vise à prévoir l'indemnité de déplacement pour se rendre des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires professionnels si l'Employeur l' « **autorise** » plutôt que l' « exige ».

Propositions de l'Employeur

- 16.04 La proposition de l'Employeur vise à limiter sa responsabilité de verser l'indemnité de déplacement en proposant que le plafond de 12 heures soit une période consécutive pouvant s'étendre sur deux jours civils plutôt que le « plafond » se renouvelle à minuit chaque jour de déplacement.
- 16.05 L'Employeur propose de réduire de 15 heures à 12 heures le plafond applicable aux déplacements à l'extérieur du Canada et de la partie continentale des É.-U.
- 16.06 La proposition de l'Employeur vise à donner aux gestionnaires la latitude de demander au fonctionnaire de liquider ses congés compensatoires acquis en vertu de cet article en congé compensatoire payé, sous réserve du consentement du fonctionnaire.

Revendications de l'APASE - Justification

16.01 et nouveau 16.08

- 16.01 Comme nous l'avons déjà souligné, notre revendication figure actuellement dans la convention collective du groupe ES et d'autres conventions collectives de la fonction publique. Dans nos discussions, nous avons aussi fait remarquer que le paragraphe 16.01 actuel contient une erreur relativement à l'indemnité de déplacement et aux affectations. Le MAECI et CIC ont toujours eu pour pratique de verser l'indemnité de déplacement pour les affectations. L'Employeur a reconnu cette pratique. Cependant, comme il l'a expliqué, dans le cas où le fonctionnaire établit son propre itinéraire pour l'affectation, l'indemnité de déplacement se limite à ce qu'il en aurait coûté au ministère si le fonctionnaire s'était rendu directement à son affectation. Par exemple, si le fonctionnaire est affecté à PARIS et décide de visiter Rome ou Moscou en cours de route, le ministère limiterait sa responsabilité en vertu de l'article relatif à l'indemnité de déplacement au temps que le fonctionnaire mettrait normalement à se rendre d'Ottawa à Paris. C'est logique, compte tenu que le fonctionnaire a le loisir de prendre ses propres dispositions de voyage en utilisant une avance non comptable prévue à cette fin en vertu des DSE.
- 16.08 Nous justifions cette revendication en nous appuyant sur notre expérience avec certains gestionnaires qui suggèrent à un fonctionnaire d'assister à un cours ou à un séminaire, mais que l'Employeur ne l'exige pas. Le billet d'avion, l'hébergement à l'hôtel, les repas et les faux frais sont payés, mais pas le temps de déplacement. Dans certains cas, l'obligation pour le fonctionnaire d'y assister est sémantique. Il semble que cela se fasse délibérément pour éviter de payer du temps de déplacement, probablement à cause des budgets restreints des gestionnaires. Pour éviter que cela ne se produise, nous estimons que, si l'Employeur autorise et approuve l'itinéraire de voyage du fonctionnaire, celui-ci devrait être indemnisé pour son temps de

déplacement. L'APASE a expliqué que le libellé qu'elle propose provient de la convention collective du groupe ES, mais qu'elle propose de remplacer les mots « sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister » par les mots « sauf si l'Employeur l'autorise □ y assister ».

Revendications de l'APASE

16.04 et 16.05

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, l'Employeur et l'APASE ont respectivement des propositions et des revendications concernant ces deux paragraphes. Les revendications de l'APASE visent à supprimer les plafonds de 12 heures et de 15 heures à l'indemnité de déplacement, tandis que la proposition de l'Employeur a pour objet de réduire de 15 h à 12 h le plafond au paragraphe 16.05; il propose également de modifier la convention collective de manière à pouvoir étendre le plafond de 12 heures sur deux jours civils. Les parties ont discuté de la mesure dans laquelle les plafonds actuels assurent une indemnité de déplacement adéquate. L'APASE a fait remarquer qu'une des toutes premières décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a établi que le « plafond » se renouvelait à minuit chaque jour civil. À notre connaissance, c'est de cette façon que ce paragraphe est appliqué à l'heure actuelle. L'à-propos du plafond a fait l'objet de discussion en posant par hypothèse que le plafond est renouvelé à minuit chaque jour civil, sans que l'employeur retire sa proposition. Nous en avons également discuté en posant par hypothèse que nous utiliserions le fuseau horaire du point de départ pour calculer le temps total de déplacement, ce qui éviterait la confusion occasionnée par le changement de fuseau horaire ou la ligne internationale de changement de date.

Résumé des discussions

Déplacements au Canada ou dans la partie continentale des É.-U. – Paragraphe 16.04

Selon le libellé actuel, le fonctionnaire touche jusqu'à concurrence de 12 heures de rémunération au tarif simple pour tout déplacement en sus de son jour de travail normal ou tout déplacement un jour de repos ou un jour férié désigné. Le taux de rémunération applicable est celui des heures supplémentaires.

Lorsque le fonctionnaire voyage un jour de travail normal en vertu de ce paragraphe, mais qu'il n'est pas tenu de travailler, il n'a droit qu'à sa rémunération normale de la journée, soit 7,5 heures.

C'est le cas, par exemple, lorsque le fonctionnaire voyage un jour de travail normal, mais qu'il n'est pas tenu de travailler.

Le fonctionnaire qui se rend d'Ottawa à Vancouver un jour de travail normal, mais qui n'est pas tenu de travailler ce jour-là, mettrait fort probablement son jour de travail complet à se rendre à destination. Le temps de déplacement pour un vol direct est de cinq heures, plus le temps nécessaire pour se rendre à l'aéroport au départ et à l'hôtel à l'arrivée, ce qui revient à environ 7,5 heures de déplacement. Si le fonctionnaire est tenu de voyager un jour de travail normal (mais sans travailler) jusqu'à Whitehorse ou San Diego et qu'il le fait sans d'abord se rendre au travail, il n'en mettrait pas moins plus de 7,5 heures (c.-à-d., sa journée de travail normale) pour se rendre à destination. Cela pourrait aussi être le cas pour le fonctionnaire qui met plus de temps pour se rendre à destination à cause d'escales fréquentes ou longues pour des correspondances de vol attribuables aux horaires de vols des transporteurs aériens, ou à des « intempéries ». Autrement dit, le fonctionnaire qui voyage un jour de travail normal en sus de sa journée de travail normale n'est pas rémunéré pour son temps de déplacement additionnel.

Dans ces circonstances, le plafond de 12 heures ne s'appliquerait pas à son temps de déplacement additionnel parce que, dans ces exemples, le fonctionnaire n'est pas tenu de voyager. Mais, il a été tenu par son Employeur de voyager, et le temps de déplacement a peut-être dépassé sa journée de travail normale. L'APASE a fait valoir que, dans ces cas-là, les fonctionnaires qui voyagent en sus de leur journée de travail normale devraient être rémunérés pour les heures de déplacement additionnelles.

Par exemple, lorsque le fonctionnaire voyage un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche sa rémunération journalière normale plus une indemnité de déplacement pour jusqu'à concurrence de 12 heures de rémunération, au taux applicable des heures supplémentaires.

Le fonctionnaire qui voyage un jour de travail normal d'Ottawa à Vancouver la même journée toucherait sa rémunération journalière normale plus la rémunération au tarif et demi pour une période mixte de travail et de déplacement en sus de ses heures de travail normales prévues à l'horaire, jusqu'à concurrence de 12 heures de rémunération au tarif simple. Si les heures de travail normales du fonctionnaire sont de 8 h à 16 h 30 et qu'il quitte après le travail pour un vol à 18 h et arrive à son hôtel à Vancouver sept heures plus tard, c.-à-d., 01 h à Ottawa, il toucherait :

- sa rémunération journalière normale – 7,5 heures;
- le temps de déplacement à compter de 16 h 30 jusqu'à minuit – 7,5 heures au « tarif et demi » ou 11,5 heures de rémunération;
- parce qu'il a voyagé une heure de plus le jour civil suivant, il aurait droit à une autre heure et demie de rémunération pour temps de déplacement additionnel.

Ce paragraphe semble avoir pour effet que, lorsque l'Employeur oblige le fonctionnaire à voyager un jour de travail normal pendant lequel celui-ci a aussi travaillé, l'Employeur accepte de rémunérer le fonctionnaire pour son déplacement jusqu'à concurrence d'une journée additionnelle de rémunération – c.-à-d., 12 heures de rémunération équivalent au salaire d'une journée de travail à tarif et demi, soit le taux applicable des heures supplémentaires.

Comme il était signalé dans l'exemple ci-dessus, compte tenu d'un certain nombre de facteurs, cette rémunération additionnelle pour un déplacement en sus de la période de déplacement et de travail pendant les heures de travail normales du fonctionnaire ne suffit peut-être pas pour couvrir toute la période de déplacement, comme c'est le cas dans l'exemple ci-dessus. L'heure de départ du fonctionnaire, les intempéries, les horaires de vols des transporteurs aériens qui occasionnent de longues escales ou de courts vols de correspondance, ainsi que la destination finale du fonctionnaire, sont autant de facteurs qui peuvent prolonger la durée du déplacement du fonctionnaire au-delà de ses heures normales de travail. Le plafond de 12 heures ou une journée additionnelle de rémunération ne suffisent peut-être pas pour couvrir ces imprévus. Toutefois, le fait qu'un nouveau plafond commence à minuit chaque jour pourrait permettre de tenir compte de ces imprévus pour tout déplacement en sus d'une journée complète de travail.

Le fonctionnaire qui est tenu de voyager en Amérique du Nord le premier jour de repos ou un jour férié désigné et qui est en déplacement plus de huit heures n'est pas rémunéré pour son déplacement additionnel. Cependant, si le voyage dure jusqu'après minuit, un nouveau plafond de 12 heures entre en jeu pour ce jour-là.

Par exemple, le fonctionnaire qui se rend d'Ottawa à Whitehorse (Yukon) serait fort probablement rémunéré pour son temps de déplacement jusqu'à l'aéroport de Vancouver durant une escale alors qu'il aurait atteint le plafond de 12 heures, soit huit heures de déplacement au tarif et demi. Le fonctionnaire ne

serait pas rémunéré pour son temps de déplacement au cours de la dernière étape du voyage, de Vancouver à Whitehorse, en supposant qu'elle a lieu le même jour.

Toujours en Amérique du Nord, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager un deuxième jour de repos, le plafond de 12 heures est atteint beaucoup plus rapidement parce que la rémunération est à tarif double plutôt qu'à tarif et demi. Le fonctionnaire qui est tenu de voyager plus de six heures le même jour dépasserait le plafond de 12 heures. En reprenant l'exemple d'Ottawa à Whitehorse le deuxième jour de repos, la rémunération pour le temps de déplacement cesserait fort probablement quelque part au-dessus des Rocheuses.

Nous estimons que le plafond de 12 heures pour les déplacements un jour de repos ou un jour férié désigné est inadéquat pour rémunérer les fonctionnaires qui voyagent ces jours-là et qu'en conséquence, il faudrait le supprimer. Nous nous sommes aussi déclarés préoccupés du fait que les fonctionnaires qui sont tenus de voyager un jour de travail normal, mais qui ne sont pas tenus de travailler ce jour-là, puissent eux aussi être inadéquatement rémunérés pour le temps de déplacement en sus de leurs heures normales de travail.

Déplacements à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des É.-U. – Paragraphe 16.05

La version française du paragraphe 16.05 établit par erreur un plafond de 12 heures. Ce plafond devrait être de 15 heures.

Le paragraphe 16.05 porte sur la rémunération pour le temps de déplacement à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des É.-U. Il vise trois situations de voyage, comme le paragraphe 16.04 :

- 1} les voyages un jour de travail normal pendant lequel le fonctionnaire n'est pas tenu de travailler;
- 2} les voyages un jour de travail normal pendant lequel le fonctionnaire est tenu de voyager et de travailler;
- 3} les voyages un jour de repos ou un jour férié désigné.

Le fonctionnaire qui est tenu de voyager d'Ottawa à Londres un jour de travail normal pendant lequel il n'est pas tenu de travailler devrait fort probablement se déplacer durant plus de 7,5 heures avant d'atteindre sa destination, et il n'existe aucune disposition visant à le rémunérer pour ce temps de déplacement additionnel. La rémunération pour le temps de déplacement se terminerait quelque part au-dessus de l'océan Atlantique. Il y aurait exception si le voyage se prolongeait après minuit le jour civil suivant, qui pourrait être un autre jour de travail du fonctionnaire ou son jour de repos ou un jour férié désigné.

Le déplacement du fonctionnaire qui travaille et voyage le même jour pour se rendre outre-mer prendrait fort probablement deux jours civils. Dans le calcul du temps de déplacement total, il a été convenu que nous utiliserions le fuseau horaire de départ afin d'éviter la confusion occasionnée par des fuseaux horaires différents. Le plafond de 15 heures dans l'exemple ci-dessus couvrirait fort probablement le temps de déplacement d'Ottawa à Londres. Cependant, plus la destination est éloignée, moins il est probable que le plafond de 15 heures suffise pour couvrir toute la période de déplacement.

Par exemple, le fonctionnaire qui se rend d'Ottawa à Sydney (Australie) et qui amorce son voyage après ses heures de travail normales devrait fort probablement se déplacer d'Ottawa à Vancouver, ou d'Ottawa à Los Angeles, puis Hawaï et enfin Sydney. Le temps total estimatif que le voyage prendrait à partir du moment où le fonctionnaire quitte son domicile jusqu'au moment où il arrive à son hôtel s'établit à

22 heures, réparties sur deux jours. Le temps de déplacement du fonctionnaire pour la première étape du voyage serait fort probablement compris dans le plafond de 15 heures le jour où le voyage a débuté, soit environ 7,5 heures. Le deuxième jour, le fonctionnaire serait rémunéré pour les 10 premières de déplacement au taux des heures supplémentaires, soit 10 heures au tarif et demi correspondent à 15 heures au tarif simple. Les cinq dernières de déplacement ne seraient pas rémunérées. Comme le fonctionnaire aurait atteint le plafond de 15 heures, la rémunération cesserait quelque part au-dessus de l'océan Pacifique.

Si nous reprenons le même exemple du fonctionnaire qui voyage d'Ottawa à Sydney le premier jour de repos ou un jour férié désigné, la rémunération maximale pour le temps de déplacement s'établirait à 10 heures. Dans le cas d'un déplacement le deuxième jour de repos, le fonctionnaire ne serait rémunéré que pour 7,5 heures de déplacement, soit 7,5 heures au tarif double correspondent à 15 heures. Dans ce cas, l'étape la plus courte du voyage du fonctionnaire, Ottawa à Vancouver ou Los Angeles, serait fort probablement couverte par le premier plafond de 15 heures. Cependant, le deuxième jour de déplacement selon ce scénario, qui serait le deuxième jour de repos du fonctionnaire, celui-ci serait rémunéré uniquement pour les 7,5 premières heures d'un voyage qui aurait duré 15 heures.

Ces exemples démontrent clairement que, pour les voyages un jour de travail normal à une destination outre-mer pendant lequel le fonctionnaire n'est pas tenu de travailler, la rémunération prévue dans la convention collective ne couvrirait pas (dans certains cas) le temps de déplacement requis pour le voyage outre-mer.

Ils démontrent aussi clairement que, pour les voyages un jour de travail normal pendant lequel le fonctionnaire voyage et travaille, ou pour les voyages un jour de repos ou un jour férié désigné, le plafond de 15 heures est insuffisant pour indemniser le temps de déplacement. L'ironie de la chose, c'est que le fonctionnaire est rémunéré moins pour son déplacement le deuxième jour de repos (7,5 heures de déplacement) que pour son déplacement le premier jour de repos (10 heures de déplacement) ou pour son déplacement un jour de travail normal (10 heures de déplacement). Quand on tient compte des retards occasionnés par les intempéries, les vols de correspondance et les bris d'équipement, le temps de déplacement normal pourrait facilement se prolonger pour quelques heures, voire même pour une nuitée à l'hôtel. De toute évidence, la rémunération pour le déplacement un jour de travail normal pendant lequel le fonctionnaire n'est pas tenu de travailler et de voyager le deuxième jour de repos est la moins élevée.

Revendication de l'APASE

16.07 Ce paragraphe est souvent appelé la « clause du temps mobilisé » parce qu'elle vise, du moins en partie, les situations dans lesquelles le fonctionnaire est séparé de sa famille à cause de fréquents voyages d'affaires tout au cours de l'année. Sa justification se trouve dans la notion de conciliation famille-travail que la majorité des ministères ont adoptée.

La disposition actuelle prévoit un jour de congé payé pour le fonctionnaire qui est absent de sa « résidence principale » pour quarante jours. Si le fonctionnaire est absent pour 60 nuits, il a droit à un autre jour de congé. Le fonctionnaire qui est absent pour 20 nuits additionnelles a droit à un autre jour de congé. Il en va de même pour 80 nuits additionnelles d'absence, jusqu'à concurrence de 120 nuits au total. Le nombre total de jours de congé est plafonné à cinq jours de congé compensatoire payé. L'article exclut aussi les voyages du fonctionnaire pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires comme absence de sa résidence principale sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister. L'article actuel figure dans la plupart des conventions collectives de la fonction publique.

La revendication de l'APASE a pour objet de raccourcir la période initiale d'absence de la résidence (de 40 nuits à 20 nuits) qui donne droit à un jour de congé. Elle inclut aussi les nuits d'absence du fonctionnaire pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, s'il est tenu par l'Employeur d'y assister. Nous proposons également de modifier le paragraphe de manière à prévoir un jour et demi de congé après chaque période de 20 nuits additionnelles d'absence de la zone d'affectation du fonctionnaire, sans « plafond » quant au nombre de jours de congé qu'il est ainsi possible d'accumuler.

L'Employeur a fait remarquer que le libellé actuel de la convention collective du groupe FS est le même qui figure dans toutes les conventions collectives de la fonction publique et qu'il s'agit d'une disposition relativement nouvelle. L'APASE n'a pu trouver de convention à l'appui de sa revendication. Toutefois, nous sommes préoccupés par un risque de mauvaise application à cause de la mention de la « résidence principale » du fonctionnaire dans l'article. Selon nous, l'agent FS permutant qui travaille à l'étranger aurait une résidence principale tant dans sa zone d'affectation qu'en mission à l'étranger. Pour éviter tout malentendu, il faudrait faire mention de la zone d'affectation du fonctionnaire. Nous craignons aussi que le temps passé à assister à des séances de formation, à des séminaires et à des conférences qui sont autorisés par l'Employeur soit exclu du nombre de jours d'absence de la résidence qui donnerait droit à un jour de congé payé. Si l'Employeur a autorisé le voyage, il devrait compter dans le calcul des 40 et 20 jours d'absence de la résidence.

Article 17 – Fonctionnaires à temps partiel

Revendication de l'APASE

La revendication de l'APASE a pour objet de discuter des dispositions de la convention collective relatives aux fonctionnaires à temps partiel dans la mesure où elles s'appliquent aux agents FS permutants.

Lors de nos discussions, nous avons appris qu'il n'existe pas d'agents FS à temps partiel nommés pour une période indéterminée. Il y a deux (2) agents FS qui travaillent à temps partiel, mais il s'agit d'une solution temporaire qui accommode ces fonctionnaires.

Les parties sont convenues de reconduire les dispositions actuelles.

Prochaine séance de négociations

La prochaine séance de négociations est prévue pour septembre. Une fois les dates confirmées, elles seront affichées sur le site Web de l'APASE, à www.pafso-apase.com.