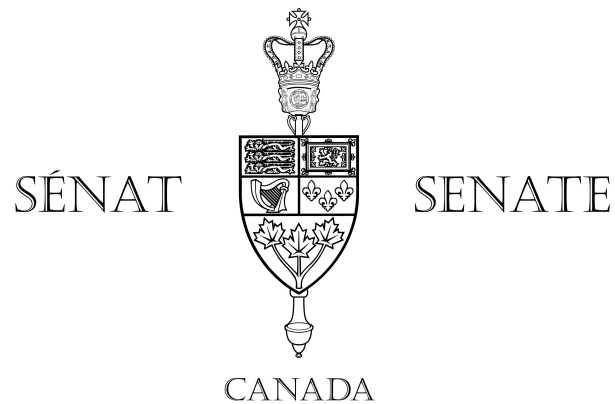




DÉBATS DU SÉNAT

1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE • VOLUME 150 • NUMÉRO 248

LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

PROJET DE LOI MODIFICATIF—
TROISIÈME LECTURE—AJOURNEMENT DU DÉBAT

Discours de

l'honorable Diane Bellemare

Le mercredi 21 novembre 2018

LE SÉNAT

Le mercredi 21 novembre 2018

[Traduction]

LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

PROJET DE LOI MODIFICATIF—
TROISIÈME LECTURE—AJOURNEMENT DU DÉBAT

L'honorable Diane Bellemare (coordonnatrice législative du gouvernement au Sénat) propose que le projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, soit lu pour la troisième fois.

— Honorables sénateurs, je prends la parole aujourd'hui au sujet du projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, à l'étape de la troisième lecture au Sénat.

[Français]

Comme je l'ai dit en cette Chambre à l'étape de la deuxième lecture, ce projet de loi vise à rétablir l'équilibre des relations de travail pour les employés de la fonction publique fédérale au point où il existait avant l'adoption de certaines dispositions législatives incorporées dans trois projets de loi de mise en œuvre du budget présentés au cours de la 41^e législature.

[Traduction]

Mes collègues se rappellent peut-être qu'à la suite de la présentation de ce projet de loi par l'ancien gouvernement, 12 des 15 syndicats fédéraux représentant les employés de la fonction publique ont intenté une poursuite contre le gouvernement au motif que les dispositions du projet de loi étaient inconstitutionnelles, surtout celles qui faisaient disparaître unilatéralement la banque de congés de maladie des fonctionnaires.

[Français]

Le projet de loi C-62 vise essentiellement l'abrogation de plusieurs lois qui n'ont jamais été mises en œuvre par le gouvernement actuel. Il constitue un geste de bonne foi de la part du gouvernement pour retrouver l'équilibre dans les relations de travail avec les employés de la fonction publique. Ainsi, si le projet de loi C-62 est adopté, l'employeur n'aura plus le pouvoir de désigner unilatéralement les services essentiels, de retirer aux agents négociateurs le droit de choisir le mode de règlement des différends, de modifier unilatéralement le régime de congés de maladie et d'imposer de nouveaux facteurs dont les arbitres doivent tenir compte avant de formuler une recommandation ou de prendre une décision arbitrale. Je précise que ce projet de loi touche seulement les employés de la fonction publique. Il n'a pas d'impact sur les employés du secteur privé.

J'aimerais maintenant parler du travail effectué par le comité et des questions qui ont été soulevées.

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales, que je tiens à remercier pour son excellent travail, a tenu quatre réunions pour étudier ce projet de loi. Il a profité de l'expertise de 15 témoins. Parmi ceux-ci, on compte le président du Conseil du Trésor, l'honorable Scott Brison, accompagné de ses fonctionnaires, des représentants du Bureau du directeur parlementaire du budget, des représentants des syndicats de la fonction publique, des

représentants de services de ressources humaines ministériels, et des individus qui ont acquis beaucoup d'expérience dans le domaine des relations de travail, soit un avocat et des universitaires. Le travail du comité s'est articulé principalement autour de trois enjeux, soit l'utilisation des congés de maladie accumulés par les employés de la fonction publique, le processus pour négocier et déterminer les services essentiels, et la façon de régler les différends.

Avant de passer à l'analyse de ces enjeux, je désire souligner rapidement une quatrième question concernant l'analyse comparative entre les sexes. Notre collègue, le sénateur Tannas, a demandé si le projet de loi avait été assujéti à une telle analyse. Le président du Conseil du Trésor, l'honorable Scott Brison, a affirmé que oui. Comme c'est le cas pour tous les projets de loi du gouvernement, on a analysé le projet de loi C-62 pour s'assurer qu'il est équitable pour les femmes et les hommes.

Permettez-moi maintenant de passer aux trois enjeux soulevés au sein du comité. Je commencerai avec l'utilisation des congés de maladie accumulés.

Les témoins nous ont permis de détruire le mythe qui entoure les congés de maladie dans la fonction publique selon lequel les congés de maladie seraient un gain monnayable que les employés peuvent accumuler et utiliser sous forme de vacances. De plus, selon ce mythe, cette pratique serait courante parmi les employés de la fonction publique, dont certains se serviraient de leur banque de 200 à 300 jours de congé de maladie pour prendre des vacances avant de partir à la retraite. Les témoins ont été clairs : les congés de maladie ne peuvent être utilisés que par des gens qui sont malades.

[Traduction]

Je le répète. Les témoignages que nous avons entendus étaient très clairs : les congés de maladie peuvent uniquement servir à ceux qui sont malades.

Nick Fabiano, commissaire adjoint intérimaire chargé du Secteur de la gestion des ressources humaines du Service correctionnel du Canada, nous a décrit le programme national de surveillance de l'assiduité, qui vise à analyser les absences des employés de différents groupes au sein de son organisme.

Si un employé a accumulé plus d'absences que la moyenne des employés pour un groupe donné, le gestionnaire aborde le problème avec l'employé en question. Les gestionnaires surveillent les tendances de leurs employés tout au long de leur carrière pour déterminer si, par exemple, ils sont souvent malades les vendredis ou les lundis.

[Français]

De plus, les gestionnaires et les superviseurs ont la responsabilité de demander un certificat médical si un employé s'absente pour une période de plus de quelques jours.

[Traduction]

Amy Kishek, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, explique :

Les congés de maladie accumulés ne sont pas monétisés. On ne peut pas s'en prévaloir sans prouver qu'on en a besoin.

En ce qui a trait aux personnes qui écoulent leurs congés de maladie à la fin de leur carrière, Mme Kishek dit :

C'est facilement attribuable au fait que les gens sont en général plus souvent malades à la fin de leur carrière. Ils doivent épuiser leurs congés afin de bénéficier des prestations d'invalidité à long terme, qui ne sont pas faciles à obtenir. C'est adéquat et nécessaire.

Deborah Cooper, avocate générale de l'Association canadienne des employés professionnels, dit :

La plupart des gens, au moment de prendre leur retraite [...] [ont] 200 jours [...] 150 jours. Cela montre que les fonctionnaires sont dévoués et utilisent rarement leurs congés de maladie.

[...] Si vous prenez votre retraite avec 250 ou 300 jours de congé de maladie en réserve, vous ne recevrez rien en échange. Il s'agit d'un régime d'assurance que, si vous êtes chanceux, vous n'aurez jamais besoin d'utiliser. Ces 250 jours de congé accumulés seront perdus, alors que vous partirez joyeusement à la retraite. Vous ne recevrez aucune forme de rémunération en contrepartie [...]

[Français]

Comme l'ont expliqué ces témoins, il est vrai qu'un certain nombre d'employés prennent leur retraite après avoir utilisé tous leurs congés de maladie, mais ce sont des personnes qui sont malades, soit des gens atteints d'un cancer, des gens qui ont des problèmes cardiaques ou qui ont subi un AVC, par exemple.

Marc Thibodeau, directeur général des relations de travail et de la rémunération à l'Agence des services frontaliers du Canada, l'a très bien résumé, et je cite :

Ce qui peut être perçu comme étant une utilisation de congés de maladie pour devancer la retraite devient plutôt un scénario où une personne tombe malade et est malade au point de ne pas pouvoir revenir au travail, puis prend sa retraite.

Il va de soi que les gens, vers la fin de leur carrière, sont plus âgés. Je n'ai pas besoin de vous rappeler, honorables collègues, qu'avec l'âge vient la sagesse, mais aussi des problèmes de santé, car c'est un fait démographique.

Maintenant, parlons des services essentiels.

[Traduction]

Le deuxième point qui a suscité beaucoup de discussion au comité portait sur le meilleur moyen de déterminer quels postes au sein de la fonction publique devraient être considérés comme des services essentiels.

[Français]

Grâce au projet de loi C-62, l'employeur n'aura plus le droit exclusif de déterminer les services essentiels pour la protection et la sécurité du public ou de désigner les postes nécessaires à la prestation de ces services. L'employeur travaillera de concert avec les agents négociateurs pour désigner les postes nécessaires à la prestation des services essentiels et conclura des ententes sur les services essentiels avec eux, comme c'était le cas avant l'adoption des projets de loi insérés aux projets de loi de mise en œuvre du budget.

[Traduction]

Les témoins sont unanimes : la meilleure façon de déterminer quels sont les services essentiels est de faire participer au processus de détermination les personnes qui assurent la prestation de ces services, autrement dit, les employés ou les syndicats qui les représentent.

[Français]

Bref, il est plus efficace de définir les services essentiels et de déterminer qui les fournira à l'aide d'un consensus que de le faire unilatéralement par une décision de l'employeur. De plus, la négociation offre de la souplesse afin de revoir les ententes concernant les services essentiels au fur et à mesure que le contexte évolue.

Le troisième enjeu, dont on a discuté à maintes reprises au sein du comité, concernait le mode de règlement des différends; par arbitrage ou par conciliation-grève. Lors de l'adoption du projet de loi C-62, on pourra choisir entre la conciliation-grève et l'arbitrage. Le règlement de différends ne sera plus déterminé à l'avance par l'imposition de dispositions législatives prévues dans la loi.

[Traduction]

Les témoins ont affirmé que le règlement des différends est plus efficace lorsqu'il est fondé sur la négociation plutôt que sur l'arbitrage imposé.

Je vais citer les paroles de Robert Paul Hebdon, professeur émérite à l'Université McGill :

[U]ne entente négociée librement par les parties est de beaucoup supérieure à un règlement imposé au moyen d'une loi, ou même par un arbitre [...] Lorsque l'entente est négociée librement, les deux parties estiment qu'elle vient d'elles et l'appuient. Dans les cas où il y a un syndicat, l'entente a probablement fait l'objet d'un vote. De façon générale, les parties sont plus susceptibles d'accepter les conditions du règlement si elles les ont approuvées.

[Français]

Certains honorables collègues ont demandé aux témoins s'ils insisteraient sur un amendement qui a été proposé à l'autre endroit concernant les services essentiels et la disponibilité d'autres personnes à prêter ces services lors d'une grève. Or, les parties prenantes se disent satisfaites du projet de loi tel qu'il est rédigé. Cela ne veut pas dire qu'il est parfait, mais les parties prenantes sont d'avis qu'il importe avant tout de rétablir la situation antérieure, tout en anticipant les occasions futures de négocier des améliorations à la législation, le tout sans amender ce projet de loi.

[Traduction]

D'un point de vue général, Deborah Cooper, avocate générale de l'Association canadienne des employés professionnels, l'ACEP, a affirmé que le projet de loi C-62 :

[...] supprime pratiquement toutes les difficultés créées par les projets de loi C-4 et C-59. L'ACEP envisage favorablement le retour à un régime de relations de travail imparfait, mais beaucoup plus juste et équilibré que le régime actuel. Par conséquent, l'ACEP vous demande de ne plus tarder à rétablir cet équilibre.

Debi Daviau, présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a exhorté les sénateurs à adopter le projet de loi, pour les raisons suivantes :

Pour le moment, la chose à faire est de rétablir le régime de relations de travail qui était en place pendant une bonne partie des 60 dernières années afin que nous puissions négocier les conventions collectives et continuer de défendre les intérêts des Canadiens, ce que nous faisons le mieux.

[*Français*]

En conclusion, honorables sénatrices et sénateurs, je ne veux pas vous donner l'impression que ce projet de loi garantit la perfection dans les relations de travail dans la fonction publique ou qu'il corrige tous les problèmes.

Nous avons entendu dire qu'il faudrait modifier le système de congés de maladie afin de mieux l'adapter aux réalités du XXI^e siècle. À l'heure actuelle, les employés plus jeunes sont défavorisés, car, en cas de blessure ou de maladie grave, il est fort probable qu'ils n'auront pas accumulé assez de congés de maladie pour bien se rétablir ou se guérir. Pour cette raison, le président du Conseil de Trésor s'est engagé à ce que son ministère travaille en étroite collaboration avec les syndicats pour établir un régime de bien-être qui abordera les problèmes de santé mentale, par exemple, et d'autres maladies qui peuvent être chroniques. Le comité a obtenu l'assurance que ce travail est en train de se réaliser.

Je vous demande donc d'adopter promptement ce projet de loi et vous remercie de votre attention.
