



Dossiers chauds  
pour la négociation collective



Num. 3

Alliance de la Fonction publique du Canada - 233 rue Gilmour, Ottawa ON - K2P 0P1 - 613.560.4200 - bargaining@psac.com

## **LE TEMPS MOBILISÉ : DEUXIÈME MANCHE**

La dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor a amené une belle victoire en matière de temps mobilisé pour les membres de l'AFPC qui effectuent régulièrement des voyages liés au travail. Sous la direction de l'équipe de négociation de la Table 3, l'AFPC est devenue le premier syndicat à faire reconnaître, dans une convention collective nationale, la situation particulière des employé-e-s qui se déplacent fréquemment. Aux termes du nouveau paragraphe négocié par l'équipe de l'AFPC « Congé pour les employé-e-s en déplacement », les personnes qui sont absentes de leur résidence plus de 40 nuits dans une année ont droit, désormais, à cinq jours de congé compensateur au maximum.

Les membres qui ont lutté vaillamment afin d'obtenir ce gain important en sont très fiers. Mais ce n'était, à leurs yeux, qu'un début, qu'un pas dans la bonne direction. À leur avis, la question du temps mobilisé a de profondes répercussions sur la conciliation travail-famille. À l'instar des syndicats qui, au fil des ans, ont revendiqué avec ardeur de meilleurs avantages et salaires pour les travailleuses et travailleurs de postes, nous continuerons de revendiquer de meilleurs avantages pour les employé-e-s assujettis au temps mobilisé.

Le présent document de réflexion fait le point sur la question du temps mobilisé et décrit les personnes touchées par le temps mobilisé ainsi que les gains acquis lors de la dernière négociation. Notre objectif premier, toutefois, est de proposer d'autres améliorations à la convention collective que nous pourrions négocier avec le Conseil du Trésor et d'autres employeurs.

### **Qu'entend-on par temps mobilisé?**

Le temps mobilisé est une question qui touche un large éventail de travailleuses et de travailleurs au gouvernement fédéral. Ce problème a fait surface au cours des années 80 lorsque des membres ont dénoncé une situation intolérable : leur emploi les « tenait en captivité » dans une région éloignée ou à bord d'un navire. Qui plus est, ils n'étaient pas rémunérés pour ces périodes d'inactivité et ne pouvaient pas retourner chez eux, comme les autres travailleuses et travailleurs. Après avoir essayé de régler la question du temps mobilisé par des griefs, et récolté des victoires et des échecs, les membres se sont tournés vers la négociation collective. Pendant des années, il s'est avéré impossible d'aborder ce sujet à la table de négociation, mais à mesure que le nombre d'employé-e-s fédéraux appelés à voyager augmentait, il prenait de l'importance. Notre première grande réussite dans ce dossier remonte à mars 2000, lors des négociations de la Table 3. L'AFPC et le Conseil du Trésor s'étaient entendus pour

## Le temps mobilisé : deuxième manche

---

mener conjointement une enquête sur le temps mobilisé. On a créé un comité mixte. L'Alliance a sondé ses membres, tandis que le Conseil du Trésor a effectué un sondage auprès de ministères. Ces sondages ont donné lieu à deux rapports : le premier, rédigé par le comité mixte, traite des obligations de voyage (motifs, durée et destinations) ; le second, préparé par l'AFPC, analyse l'impact du temps mobilisé sur les membres.

Le sondage a révélé, entre autres, que les effets négatifs liés au temps mobilisé ne se limitent pas aux personnes qui travaillent en régions éloignées ou à bord de navires. Ces dernières sont effectivement aux prises avec des problèmes particuliers d'isolement, mais les problèmes plus courants causés par le temps mobilisé touchent un large éventail de travailleuses et de travailleurs, de ministères et de classifications :

- le fait de ne pas pouvoir participer à des activités familiales et communautaires est l'un des effets le plus souvent cité par les personnes qui voyagent beaucoup ;
- les employé-e-s ne peuvent planifier d'activités sociales parce que l'employeur peut, à tout moment, leur ordonner de partir ;
- près de la moitié des personnes qui passent plus de 40 nuits à l'extérieur par année ont déclaré que leur conjointe ou conjoint doit effectuer des heures réduites ou prendre des congés non payés afin de s'occuper de la famille ;
- la majorité des répondantes et répondants ont indiqué que leurs voyages occasionnent des frais d'entretien ménager supplémentaires;
- les répondantes et les répondants ont déclaré qu'ils ne peuvent se prévaloir des congés de maladie ou du congé pour obligations familiales ;
- dans bien des ministères, on demande aux employé-e-s de passer la nuit du samedi sur place pour économiser sur le billet d'avion, mais on ne leur offre rien, ou presque rien, en retour.

### Le temps mobilisé – ce qu'en pensent les membres

Environ 550 membres de la Table 3 ont répondu au sondage sur le temps mobilisé de l'AFPC. Voici ce qu'a écrit un membre à ce sujet :

*« J'ai conservé des copies de mes comptes de dépense pendant toute ma carrière et j'en garde le souvenir amer de chaque nuit passée loin de chez moi, coincé dans quelque chambre d'hôtel. Je me sens très qualifié pour parler du temps mobilisé. Je pense à tous les moments familiaux manqués qu'on ne peut jamais remplacer, à tous les hobbies auxquels j'aurais pu m'adonner, aux clubs et aux organisations que j'aurais pu joindre, au travail bénévole que j'aurais pu accomplir, aux repas immangeables au restaurant. Quand vous êtes sur la route, vous êtes essentiellement seuls pendant tout le temps passé loin de chez vous. J'oserais affirmer que le taux de divorce, d'alcoolisme, de cancer, d'obésité, de dépression et de suicide est élevé chez les membres qui accumulent beaucoup de temps mobilisé. »*

En somme, être assujéti au temps mobilisé complique grandement la conciliation travail-famille. Le travail de ces personnes ne diffère peut-être pas beaucoup du travail accompli par les autres employé-e-s de la même classification, du même niveau et du même échelon de rémunération. Mais, à la fin de la journée, elles regagnent l'hôtel, le camping ou leur couchette, pas leur foyer comme leurs collègues. Une expression résume bien ce qu'éprouvent les personnes assujéties aux temps mobilisé : « on me vole mon temps libre ».

En ce sens, leur expérience ressemble beaucoup à celle des travailleuses et travailleurs par postes : contrairement à la majorité des autres employé-e-s, ils sont coupés du rythme normal de la vie familiale et communautaire. Les travailleuses et travailleurs assujétis au temps mobilisé savent pertinemment que ces exigences font partie des postes qu'ils occupent, mais ils veulent qu'elles soient reconnues. À l'instar des travailleuses et travailleurs par postes qui, au fil des ans, ont réussi à négocier des primes de poste et l'établissement des horaires, les employé-e-s assujétis au temps mobilisé revendiquent la reconnaissance et la rémunération équivalentes au travail qu'ils effectuent.

### **Combien de membres sont touchés par le temps mobilisé ?**

Le sondage a révélé qu'un nombre élevé de membres de la Table 3 sont de « grands voyageurs ». En effet, selon l'étude mixte, environ 40 % des membres de la Table 3 ont effectué au moins un voyage au cours de l'année. Ces personnes passent, *en moyenne*, 24 nuits à l'extérieur de leur foyer par année. Environ 10 % des membres de la Table 3 passent annuellement plus de 40 nuits loin de chez eux ; bon nombre ont déclaré être en voyage plus de 80 nuits par année.

On note une fréquence élevée de déplacements chez :

- les inspectrices et inspecteurs techniques d'Industrie Canada ;
- les agentes et agents des pêches au ministère des Pêches et Océans (MPO) ;
- le personnel de recherche sur le terrain d'Environnement Canada et du MPO ;
- les inspectrices et inspecteurs de la sécurité de l'aviation civile de Transports Canada et du Bureau de la sécurité des transports du Canada ;
- les gestionnaires des installations de Travaux publics Canada, de Santé Canada et du ministère des Affaires étrangères.

Le sondage mené en 2000 par l'AFPC s'adressait aux membres de la Table 3, mais des membres d'autres unités de négociation y ont également répondu. Même si ces personnes voyagent moins, il n'empêche qu'elles souffrent aussi des effets négatifs du temps mobilisé. Tel est le cas, notamment, des agentes et agents d'immigration de la Table 1, des gens de métier de la Table 2 qui travaillent en régions éloignées, des

inspectrices et inspecteurs des aliments à l'Agence canadienne d'inspection des aliments et des répartitrices et répartiteurs de l'impôt à l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**Quels sont les gains obtenus par l'AFPC en 2001?**

<b>Nuits à l'extérieur du foyer par année</b>	<b>Crédit de congé compensateur</b>
40-59	1
60-79	2
80-99	3
100-119	4
120+	5

Les dispositions de ce paragraphe (voir l'encadré) ne s'appliquent pas, toutefois, aux déplacements reliés à des cours, des séances de formation ou autres activités du genre. En outre, le congé compensateur est sujet aux mêmes règles que celui acquis au titre des heures supplémentaires, c'est-à-dire que toute portion non utilisée du congé compensateur est payé en espèces. (Voir les alinéas XX.02 (c) et (d). Exemple : les alinéas 28.02 (c) et (d) dans la convention collective de la Table 3.)

On a négocié les mêmes dispositions pour les Tables 1 et 2. Le nouveau paragraphe est entré en vigueur le 19 novembre 2001, pour toutes les Tables, ce qui signifie que les membres ont pu réclamer un congé pour les voyages effectués durant l'année financière 2001-2002. Lorsque la négociation avec le Conseil du Trésor battra son plein, les membres auront déjà réclamé leur congé compensateur pour les voyages effectués durant l'année financière 2002-2003. Nous devrions alors savoir combien de jours de congé les membres ont demandé et recevoir des rapports sur tout problème lié à l'interprétation du nouvel article.

La percée au Conseil du Trésor a entraîné des victoires semblables à Parcs Canada et à d'autres petits employeurs distincts, dont le Bureau du vérificateur général (BVG) et le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH). D'autres syndicats ont également adopté des dispositions similaires, notamment l'IPFPC (les groupes HE (Santé) et AV (Vérification, commerce et achat)) et la FIOE (le groupe EL (Électronique)).

**Libellé de la convention collective**

Voici le libellé standard négocié par l'AFPC :

**ARTICLE XX  
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**XX.XX Congé pour les employé-e-s en déplacement**

- (a) *L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.*
- (b) *Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.*
- (c) *Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas XX.02c) et d).*

*Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.*

**À venir : d'autres améliorations à la situation des employé-e-s assujettis au temps mobilisé**

Les travailleuses et les travailleurs des unités de négociation qui ont obtenu la clause « Congé pour les employé-e-s en déplacement » ont certes gagné une victoire importante. Mais, la majorité d'entre eux n'auront droit qu'à un ou deux jours de congé – une bien petite consolation compte tenu des difficultés.

Voici quelques éléments que nous pourrions revendiquer afin de rétablir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ces employé-e-s :

- **Abaisser le seuil** : modifier le paragraphe « Congé pour les employé-e-s en déplacement » en accordant un jour de congé compensateur après une absence de 20 nuits dans une année financière, au lieu de 40 nuits. Dans notre revendication initiale, nous avons classé les employé-e-s assujettis au temps mobilisé dans la catégorie des employé-e-s qui passent plus de 15 % de leurs journées normales de travail loin de leur foyer, soit environ 34 jours par année. Or, notre sondage a révélé que les effets négatifs commencent à se faire sentir à partir du vingtième jour. Il y aurait donc lieu d'abaisser le seuil.

- **Augmenter le rythme auquel les jours de congé supplémentaires sont acquis :** modifier le paragraphe comme suit : accorder un jour de congé supplémentaire pour chaque période additionnelle de 10 nuits passées à l'extérieur. Ainsi, une personne qui s'absente 100 nuits par année aurait droit à neuf jours de congé, en supposant que le seuil est fixé à 20 nuits. À l'heure actuelle, l'employé-e qui s'absente 79 nuits par année n'a droit qu'à deux jours de congé supplémentaires, puisqu'il ne peut les accumuler qu'à raison de 20 nuits passées à l'extérieur de son foyer. Voilà une bien maigre compensation pour un horaire aussi chargé.
- **Modifier le plafond :** parallèlement aux modifications précédentes, augmenter de cinq à dix le nombre maximal de jours de congé compensateur.
- **Règles sur l'établissement des horaires :** instituer des règles sur l'établissement des horaires à l'intention des employé-e-s en déplacement. Exiger, plus particulièrement, que les horaires de voyage soient fixés au moins sept jours à l'avance. Dans l'éventualité où l'horaire de voyage est modifié ou communiqué sans un préavis de sept jours, accorder une prime compensatoire à tarif double pour les heures de travail et le temps de déplacement durant les deux premières journées additionnelles de voyage. Il faut aussi demander à l'employeur qu'il fasse tout en son possible afin de redonner à l'employé-e ses jours de repos. Nous voulons des dispositions qui pénaliseraient l'employeur, comme celles obtenues par les travailleuses et travailleurs par postes. Notre intention n'est pas de bonifier le salaire des employé-e-s assujettis au temps mobilisé, mais plutôt d'encourager l'employeur à mieux planifier les voyages et, ainsi, à éviter les changements de dernière minute.
- **Travail en régions éloignées ou sur le terrain :** exiger, dans le cas des membres qui travaillent en régions éloignées ou sur le terrain et qui n'ont pas accès à des activités sociales régulières ou à des installations récréatives, qu'ils soient rémunérés au tarif des heures normales jusqu'à concurrence de 15 heures ou au tarif des heures supplémentaires en vigueur pour toutes les heures travaillées, selon le tarif le plus élevé. Ce concept est déjà appliqué à certaines situations de travail, dont les employé-e-s du groupe EG qui effectuent des essais en mer pour le compte du MDN (voir l'Appendice L dans la convention de la Table 3).
- **Jours de repos payés :** exiger que tous les employé-e-s qui doivent passer une journée de repos loin de chez eux soient rémunérés ce jour-là. Le libellé pourrait prévoir que cette personne touchera « le plus élevé des deux montants suivants : la rémunération au tarif normal pour les heures de travail d'une journée ou la rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires pour les heures travaillées ou de déplacement ». Cette mesure ne mettra peut-être pas fin à la pratique des prolongations le samedi soir, mais elle veillerait à ce que les employé-e-s profitent un peu des économies réalisées ainsi par le gouvernement.

### L'extension des dispositions

Signalons, en dernier lieu, que d'autres membres de l'AFPC assujettis au temps mobilisé ne bénéficient pas encore d'une disposition sur les congés des employé-e-s en

déplacement. Il s'agit, entre autres, des inspectrices et inspecteurs d'aliments à l'ACIA, des répartitrices et répartiteurs de l'impôt à l'ADRC, d'un large éventail de membres chez les employeurs distincts et les employé-e-s des trois gouvernements territoriaux. Négociera-t-on ou non une telle disposition chez ces employeurs ? C'est aux équipes de négociations qu'il revient d'en décider, après examen de toutes les questions prioritaires. Si elles décident d'aller de l'avant, le fait que nous ayons obtenu gain de cause pour les membres de la Table 3 est encourageant : nous pourrions y arriver à la table de négociation ou à une étape ultérieure avec le concours d'une tierce partie.

***Nous espérons que ces informations sont utiles. Pour tous commentaires ou suggestions, veuillez communiquer avec Kate Rogers ou David Orfald, à la section des négociations de l'AFPC à Ottawa.***