



Dossiers chauds
pour la négociation collective



Enjeux

Num. 4

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

LES MEMBRES DE L'AFPC CHARGÉS DE LA RÉGLEMENTATION ET DE L'EXÉCUTION DE LA LOI AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE : FIERS DE PROTÉGER LES CANADIENS

Sur la ligne de front

Chaque jour, d'un bout à l'autre du pays, des membres de l'AFPC travaillent sans relâche pour protéger la santé et la sécurité des Canadiens et préserver le patrimoine naturel du pays. À l'emploi de nombreux ministères et agences du gouvernement fédéral, dans l'un des trois vastes territoires du Nord, ces femmes et ces hommes dévoués s'acquittent de tâches qui exigent des compétences et des connaissances spécialisées. Qu'il s'agisse des inspectrices et des inspecteurs des aliments, des gardiennes et des gardiens des parcs nationaux, des agent-e-s des pêches ou des douanes, ces membres remplissent toute une gamme de fonctions importantes pour assurer la sécurité et la santé de tous.

Parlez à ces gens de leur travail et tous vous diront combien ils trouvent personnellement valorisant d'assumer leurs responsabilités au nom des Canadiens. Cependant, interrogez-les sur leur environnement de travail, sur les connaissances extraordinaires qu'ils ou elles doivent posséder et les exigences techniques imposées, sur les risques et les dangers auxquels ils sont exposés quotidiennement, et vous constaterez que ces membres, qui jouent un rôle unique dans la fonction publique, sont frustrés. Ils et elles estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur ni récompensés pour faire du Canada un lieu où l'on peut vivre en toute sécurité.

Depuis le 11 septembre 2001, le monde a changé, et les questions de santé et de bien-être sont au cœur de nos préoccupations. Il suffit d'écouter les informations ou de lire les journaux pour se rendre compte que nos gouvernements agissent en conséquence. Il est maintenant temps que l'on se penche sur les problèmes et les préoccupations des membres chargés de l'exécution de la loi. Ils et elles sont les premiers intervenants à faire face aux situations pouvant menacer la santé et la sécurité des gens, là où se présente la menace et quelle qu'en soit la forme.

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

Qui sont ces membres?

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation, de l'inspection et de l'exécution de la loi exercent des professions diverses :

<i>Agent-e-s de probation et de libération conditionnelle</i>	<i>Équipages des garde-côtes</i>
<i>Agent-e-s de protection de la faune</i>	<i>Gardiennes et gardiens des parcs</i>
<i>Agent-e-s de santé et sécurité au travail</i>	<i>Inspecteurs et inspectrices des aliments</i>
<i>Agent-e-s d'immigration</i>	<i>Inspecteurs et inspectrices des produits</i>
<i>Agent-e-s de la prévention de la pollution</i>	<i>Inspecteurs et inspectrices des transports</i>
<i>Agent-e-s des douanes</i>	<i>Travailleuses et travailleurs sociaux préposés à la protection de la jeunesse dans les Territoires</i>
<i>Agent-e-s des pêches</i>	<i>Vérificateur et vérificatrice de l'impôt</i>

- Éducation
- Évaluation
- Exécution de la loi
- Inspection
- Protection
- Surveillance

Ce sont là les activités essentielles que le personnel chargé de l'inspection et de l'exécution de la loi exerce en notre nom et qui sont exécutées au moyen de différentes façons de procéder, depuis la prévention, l'éducation et la collaboration jusqu'à l'application de la loi qui peut nécessiter de porter des accusations, d'entamer une procédure en justice, d'imposer une amende voire d'emprisonner des gens.

Où travaillent ces membres?

Les gens qui travaillent au sein de la fonction publique dans le domaine de la réglementation, de l'inspection et de l'exécution de la loi, occupent des postes variés dans divers ministères et agences. En voici quelques exemples :

- Les inspecteurs et les inspectrices des viandes et autres aliments de l'**Agence canadienne d'inspection des aliments** sont responsables de la salubrité et de la qualité de nos produits alimentaires.
- Les agent-e-s des douanes de l'**Agence des douanes et du revenu du Canada** et les agent-e-s d'immigration de **Citoyenneté et Immigration Canada** sont

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

chargés de protéger les frontières canadiennes et de contrôler la circulation des personnes et des produits qui entrent au pays et qui en sortent.

- Les agent-e-s des pêches de **Pêches et Océans Canada** assurent la protection et la préservation de l'un de nos plus grandes richesses naturelles, soit l'habitat du poisson et les stocks de poissons.
- Les inspecteurs et les inspectrices de **Transport Canada** voient à ce que notre système de transport ferroviaire, routier, aérien ou maritime soit sûr et efficace.
- Les gardiennes et les gardiens des parcs de l'**Agence Parcs Canada** voient à ce que les parcs nationaux du Canada soient des endroits sécuritaires et agréables, toute l'année, pour les visiteurs.
- Les inspecteurs et les inspectrices de produits de **Santé Canada** s'assurent que les produits et les appareils conçus pour améliorer notre santé sont sûrs et fiables.
- À **Environnement Canada**, les agent-e-s de la prévention de la pollution veillent à l'exécution des lois canadiennes dans ce domaine, et de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement, alors que les agent-e-s de protection de la faune s'occupent de l'application des lois visant à protéger les différentes espèces d'oiseaux, d'animaux et de plantes.
- Les agent-e-s de protection de la faune, de correction, et du transport routier, ainsi que les différents agent-e-s d'exécution de la loi des gouvernements du **Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut**, remplissent des rôles tout aussi exigeants que leurs homologues fédéraux.

Agent-e-s de la paix chargés de l'exécution de la loi

Certains de nos membres, notamment les agent-e-s des pêches ou de protection de la faune, ont en vertu de la loi le statut d'agent-e-s de la paix qui leur confère des pouvoirs et des responsabilités similaires à ceux des membres de la GRC. Dans certains cas, ils ou elles travaillent en collaboration avec le personnel de la GRC dans l'exercice de leurs fonctions d'exécution de la loi.

Il arrive très fréquemment que ces gens travaillent dans un environnement où ils sont exposés à des situations dangereuses : pourchasser des braconniers, mettre fin à des activités illégales de pêche, empêcher que des produits illicites ou des criminels ne traversent nos frontières. Ce ne sont en aucune façon des tâches faciles. Ces activités prennent de plus en plus d'importance depuis le 11 septembre 2001, et nous sommes bien conscients que nos membres agent-e-s de la paix ont besoin de ressources et de formation supplémentaires pour faire leur devoir.

Problèmes et préoccupations¹

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

De nombreux membres qui assurent les fonctions d'exécution de la loi et d'inspection nous ont parlé de problèmes et de préoccupations suivants dont l'employeur ne semble pas tenir compte. Il importe, cependant, de noter que, même si nous comprenons et sommes conscients que les préoccupations de ces deux groupes peuvent varier et que certains problèmes peuvent toucher davantage l'un des deux groupes, nous ne les abordons pas séparément. Par exemple, nous savons que les problèmes de formation, d'impartition et de santé et sécurité sont particulièrement importants aux yeux de la communauté de l'exécution de la loi, surtout depuis le 11 septembre. Cependant, lors de la rédaction du présent document, nous avons constaté qu'il y avait peu de données sur le groupe d'exécution de la loi, et nous croyons qu'une de nos demandes à l'employeur devrait être qu'il procède à une étude des membres affectés à l'exécution de la loi afin d'avoir une meilleure idée des problèmes et des difficultés de ce groupe.

Entre-temps, nos membres nous ont dressé la liste des problèmes qu'ils souhaitent voir traités en priorité :

Classification – Un grand nombre des travailleurs et des travailleuses ayant des fonctions d'inspection ou d'exécution de la loi s'estiment sous-classifiés comparativement aux employé-e-s d'autres groupes professionnels dont les responsabilités et/ou les exigences du poste sont similaires. Ils désirent que leur poste soit classifié d'une façon équitable afin de refléter les exigences réelles (connaissances, compétences, formation) et les risques (danger environnemental, personnel) associés à leur travail. C'est tout particulièrement le cas des employé-e-s qui ont un statut d'agent-e de la paix, ainsi que de celles et ceux qui ont dû assumer des fonctions supplémentaires, sans pour autant bénéficier d'une augmentation de leur classification ou de leur paie.

Paie et avantages sociaux – Des agent-e-s d'exécution de la loi, comme les agent-e-s des pêches, ont un régime de pension moins adéquat que les employé-e-s de la GRC, en particulier en ce qui concerne les prestations aux survivants. Les agent-e-s des pêches fréquentent le centre de formation de la GRC à Regina et ont beaucoup de points communs avec les agent-e-s de la GRC en ce qui a trait aux fonctions relatives à l'exécution de la loi.

Dans le Nord, il arrive que les inspecteurs et les inspectrices aient à se rendre dans des communautés éloignées et doivent faire des heures supplémentaires qui ne sont pas préautorisées afin de maintenir un niveau acceptable de sécurité et de service (ce qui leur demande de poser un jugement professionnel en tant qu'intervenant de première ligne). À leur retour, il arrive souvent qu'on refuse de leur payer ce travail supplémentaire sous prétexte qu'il n'a pas été préautorisé.

Des agent-e-s d'exécution de la loi, de protection de la faune, de la prévention de la pollution et des pêches, par exemple, font du travail d'infiltration et portent des vêtements civils au lieu de leur uniforme. Le personnel de la GRC et les agent-e-s de correction reçoivent une indemnité d'habillement à cette fin, ce qui devrait être le cas des autres agents d'exécution de la loi.

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

Formation – La plupart des membres qui se livrent à des tâches de réglementation, d'inspection et d'exécution de la loi ont besoin non seulement d'une formation spécialisée, mais aussi d'une formation périodique et continue pour maintenir à niveau leur capacité de faire appliquer les lois canadiennes. Lorsque la législation, la technologie, l'industrie ou un domaine de connaissances spécialisé ont suffisamment évolué, les travailleurs et les travailleuses devraient recevoir de la formation afin de maintenir leur compétence, tout particulièrement quand ces changements se traduisent par de nouvelles responsabilités.

Santé et sécurité – De par la nature de leur travail, les inspecteurs et les inspectrices, ainsi que les agent-e-s d'exécution de la loi doivent souvent faire face à des situations dangereuses pouvant résulter de l'environnement physique (p. ex., le temps, le terrain), des personnes avec lesquelles ils ou elles entrent en contact (p. ex., des contrevenants à la loi) ou des circonstances opérationnelles (travail solitaire, en région éloignée, etc.). Le fait qu'ils prennent ces risques pour leur sécurité personnelle suppose qu'ils devraient aussi participer à leur évaluation, à la sélection du matériel de protection personnelle ainsi qu'à l'évaluation du risque et de toute mesure d'atténuation.

Déplacements – Des employé-e-s doivent fréquemment se déplacer loin de chez eux dans le cadre de leurs obligations professionnelles. C'est le cas de ceux et celles qui travaillent dans le Nord du Canada, au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Yukon, situation qui engendre du stress chez les employé-e-s et les membres de leur famille.

Impartition – En Colombie-Britannique, on a embauché des patrouilleurs ou des patrouilleuses à contrat pour faire un travail qui revient normalement aux agent-e-s des pêches. De même, des « garde-pêche » autochtones ont été embauchés pour travailler avec les agent-e-s des pêches. Cependant, ces personnes n'ont pas reçu la même formation que les agent-e-s des pêches, ce qui peut provoquer des situations potentiellement dangereuses.

Qualifications et normes – Certaines travailleuses et certains travailleurs, comme les agent-e-s de la prévention de la pollution, constatent que les employeurs ajoutent de nouvelles exigences d'emploi (condition physique et normes de formation) à leur poste. Bien qu'il puisse être légitime d'appliquer de nouvelles normes aux recrues, ces changements ne devraient pas être préjudiciables aux employé-e-s actuellement en poste.

Enquêtes – Les agent-e-s d'exécution de la loi sont souvent tenus de respecter un code de comportement plus rigoureux que celui auquel sont soumis les autres travailleuses et travailleurs de la fonction publique. Il arrive donc que les ministères fassent enquête à la suite de plaintes ou d'allégations de mauvaise conduite ou de comportement criminel. Dans certains cas, ces enquêtes sont menées sans même que le membre puisse se faire représenter par le syndicat

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

et, lorsqu'il s'avère que la plainte est sans fondement, celui ou celle qui a déposé cette plainte frivole s'en tire souvent sans aucune conséquence.

Planification de la relève - D'ici 2008, près de 40 % du corps de la main-d'œuvre affecté à l'inspection et à l'exécution de la loi sera admissible à la retraite. Si l'on ne fait pas une planification adéquate de la relève, cela pourrait avoir d'importantes répercussions sur la santé et le bien-être de la population.

Mesures correctrices et actions

Les membres de l'AFPC chargés de l'exécution de la loi ont soulevé de multiples difficultés et problèmes associés au caractère unique de leur travail. Tout ne peut être réglé à la table de négociation. La diversité des problèmes suppose des réponses tout aussi variées, et les sections locales, les conseils régionaux, les Éléments, ainsi que le bureau central de l'AFPC, doivent tous contribuer à trouver la bonne solution.

On trouvera ci-dessous une liste, par sujet, de certains des plus importants problèmes touchant cette catégorie d'employés, ainsi que quelques pistes de solution.

Classification

Mesures correctrices :

- Exiger de l'employeur qu'il procède, conjointement avec le syndicat, à une révision de la classification semblable à celle qui est réalisée pour l'Élément Environnement, afin de vérifier si les postes ont été classifiés correctement ;
- Faire en sorte que tous les employés fédéraux occupant un poste pour lequel ils ont le statut d'agent-e-s de la paix en vertu de la loi sont classifiés et rémunérés de la même façon ;
- Modifier en conséquence la classification et la description de travail des employé-e-s dont les responsabilités comportent des fonctions accrues en matière d'inspection ou d'exécution de la loi.

Actions :

- Négociation collective :
La classification est une question que nous ne pouvons soumettre à une tierce partie (une commission de conciliation, par exemple) en raison des restrictions imposées par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Cela ne veut pas dire pour autant que nous ne pouvons pas essayer de négocier la classification jusqu'à l'étape de la conciliation afin de sensibiliser les gens. Cela ne signifie pas non plus que l'on ne peut réussir à négocier quoi que ce soit, pensons à la mise sur pied d'études conjointes syndicat-employeur ou à un examen de la classification, comme celui pour le groupe CX. Cet examen a permis de recueillir de l'information et des preuves qui se sont avérées très utiles et nous ont valu d'obtenir des avantages pour nos membres.
- Consultation :

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

On peut également aborder le problème de la classification par l'entremise des comités de consultation syndicale-patronale (CCS-P) au niveau local, régional et national. Là encore, on pourrait s'entendre sur la création d'un comité conjoint syndicat-employeur, entreprendre un examen ou une étude, via le CCS-P, dans le but d'étudier la classification du groupe de l'exécution de la loi et de faire des recommandations pour améliorer la situation des agent-e-s. C'est ce qui a déjà été fait pour la collectivité des agents d'inspection et de réglementation, mais jamais encore dans le cas de nos membres du groupe de l'exécution de la loi. L'employeur pourrait appliquer les recommandations découlant de ce genre d'étude, et le syndicat s'en inspirer pour toute action future.

- **Autres actions :**
Une action politique, sous la forme du dépôt en grand nombre de griefs de classification, d'interventions auprès des responsables des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral, ainsi que des activités de vulgarisation, d'éducation et de communication axées sur la collectivité pourraient contribuer à l'amélioration de la classification des membres affectés à l'exécution de la loi.

Paie et avantages sociaux

Mesures correctrices :

- Faire en sorte que les travailleuses et les travailleurs ayant le statut d'agent-e-s de la paix bénéficient du même régime de retraite que les membres de la GRC ;
- Verser une rémunération pour les heures supplémentaires nécessaires effectuées, pour des raisons de sécurité, à l'occasion des déplacements sans préautorisation ;
- Accorder une indemnité d'habillement aux agent-e-s de la paix devant effectuer des missions « d'infiltration » sur le terrain.

Actions :

- **Négociation collective :**
Bien qu'il ne soit pas possible, à cause des restrictions de la loi, de modifier les régimes de pension par le biais de la négociation collective, on peut, par contre, modifier les dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux indemnités. Les membres devraient, en collaboration avec leur Élément, se pencher sur la formulation de leurs revendications sur la question des heures supplémentaires et des indemnités d'habillement, préciser leurs motifs et donner des exemples de certains des problèmes courants. Plus votre équipe de négociation aura d'information, plus elle sera en mesure d'obtenir des améliorations à la table de négociation.
- **Consultation :**
On devrait encourager les membres à collaborer avec leur Élément et à discuter avec les représentant-e-s du comité consultatif sur la pension de l'AFPC des modifications à apporter à leur régime de pension. Il faudrait également soulever la question des heures supplémentaires et des indemnités d'habillement devant

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

le CCS-P national, de façon à amener les ministères à adopter une politique précise concernant le groupe de l'exécution de la loi, avec la participation du syndicat. Toute modification de la notion de « déplacement » devrait également être discutée avec notre représentant-e au Comité des voyages en service commandé du CNM.

- Autres actions :
Afin de modifier le régime de pension, il est nécessaire de faire des pressions politiques au niveau fédéral, puisque cela suppose de modifier la législation actuelle en ce domaine. Ce qui n'est pas impossible puisque, dans le cas de nos anciens membres CX, par exemple, nous avons pu obtenir des changements afin de leur permettre de prendre une retraite anticipée sans pénalité.

Formation

Mesures correctrices :

- Donner aux employé-e-s une formation initiale adéquate et, s'il y a lieu, en cours d'emploi dans les cas suivants :
 - Une nouvelle législation ou de nouvelles politiques entraînent une modification de leurs responsabilités ;
 - La mise en place d'une nouvelle technologie ou de nouveaux équipements au travail ;
 - Des changements importants sur le plan technique ou en ce qui concerne les connaissances scientifiques, ou l'évolution des pratiques de l'industrie ont une incidence sur la capacité de l'employé-e de remplir ses responsabilités.

Actions :

- Négociation collective :
Rien n'empêche le syndicat de présenter à la table de négociation des revendications particulières relatives à la formation, et nous encourageons les membres à réfléchir à ce qu'ils ou elles voudraient demander dans ce domaine. Il serait tout à fait raisonnable de chercher à obtenir de l'employeur qu'il s'engage à améliorer les pratiques actuelles ou à offrir de nouvelles possibilités de formation.
- Consultation :
Ces problèmes devraient certainement être soulevés au niveau local, régional et national des CCS-P, afin qu'une formation adéquate soit dispensée et que de nouvelles politiques et pratiques soient instituées par l'employeur avec la participation du syndicat.
- Autres actions :
Éduquer les membres sur leurs droits que leur confère la Partie II du *Code canadien du travail*, les dispositions touchant les changements technologiques dans les conventions collectives (lesquelles prévoient de la formation pendant les

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

heures de travail), ainsi que les politiques de l'employeur en matière de formation afin qu'ils se prévalent de leurs droits et qu'on leur offre une formation adéquate pour assumer les obligations de leur poste, et celles qui découlent de toute législation pertinente.

Santé et sécurité

Mesures correctrices :

- Lorsque l'on ne connaît pas la nature et l'ampleur des risques et des dangers auxquels sont exposés les travailleuses et les travailleurs, il y a lieu d'offrir aux comités conjoints syndicat-employeur une formation en matière d'évaluation des risques ;
- Les membres qui travaillent dans des conditions où ils et elles sont exposés au risque de blessures physiques doivent être dotés de l'équipement de protection personnelle disponible et obtenir une formation sur l'utilisation sécuritaire et efficace de ce matériel ;
- Les membres qui travaillent dans un environnement dangereux ou isolé ne doivent pas travailler seuls ;
- L'employeur doit mettre à la disposition des travailleuses et des travailleurs des installations ou leur accorder une indemnité leur permettant de faire du conditionnement physique pendant la journée de travail ;
- L'employeur et les employé-e-s doivent élaborer conjointement des programmes de mieux-être en milieu de travail.

Actions :

- **Négociation collective :**
Les demandes d'amélioration de la clause relative à la santé et à la sécurité peuvent être présentées à la table de négociation. Si l'on ne réussit pas à modifier la convention collective, on peut songer à exiger de l'employeur un engagement à adopter une nouvelle politique ou une nouvelle procédure, à lancer une étude conjointe ou à créer un comité mixte. Étant donné que l'employeur se montre parfois réticent à modifier une convention collective pour régler une situation qui ne touche que quelques-uns de nos membres, les parties peuvent, en lieu et place, convenir d'un protocole d'entente (PE), négocié entre les parties, pour régler le problème.
- **Consultation :**
Ces questions doivent nécessairement être soulevées au niveau local, régional et national des CCS-P, ainsi que des comités sur la santé et la sécurité, afin que l'employeur institue une nouvelle politique ou de nouvelles procédures, avec la participation du syndicat. L'employeur et les employé-e-s sont déjà tenus de collaborer en vertu de la Partie II du Code canadien du travail. Toute situation qui pourrait affecter la santé et la sécurité de l'employé-e doit être abordée ouvertement avec les représentantes et les représentants syndicaux (adoption de nouvelles politiques et procédures, évaluation des risques, etc.). Cela s'applique aussi aux programmes de mieux-être en milieu de travail.

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

- **Autres actions :**
Éduquer les membres sur les protections relatives à la santé et à la sécurité au travail dont ils et elles bénéficient dans le cadre de leur convention collective, de la législation et de toute politique de l'employeur, afin de s'assurer qu'ils et elles fassent reconnaître leurs droits. Le cas échéant, il est possible d'envisager de présenter des griefs en grand nombre, ou encore de faire appel à un inspecteur de la santé et de la sécurité de Travail Canada. Il peut également s'avérer utile de consulter d'autres personnes sur la façon d'appliquer efficacement un programme de mieux-être en milieu de travail.

Déplacements

Mesure correctrice :

- Les employé-e-s tenus de se déplacer à la demande de l'employeur et de s'absenter du foyer plus de vingt nuits devraient bénéficier de jours de congés payés supplémentaires.

Actions :

- **Négociation collective :**
Les demandes de compensation du temps mobilisé, sous forme de congé supplémentaire ou de prime par exemple, peuvent être présentées à la table de négociation, ainsi que nous avons pu le constater lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor. Les groupes tenus à des périodes de temps mobilisé peuvent chercher à améliorer l'article de leur convention à ce sujet, et ceux qui ne sont pas protégés par un tel article peuvent présenter des revendications afin de le devenir. De plus, il est possible de demander que l'employeur ne puisse pas envoyer des employé-e-s en déplacement sans leur donner un préavis adéquat. Les membres sont encouragés à travailler avec leur Élément afin de préparer leurs revendications, préciser leurs motifs et donner des exemples des problèmes actuels afin d'aider l'équipe de négociation en la matière. S'il s'avérait que des études plus approfondies sont nécessaires, il serait possible de négocier la mise sur pied d'un comité conjoint chargé d'examiner le problème et de faire des recommandations pour y remédier.
- **Consultation :**
Le problème des déplacements excessifs et de dernière minute devrait être soulevé au CCS-P au niveau local, régional et national, afin d'attirer l'attention de l'employeur et de l'amener à mettre en place de nouvelles politiques et de nouvelles procédures, en particulier pour mieux planifier les déplacements et réduire ainsi le stress imposé à nos membres. Cette question peut également être abordée avec le représentant de l'AFPC au Comité des voyages en service commandé du CNM.
- **Autres actions :**
Éduquer les membres sur les dispositions actuelles de leur convention collective relatives aux déplacements afin de s'assurer qu'ils se prévalent de leurs droits. Si

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

l'employeur ne respecte pas la convention, il est possible de déposer des griefs en grand nombre. Faciliter la discussion entre les membres des divers groupes d'exécution de la loi, échanger à propos de leurs expériences respectives, etc. fournira à l'Élément et à l'AFPC une information utile en vue de régler le problème, tout en responsabilisant les membres concernés.

Impartition

Mesure correctrice :

- Offrir aux employé-e-s travaillant avec des agent-e-s de l'exécution de la loi ou assumant leurs fonctions une formation adéquate.

Actions :

- Négociation collective :
Il s'agit là d'une importante question de sécurité, et il est possible de demander à la table de négociation qu'une formation adéquate soit dispensée afin de s'assurer que les travailleuses et les travailleurs faisant le même travail aient la même formation. Par contre, la grande question concernant les employé-e-s syndiqués et non syndiqués qui font le même travail peut être présentée à la table de négociation, où l'on pourrait demander que soit adoptée une clause d'atelier fermé. Il serait également possible de rouvrir le certificat d'accréditation afin d'inclure les membres non syndiqués dans l'unité de négociation.
- Consultation :
Ce problème devrait être soulevé au niveau local, régional et national des CCS-P, ainsi que des comités sur la santé et la sécurité, de façon à ce que l'employeur prenne conscience de ses obligations relatives à la santé et à la sécurité. La grande question concernant les employé-e-s syndiqués et non syndiqués qui font le même travail devrait être soulevée par les Éléments et, dans le cas où il est possible d'étayer le dossier, il y aurait lieu de rouvrir le certificat d'accréditation afin d'inclure les membres non syndiqués dans l'unité de négociation.
- Autres actions :
Encourager les membres à discuter avec leurs collègues non syndiqués afin de savoir s'ils ou elles sont satisfaits des dispositions actuelles ou s'ils préféreraient se joindre au syndicat, puisqu'il serait possible de prendre des mesures pour les inclure dans l'unité de négociation. Il serait également utile d'éduquer les collègues non syndiqués, tout comme l'ensemble du groupe, en ce qui concerne les avantages de la syndicalisation, et de les informer des risques à la santé et à la sécurité au travail qui existent dans le cadre des dispositions actuelles.

Qualifications et normes

Mesure correctrice :

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

- Aucune nouvelle exigence professionnelle, comme la condition physique, ne saurait être appliquée au détriment de la carrière des employé-e-s.

Actions :

- **Négociation collective :**
Au moment de la négociation des normes de santé et de sécurité au travail, ainsi que de celles relatives à la discrimination et au harcèlement, il faudrait rappeler à l'employeur la jurisprudence sur les droits de la personne en ce domaine, ainsi que son devoir de s'y conformer.
- **Consultation :**
Ce problème devrait être soulevé au niveau local, régional et national des CCS-P, ainsi que des comités sur la santé et la sécurité, afin que l'employeur prenne conscience de ses obligations en matière de droits de la personne. Si s'avère nécessaire de modifier ou d'adopter une politique ou des procédures, il faudrait le faire conjointement, avec la participation des Éléments et de l'AFPC.
- **Autres actions :**
Dans le cas où l'employeur a recours à des tactiques discriminatoires à ce chapitre, il convient de déposer des griefs et de contester les agissements de l'employeur. Les membres devraient être encouragés à parler à leurs collègues de la communauté de l'exécution de la loi et de celle des pompiers afin de savoir comment ils ont réglé ce problème.

Tenue d'enquêtes

Mesures correctrices :

- Lors de la tenue d'une enquête sur son comportement au travail, officielle ou officieuse, que le comportement qui lui est reproché soit de nature criminelle ou non, l'employé-e a le droit d'être accompagné par une représentante ou un représentant du syndicat à toutes les réunions et durant toutes les procédures relatives à la plainte ;
- L'employeur est tenu responsable, et des pénalités sont prévues à l'encontre de ceux et celles qui porteraient une plainte non fondée contre les agent-e-s d'exécution de la loi.

Actions :

- **Négociation collective :**
Demander l'amélioration du libellé en ce qui a trait aux enquêtes et aux plaintes, comme ce fut le cas pour l'ancienne table 4 du groupe des CX. Le fait de soulever le problème dans le cadre des négociations pourrait également se traduire par un PE sur la question, ou l'élaboration conjointe d'une nouvelle politique ou de nouvelles procédures.
- **Consultation :**

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

Ces problèmes doivent certainement être soulevés au niveau local, régional et national des CCS-P, afin de sensibiliser l'employeur et d'élaborer conjointement une nouvelle politique ou de nouvelles procédures qui pourraient s'appliquer à l'échelle nationale. Ce pourrait également être l'occasion de mettre sur pied un comité conjoint pour examiner le problème, si nécessaire.

- **Autres actions :**
Éduquer les membres sur les protections dont ils disposent actuellement grâce à leur convention collective afin de s'assurer qu'ils se prévalent de leurs droits. Si l'employeur est pris en flagrant délit de non-respect de la convention à cet égard, il est possible de déposer des griefs en grand nombre. Les membres peuvent, par l'entremise de leur Élément, travailler avec des représentant-e-s d'autres groupes d'exécution de la loi comme la GRC et les autres corps de police afin de savoir de quelle façon ils ont abordé ces difficultés et de trouver des solutions.

Planification de la relève

Mesure correctrice :

- Dans la mesure où les employé-e-s sont correctement rémunérés et travaillent dans de bonnes conditions, il ne devrait pas y avoir de problème de recrutement et de rétention de personnel qualifié.

Résumé

Les membres de l'AFPC qui travaillent dans le domaine de la réglementation, de l'inspection et de l'exécution de la loi sont exposés à des risques au travail et doivent souvent relever des défis uniques à leur situation. Leur contribution au maintien de la sécurité du pays et à la protection de notre santé est souvent sous-estimée, ou mal reconnue. À l'approche d'une nouvelle ronde de négociations, nous espérons que ce document permettra de lancer une discussion saine sur les problèmes et les revendications qu'il y aurait lieu de présenter à la table de négociation, et de déterminer quelles sont les questions pour lesquelles il faut envisager d'autres moyens pour trouver une solution. Nous espérons que ces discussions permettront de mettre au point une stratégie à long terme pour s'occuper des préoccupations de cet important groupe de l'AFPC.

Les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi au sein de la fonction publique : Fiers de protéger les Canadiens

Notre meilleure chance de réussir à faire accepter des modifications dans l'intérêt des membres est de travailler en collaboration, tant au sein de l'AFPC, qu'à l'extérieur. La négociation collective, associée à la consultation, à l'action collective, aux pressions politiques et à la mise en place d'alliances entre les groupes, tout cela peut contribuer à remédier aux difficultés auxquelles sont confrontés les membres de l'AFPC chargés de la réglementation et de l'exécution de la loi.

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

¹ Renseignements tirés des documents publiés dans le site Web de la communauté de la réglementation et de l'inspection, interviews avec le personnel des Éléments de l'AFPC, articles dans les médias, procès-verbaux de réunions des présidents des Éléments et divers documents internes de l'AFPC.