

La version anglaise de ce grief a été déposée

Grief de principe

Ce grief de principe est déposé par l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vertu de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Détails sur le grief

- 1) L'agent négociateur dépose un grief au motif que le document « Confirmation des conditions d'emploi relatives au port, à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement de défense de l'Agence des services frontaliers du Canada » (« la Confirmation ») est déraisonnable, arbitraire et discriminatoire à l'endroit des employés. Ce document, distribué aux membres de l'unité de négociation le 10 avril 2014, va à l'encontre des dispositions de l'article 19 de la convention collective des Services frontaliers (FB). Le présent grief englobe les aspects suivants, sans toutefois s'y limiter.

- a) Voici ce que dit la Confirmation

La présente vise à confirmer que vous occupez un poste qui, selon les conditions d'emploi, exige que vous portiez, utilisiez et entreteniez l'équipement de défense qui vous a été fourni par l'ASFC, conformément aux politiques et directives de l'ASFC.

Si vous n'avez pas déjà participé au programme de formation sur le recours à la force, comprenant les tactiques de maîtrise et de défense, la formation sur les armes à feu de service et ainsi que les cours préalables connexes, ou si votre certification à l'une de ces composantes est expirée ou expirera sous peu, votre gestionnaire prendra les dispositions nécessaires afin de remédier à la situation.

L'impossibilité de respecter et de maintenir les conditions d'emploi de votre poste pourrait mener à votre congédiement.

Les employés dont l'état médical a été certifié ou les employés ayant des besoins en matière de droits de la personne ont reçu la Confirmation qui entraînera un traitement discriminatoire pour le personnel ayant besoin de mesures d'adaptation.

- b) Selon les documents à l'appui qui leur ont été remis, les employés incapables de porter, d'utiliser et d'entretenir l'équipement de défense de l'ASFC à cause d'une condition médicale certifiée ou d'un besoin en matière de droits de la personne seront mis en congé pendant une période allant jusqu'à deux ans et seront inscrits au processus de placement interne de l'ASFC pour renvoi à un poste vacant équivalent qui ne requiert pas de porter, d'utiliser et d'entretenir l'équipement de défense de l'ASFC ou à des postes de niveaux inférieurs au sein de l'Agence. La détermination limitée par l'employeur de

son obligation de prendre des mesures d'adaptation est arbitraire et entraînera un traitement discriminatoire des employés ayant besoin de mesures d'adaptation.

2) L'AFPC dépose aussi un grief au motif que la documentation remise aux employés est trompeuse et enfreint la convention collective, y compris les dispositions suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- a) Les documents enfreignent l'APPENDICE F de la convention collective et l'obligation de l'employeur de faire tout effort raisonnable pour trouver une possibilité de placement aux employés embauchés avant le 31 août 2007.
- b) Les documents enfreignent l'APPENDICE G de la convention collective, car l'employeur n'a pas encore rencontré le SDI dans le cadre d'un comité mixte de consultation afin de discuter de stratégie pour la sélection des participants à la formation sur les armes à feu.
- c) Les documents enfreignent aussi l'APPENDICE G de la convention collective, car l'employeur n'a pas encore rencontré le SDI pour établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie de placement des employés embauchés avant le 31 août 2007 qui n'ont pas réussi la formation sur les armes à feu.

3) Mesures correctives demandées

- a. Déclarer que la Confirmation est discriminatoire, arbitraire et déraisonnable;
- b. Ordonner l'annulation de la Confirmation.
- c. Ordonner à l'ASFC de démontrer que les programmes de recours aux tactiques de contrôle et de défense et d'armement sont des exigences professionnelles justifiées des postes d'agents des services frontaliers;
- d. Déclarer que le Conseil du Trésor à titre d'employeur a le devoir d'accommoder son personnel jusqu'au point de contrainte excessive et que cette obligation s'étend au-delà de la compétence de l'ASFC;
- e. Ordonner au Conseil du Trésor et à l'ASFC de respecter l'article 19 de la convention collective et ce faisant, régler tout impact institutionnel et individuel de sa conduite discriminatoire, arbitraire et déraisonnable; et ordonner à l'employeur de respecter toutes les dispositions de la convention collective;
- f. Toute autre mesure corrective que l'AFPC peut demander et que la Commission peut accorder.

La présidente nationale
Alliance de la Fonction publique du Canada

Robyn Benson

(signé le 29 avril 2014)