

Le 14 novembre 2024

L'honorable Anita Anand, C.P., députée
Présidente du Conseil du Trésor du Canada
90, rue Elgin, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Par courriel : president-presidente@tbs-sct.gc.ca; monique.lugli@tbs-sct.gc.ca

Objet : Maintien de l'exemption accordée aux personnes autochtones concernant la présence prescrite au lieu de travail

Madame la Ministre,

Le Réseau des employés fédéraux autochtones (REFA), qui représente les fonctionnaires autochtones de tous les ministères fédéraux, nous a récemment contacté-es pour nous faire part de ses préoccupations au sujet de la mise en œuvre de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail*.

Le REFA nous a indiqué que beaucoup de travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral se font dire par leur gestionnaire que l'exception claire à l'*Orientation* (pour permettre aux employé-es autochtones dont l'emplacement est essentiel à leur identité de travailler de leurs communautés) ne s'applique pas lorsque leur lieu de travail se trouve à une distance de 125 km ou moins de leur poste. Nous espérons qu'une communication claire de votre cabinet, précisant à tous les ministères fédéraux que chaque exception est indépendante, permettra d'annuler les nombreux refus de télétravail pour les employé-es autochtones exempté-es. Il n'est pas obligatoire de répondre à plusieurs critères.

Les exemples présentés à l'annexe A témoignent des effets néfastes subis par les membres autochtones. Nous craignons que l'absence de directives explicites et appropriées sur les exceptions relatives à la présence prescrite au lieu de travail compromette les efforts importants déployés pour attirer du personnel autochtone et le maintenir en poste. Votre cabinet est bien conscient de l'importance de cette exemption pour la survie culturelle et le bien-être des peuples autochtones, dans le cadre des efforts constants de réconciliation déployés par le Canada pour reconnaître les séquelles du génocide et des pratiques coloniales et leurs effets dans notre milieu de travail actuel.

L'incidence sur les employées autochtones de la fonction publique qui ont exprimé de sérieuses préoccupations à l'égard de leur sécurité au travail est un grave problème. Ces préoccupations sont renforcées par la crise actuelle des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) au Canada qui motive bon nombre d'entre elles à travailler depuis leur domicile et leur communauté. Le refus arbitraire de cette demande d'exemption bien documentée contredit de manière flagrante l'engagement du Canada à faire progresser la réconciliation. Ce refus va directement à l'encontre des obligations énoncées dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation,

du rapport final de l'Enquête nationale sur les FFADA, des objectifs d'embauche des employés autochtones fixés par le greffier, ainsi que d'autres objectifs de réconciliation nationale énoncés à maintes reprises.

Étant donné qu'il s'agit d'une violation manifeste d'une exception, soulignée à plusieurs reprises par votre cabinet comme un engagement clé en matière de réconciliation, nous attendons une communication limpide énonçant des orientations claires sur les exceptions fournies à l'ensemble des sous-ministres, aux personnes de rang équivalent à celui de sous-ministres et aux autres haut-es fonctionnaires concerné-s de tous les ministères et organismes fédéraux visés par l'*Orientation au plus tard le 28 novembre 2024 à 17 h (HE)*.

D'ici là, nous sommes à votre disposition pour discuter de cette situation. Si votre cabinet ne nous confirme pas avoir pris ces mesures, nous envisagerons d'autres moyens de pression pour régler le problème.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.



Nathan Prier
Président, Association canadienne des employés professionnels
president@acep-cape.ca



Sharon DeSousa
Présidente nationale, l'Alliance de la Fonction publique du Canada
DeSousS@psac-afpc.com



Jennifer Carr
Présidente, L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

CC : voir page jointe

ANNEXE 1

Déclarations des Employé·es Autochtones

(En anglais seulement. Partagé tel que reçu)

Employee A

- Has worked for the department for 17 years. Has always worked on reserve.
- Received approval from their Director during the pandemic to move from Thunder Bay, ON back to their reserve in BC, which is approximately 108kms from an ISC regional office in Vancouver.
- The approval was based on an Indigenous employee's cultural connection to their community and was not combined with the distance from a regional office.
- Even though they work in British Columbia, they are an HQ employee, which means they also work HQ hrs (5:30am to 1:30pm).
- This has also allowed them to be more involved in their community through volunteer activities etc. and their children are immersed in the community and through cultural practices.
- Their request to renew her full time telework agreement was denied.
- This means the following:
 - They will no longer be able to work HQ hrs. and will not align with the team.
 - They have only one staff member that works in a regional office, the other staff are located in different time zones.
 - It will have devastating financial impacts due to the loss of not being able to work on reserve
 - While 108 kms away from the regional office, their commute time would be approximately 2 hrs. each way. This does not take into consideration inclement weather.
 - They love her job, is a strong First Nations employee and has praise from their Director but is currently looking at other departments where the criteria to work from an Indigenous community is not combined with the 125 km exemption. (Ex. Canadian Heritage job posting advertises the possibility of 100 telework for Indigenous employees to work from their community)
 - They are considering leaving government all together
 - This situation is causing them extreme stress and anxiety, sleepless nights and frustration.

Employee B

- Has worked for the Federal Government for 28 years. They have always worked on reserve, in their home community.
- The regional office in Kahnawake is closing because the building is unsafe and there are no plans to move staff elsewhere in the community.
- Even though they work in Kahnawake, they are an HQ employee.
- This allows them to be more involved in their community.
- Their full-time telework request was denied.
- This means the following:
 - It will have devastating financial impacts due to the loss of not being able to work on reserve, which has been doing for 28 years.

- As they are an HQ employee, they are the only one of the team that works in a regional office. Montreal is not the regional office, and we do not provide any Estates Services in that office so they would just be plugging in as I do at home.
- They love their job, is a strong First Nations employee and has praise from their Director but is currently looking at other departments where the criteria to work from an Indigenous community is not combined with the 125 km exemption.
- They are also considering potentially leaving government all together and retiring early.
- This situation gives them extreme stress, sleepless nights and frustration.

Employee C

“In terms of the requirement that employees return to the office a minimum of three days per week, with executives returning for four, this has a serious impact for Indigenous employees who work on-reserve, as we would no longer be able to meet the requirement to work at least 90% of the time on-reserve. I have for some time now arranged for office space, at my own expense, in the (urban reserve) that is part of the X First Nation.

As a status ‘Indian’, there are tax advantages to working at least 90% of the time on reserve. In seeking an extension of my secondment, I had done so on the understanding that the exemption for Indigenous employees would continue to apply. (CRA is notoriously difficult about this, and in the event of an audit, would require strong evidence of on-reserve office presence.)

Additionally, a colleague and I have the opportunity to connect with other Indigenous community members who are active in the Indigenous community here in (urban center), as well as a few other First Nations federal public servants from other departments similarly leasing office space in the same building, and so there is a social dynamic that is also important to us to maintain ties and involvement in our community.”

[PORTE-PAROLE]

c.c. : Anthony Housefather, secrétaire parlementaire de la présidente du Conseil du Trésor
anthony.housefather@parl.gc.ca
Stephanie Kusie, ministre du Cabinet fantôme responsable du Conseil du Trésor
Stestephanie.kusie@parl.gc.ca
Gabriel Ste-Marie, porte-parole du Bloc Québécois responsable du Conseil du Trésor
gabriel.ste-marie@parl.gc.ca
Richard Cannings, porte-parole du NPD responsable du Conseil du Trésor
richard.cannings@parl.gc.ca

[SM]

1. Christopher MacLennan – FAC Christopher.MacLennan@international.gc.ca
2. David Morrison – FAC David.Morrison@international.gc.ca
3. Rob Stewart – FAC Rob.Stewart@international.gc.ca
4. Chris Forbes – FIN Canada Chris.Forbes@fin.gc.ca
5. Jean-François Tremblay – EC JF.Tremblay@ec.gc.ca
6. Dr. Harpreet S. Kochhar – IRCC harpreet.kochhar@cic.gc.ca
7. Gina Wilson – ISC gina.wilson@sac-isc.gc.ca
8. Arun Thangaraj – TC arun.thangaraj@tc.gc.ca
9. Arianne Reza – PSPC Arianne.Reza@tpsgc-pwgsc.gc.ca
10. Stefanie Beck – DND Stefanie.Beck@forces.gc.ca EA; Meryem.Naili@forces.gc.ca
11. Valerie Gideon – CIRNAC valerie.gideon@rcaanc-cirnac.gc.ca
12. Mike Duheme – DND Michael.Duheme@remp-gre.gc.ca
13. Shawn Tupper – Public Safety Shawn.tupper@ps-sp.gc.ca
14. Kelly Gillis – Infrastructure kelly.gillis@inf.gc.ca
15. Annette Gibbons – DFO annette.gibbons@dfo-mpo.gc.ca
16. Lawrence Hanson – Agri. lawrence.hanson@agr.gc.ca
17. Shalene Curtis-Micallef – Justice Shalene.Curtis-Micallef@justice.gc.ca
18. Isabelle Mondou – Cdn Heritage isabelle.mondou@pch.gc.ca
19. Leslie Weir – Library and Archives leslie.weir@bac-lac.gc.ca
20. Christine Ivory – LoP Christine.Ivory@parl.gc.ca
21. Stéphane Perrault - Elections Canada Stéphane.Perrault@elections.ca
22. Frances McRae – WAGE frances.mcrae@fegc-wage.gc.ca
23. Anne Kelly – Correctional Services Canada Anne.Kelly@csc-scc.gc.ca
24. Marie-Chantal Girard – Public Service Commission Marie-Chantal.Girard@cfp-psc.gc.ca
25. Erin O’Gorman – CBSA erin.ogorman@cbsa-asfc.gc.ca
26. Paul Ledwell – Veterans Affairs Paul.Ledwell@veterans.gc.ca

[REFA]

1. ifenexecutive@gmail.com