

**RAPPORT DU BUREAU DE CONCILIATION**

**DANS L'AFFAIRE D'UN DIFFÉREND**

**ENTRE**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**agent négociateur**

**ET**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**employeur**

**RELATIVEMENT AU GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE  
L'ADMINISTRATION**

Pour l'agent négociateur : Lynn Whittaker, négociatrice, Liam McCarthy, agent de recherche, et Nycole Turmel, présidente nationale

Pour l'employeur : Marc Thibodeau, négociateur, Marc Richard, chercheur principal

Devant : Ken Norman, président  
Rosemary Warskett, représentante de l'agent négociateur  
Pierce Sutherland, représentant de l'employeur

OTTAWA

les 12, 13, 14, 18 et 19 septembre 2004

[1] Au moyen d'une lettre datée du 7 juin 2004, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation relativement au groupe Services des programmes et de l'administration conformément à l'article 76 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

[2] M<sup>me</sup> Rosemary Warskett et M. Pierce Sutherland, qui ont été nommés membres du bureau de conciliation à la suite de leur mise en candidature par l'agent négociateur et l'employeur respectivement, ont nommé conjointement M. Ken Norman comme président après un commun accord que le bureau rencontrerait les parties les 12, 13, 14, 18 et 19 septembre 2004.

[3] Le présent bureau de conciliation a été dûment établi le 4 août 2004 et a reçu instruction de M. Yvon Tarte, président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, de présenter son rapport dans les deux semaines suivant la première rencontre avec les parties.

[4] Avant la première séance de conciliation avec les parties, les membres du bureau ont résolu d'appliquer avec sérieux les directives données au paragraphe 85(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, c'est-à-dire de « s'efforce[r] de mettre les parties d'accord sur les questions qui [...] sont énoncées ». À cette fin, le bureau de conciliation a rencontré les parties individuellement et collectivement pendant les trois premiers jours. Ce processus s'est déroulé de façon continue sauf une parenthèse de la part de M<sup>me</sup> Nycole Turmel, présidente nationale de l'AFPC, qui a pris la forme d'un exposé magistral devant le bureau de conciliation et les équipes de négociation réunis sur la question du Fonds de justice sociale.

## **CONTEXTE**

[5] L'unité de négociation en cause regroupe plus de 75 000 [selon le Conseil du Trésor] ou 78 000 [selon l'AFPC] fonctionnaires dans quelque 65 [selon le Conseil du Trésor] ou 70 [selon l'AFPC] ministères situés au Canada et à l'étranger et représente une masse salariale de plus de trois milliards de dollars. Les parties s'entendent pour dire que les employés constituent plus de 75 % des titulaires de postes pour une période déterminée et indéterminée dans l'unité de négociation. Pour leur part, les employés pour une période déterminée représentent 16 % du groupe Services des programmes et de l'administration.

[6] Après signification de l'avis de négociation collective le 1<sup>er</sup> avril 2003, les parties ont tenu des négociations pendant un total de 25 jours [avec l'aide d'un conciliateur les dix derniers jours] avant de se présenter devant le présent bureau de conciliation.

[7] Pour compliquer le processus, plus de 7 000 fonctionnaires de l'Agence des services frontaliers du Canada sont venus grossir les rangs de l'unité de négociation le 12 décembre 2003, provoquant l'annulation des négociations prévues dans la semaine du 12 janvier 2004. Le 28 janvier 2004, l'AFPC a incorporé dans ses revendications certains points jugés importants par ses nouveaux membres de l'Agence des services frontaliers du Canada. Les deux séances de conciliation subséquentes (du 9 au 13 et du 23 au 27 février 2004) se sont déroulées en présence du conciliateur car les parties étaient encore loin d'une entente.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[8] Dans son volumineux mémoire, l'AFPC mentionne que « l'équipe de négociation de l'AFPC a travaillé d'arrache-pied pour présenter au bureau de conciliation un

ensemble de propositions praticable malgré que jusqu'ici les négociations ont été traitées à la légère. Nous nous réjouissons à l'idée que nos propositions prioritaires feront l'objet d'examen dans le cadre du processus de conciliation.» Le Conseil du Trésor s'est également dit contrarié de l'absence de progrès dans les négociations.

[9] Le bureau de conciliation s'est employé avec vigueur à aider les parties à faire table rase des questions secondaires de manière à faire porter leurs efforts sur les principaux points en litige. D'après ses estimations, même après 25 jours de négociation étalés sur cinq mois et sept mois supplémentaires pendant lesquels les parties auraient pu s'employer séparément à régler les questions, le bureau de conciliation a été saisi de quelque 97 points en litige concernant le contenu proposé de la prochaine convention collective.

[10] À l'issue des trois premiers jours de médiation, les parties avaient réussi à trouver un terrain d'entente sur un nombre quand même limité de points et il y avait du mouvement des deux côtés. Puis, comme la fin de la période que nous nous étions fixée approchait, nous avons consacré toutes nos énergies à entendre les arguments des deux parties sur les questions en litige. Fort heureusement, de nouveaux terrains d'entente ont été trouvés et il y a eu du mouvement en ce qui concerne la question des salaires notamment. Nous tenons à en remercier les deux équipes et leurs habiles négociateurs.

## **PLAN D'ACTION**

[11] Après bien des discussions, nous avons convenu de nous employer à déterminer les éléments qui nous paraissaient propices à un règlement concerté. Ce plan d'action a été présenté aux parties au cours de la procédure de conciliation.

## **RECOMMANDATIONS : CORRIGER ET CONSOLIDER LES ACQUIS PLUTÔT QU'APPORTER DU NEUF**

[12] Le bureau de conciliation se propose de limiter ses recommandations aux questions qui visent à corriger et consolider les acquis, et cela pour les raisons suivantes. En premier lieu, à la fin de la cinquième longue journée de conciliation, il restait encore une multitude de questions en litige sur la table. Bien que leur nombre absolu eusse été réduit de presque la moitié, il restait malgré tout une quantité phénoménale de questions diverses et complexes à régler. Le bureau de conciliation a dès lors résolu de s'employer, durant le peu de temps qui lui restait pour ses délibérations, à déterminer ce qui lui semblait être le fond du problème et de laisser les parties trouver elles-mêmes une solution aux questions secondaires. En deuxième lieu, nous ne souhaitons pas que le présent rapport soit un obstacle au processus productif des négociations collectives qui, nous sommes confiants, est encore possible entre les parties à la table 1. Pour illustrer notre propos, nous présentons à titre indicatif de l'esprit qui anime le présent rapport une mise en garde concernant l'un des principaux aspects de la revendication initiale de l'AFPC sur la question du « harcèlement personnel ».

[13] Au soutien de sa revendication concernant l'inclusion de ce qu'on pourrait appeler une disposition sur le harcèlement personnel, l'AFPC renvoie dans son mémoire à une disposition de la convention collective du groupe Enseignement universitaire (UT) qui incorpore la « *Politique sur le harcèlement en milieu de travail* » du Conseil du Trésor. L'employeur rejette cette revendication avec véhémence parce que la disposition en question n'a jamais fait l'objet d'une entente, ayant été imposée par un conseil d'arbitrage au début des années 1990. Le Conseil du Trésor s'emploie depuis à la faire retirer de la

convention collective car il est convaincu que la sphère du harcèlement personnel doit être exclue du régime des droits reconnus par une convention collective. Il vaut beaucoup mieux assujettir cette question à une ligne de conduite comme la *Politique sur le harcèlement en milieu de travail*, qui met l'accent sur le règlement rapide des différends par des interventions, des discussions et des efforts de médiation. La question des conflits interpersonnels est si subjective et la notion de harcèlement personnel encore si embryonnaire qu'une disposition sur le harcèlement personnel donnerait lieu à tellement de griefs qu'elle ferait obstacle à l'atteinte de l'objectif commun de créer un milieu de travail respectueux.

[14] Autrement dit, nous sommes d'avis qu'en nous employant à défricher un terrain vierge, nous allions dans le sens contraire du plan d'action que nous nous sommes fixé en soulevant une question qui pourrait fort bien se révéler un obstacle à la conclusion d'une entente. C'est pourquoi nous nous abstenons de formuler des observations sur les revendications visant à instaurer de nouvelles dispositions.

## **DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS**

### **Éducation et apprentissage**

[15] Le bureau de conciliation fait sien le point de vue de l'AFPC pour ce qui est de faire de la convention collective un outil d'éducation et d'apprentissage. Nous recommandons qu'en ce qui concerne les droits actuellement reconnus aux employés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code canadien du travail, partie II*, un renvoi soit inclus dans les dispositions pertinentes de la convention collective afin que

les employés soient mieux informés des diverses protections auxquelles ils ont droit dans leur milieu de travail.

[16] En ce qui concerne le Programme d'apprentissage mixte [PAM], nous comprenons que les deux parties attachent de l'importance à ce projet pilote. Et, à l'issue d'une évaluation initiale du programme en janvier 2004, Conseils et Vérification Canada conclut dans son rapport que « bien que les intervenants internes et externes croient que le PAM est un moyen efficace d'améliorer les relations syndicales-patronales en milieu de travail, il est trop tôt pour confirmer de manière définitive que tel est le cas. » Par conséquent, comme le processus d'évaluation n'est pas encore terminé, nous sommes d'avis qu'il est prématuré de formuler des observations supplémentaires à ce sujet. Dans l'hypothèse où les résultats du programme se révéleraient concluants, nous recommandons que les parties s'emploient à trouver des moyens de mettre en œuvre d'autres programmes d'apprentissage de ce genre.

### **Équité et conciliation travail-vie**

[17] Le bureau de conciliation reconnaît l'importance que la question des responsabilités familiales revêt pour les membres de l'unité de négociation des services des programmes et de l'administration en particulier. Comme nous l'avons mentionné précédemment, les employées représentent 75 % des titulaires de postes pour une période déterminée et indéterminée dans cette unité. En outre, la table 1 compte le plus grand nombre d'employés pour une période déterminée, lesquels constituent environ 16 % de l'unité de négociation. Nous sommes conscients de l'évolution des relations familiales dans la société contemporaine. Il faut s'attendre à une augmentation rapide de la génération sandwich dans la prochaine décennie. Les parents âgés seront de plus en plus

nombreux à avoir besoin de leurs enfants pour prendre soin d'eux, et un nombre croissant de grands-parents pourraient aussi être appelés à prendre soin de leurs petits-enfants.

[18] Cette reconnaissance des responsabilités familiales n'est pas sans avoir une incidence sur toute une série de dispositions relatives aux congés, notamment celles sur le congé de maternité et le congé parental, y compris leur accessibilité aux employés pour une période déterminée; la réaffectation liée à la maternité; le congé pour s'occuper de la proche famille; le congé pour responsabilités familiales; le congé de deuil et le congé de mariage. Après avoir pris en considération les nombreux arguments des parties sur les points de dissension concernant ces congés, le bureau de conciliation formule seulement une recommandation générale et une observation particulière.

[19] Compte tenu de la prédominance de l'élément féminin à la table 1, nous exhortons le Conseil du Trésor à tenir compte des préoccupations légitimes soulevées par l'AFPC pour le compte de ses membres sur certains de ces points.

[20] En ce qui concerne la revendication de l'AFPC visant à ce que les cérémonies publiques d'engagement avec une personne de même sexe soient incluses dans la disposition sur le congé de mariage, suite à l'ordonnance rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Boutilier, Huard & Gurr* (2003 TCDP) le 26 mai 2003, le bureau de conciliation désire simplement faire observer que l'offre du Conseil du Trésor d'accorder une seule fois, et ce de façon universelle, un crédit de congé annuel de trois jours représente une solution à l'épineuse question qui fait actuellement l'objet d'un renvoi devant la Cour suprême du Canada dans le secteur fédéral. Cette proposition a toutefois l'inconvénient, dans le cas des couples hétérosexuels, de leur imposer une période d'attente de deux ans et de réduire la durée du congé de cinq à



trois jours; dans le cas des couples de même sexe, de leur refuser en plus une reconnaissance officielle dans la convention collective; dans le cas des employés pour une période déterminée, de les priver de l'accès à ce congé en raison de la période d'attente de deux ans; et dans le cas du trésor, d'ajouter une disposition qui coûtera certainement beaucoup plus cher que la revendication de l'AFPC.

### **QUESTIONS D'ORDRE OPÉRATIONNEL**

[21] Le bureau de conciliation reconnaît l'importance que le Conseil du Trésor attache à sa proposition de convertir en heures la totalité des crédits de congé et des congés, à l'exclusion du congé de deuil, qui devrait continuer d'être octroyé en jours civils. Le Conseil du Trésor considère que la situation est tout simplement anormale et qu'un correctif s'impose. Sa préoccupation essentielle, dans l'état actuel des choses, c'est que les employés dont les heures de travail font l'objet d'une moyenne acquièrent davantage de congés payés que leurs collègues assujettis à un horaire normal.

Ce problème se trouve illustré dans l'affaire *Urs Breitenmoser et autres* 2004 CRTFP 103, à la page 17. Un employé assujetti à un horaire normal, c'est-à-dire qui travaille huit heures par jour, du lundi au vendredi, aurait droit à 40 heures de congé payé pour obligations familiales. En revanche, un employé bénéficiant d'un horaire variable assorti de postes de 12 heures aurait droit à 60 heures de congé. La proposition du Conseil du Trésor a pour but de corriger cette anomalie en convertissant en heures les congés et les crédits de congé ainsi que l'octroi des congés payés, peu importe la forme qu'ils prennent, sauf dans le cas du congé de deuil. Le bureau de conciliation exhorte l'AFPC à se pencher sur cette situation incongrue.

[22] Cela étant dit, le bureau de conciliation fait sien le point de vue que l'AFPC fait valoir dans son mémoire à propos de *Urs Breitenmoser et autres*, à la page 14, c'est-à-dire que le juge Gibson de la Cour d'appel fédérale, Section de première instance, a statué au paragraphe 23 de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. King*, [2003] A.C.F. n° 777 (1<sup>re</sup> inst.) que le congé payé pour obligations familiales est un droit à un congé résultant d'un besoin plutôt qu'un crédit de congé, comme c'est le cas du congé annuel ou de maladie. Bref, la proposition du Conseil du Trésor crée une anomalie supplémentaire. Il n'existe aucune raison apparente de faire en sorte que le congé de deuil soit le seul congé qui soit octroyé en jours, si ce n'est, bien entendu que c'est ainsi qu'il était traité dans l'ancienne convention collective cadre. Chose certaine, comme le juge Gibson l'a fait observer tout récemment, le congé résultant d'un besoin se distingue catégoriquement d'un crédit de congé acquis. Le bureau de conciliation exhorte donc le Conseil du Trésor à se pencher sur cette question.

[23] En ce qui concerne la difficile transition qui a résulté de l'inclusion de plus de 7 000 employés des douanes dans l'unité de négociation le 12 décembre 2003, le bureau de conciliation recommande que le Conseil du Trésor remette à l'AFPC une lettre d'assurance précisant le calendrier de mise en œuvre d'une nouvelle norme de classification. Le bureau de conciliation s'attend à ce que la question des responsabilités d'application soit prise en considération dans le cadre de ce processus.

[24] Le bureau de conciliation reconnaît que, du fait de la coordination des négociations entre les diverses tables de la fonction publique, le Conseil du Trésor trouve un échéancier de 90 jours prévu par la loi difficile pour ce qui concerne l'entrée en

vigueur d'une convention collective révisée. Nous recommandons que l'AFPC règle ce problème en négociant une prolongation du délai.

[25] Nul ne conteste que pour diverses raisons, notamment de nouvelles installations ainsi que des interprétations contestables, l'indemnité de facteur pénologique (IFP) est dans un sérieux état de délabrement. Les parties ont réalisé certains progrès sur cette question durant la procédure de conciliation en réduisant à l'essentiel les nombreux points de discorde concernant l'approche à utiliser et les critères à appliquer. Le bureau de conciliation encourage les parties à unir leurs efforts pour concevoir un régime d'IFP qui soit beaucoup plus simple et qui se prête moins à des interprétations subjectives. À cet égard, nous exhortons les parties à régler leurs différends concernant la responsabilité de garde par opposition à l'exposition au risque en insistant uniquement sur ce qui est vrai et ce qui ne l'est pas, de même que sur les éléments jugés plus importants et moins importants dans les descriptions de travail.

### **QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF**

[26] La convention collective contient un certain nombre de dispositions désuètes qui ne demandent qu'à être supprimées, mais pas nécessairement en bloc. L'un des exemples qui nous vient à l'esprit est celui de l'employé comptant 45 années de service dans la fonction publique qui continue d'avoir droit à l'ancien congé d'ancienneté. Nous avons également relevé des erreurs de traduction. Au paragraphe 46.01, par exemple, il est question de conjoint en français et de *spouse* en anglais. Il faut dire que les parties ont réalisé quelques progrès sur ces questions durant la procédure de conciliation. Nous

sommes confiants qu'elles réussiront à trouver un terrain d'entente dans leurs discussions en vue du renouvellement de la convention collective.

## **RAJUSTEMENTS ÉCONOMIQUES**

[27] En ce qui concerne les indemnités de rappel et de mise en disponibilité, le bureau de conciliation accepte le point de vue du Conseil du Trésor selon lequel il faut que la convention collective tienne compte de l'évolution technologique du milieu de travail. Certains employés ont désormais la possibilité de travailler à distance, souvent à domicile, ce qui élimine pour eux la nécessité de se rendre au bureau quand ils sont rappelés au travail. Nous constatons que plusieurs groupes, notamment les TC, FS, FI, SO et SR-C, ont des clauses en ce sens et nous recommandons que les parties se penchent sur cette nouvelle réalité.

[28] En ce qui concerne la définition de « poste » et les heures supplémentaires effectuées un deuxième jour de repos, le bureau de conciliation reconnaît que ce sont deux intérêts économiques légitimes du Conseil du Trésor qui nécessitent de plus amples discussions entre les parties.

[29] Le bureau de conciliation recommande que les employés de l'unité de négociation qui exécutent des fonctions semblables à celles des employés de la table 2 et qui sont pareillement tenus d'obtenir une accréditation soient également admissibles à l'indemnité de transport de matières dangereuses.

### **Salaires et durée de la convention collective**

[30] Dans le contexte d'une économie en pleine expansion qui fonctionne presque à plein régime à en juger par les déclarations de M. David Dodge, gouverneur de la Banque du Canada, et des recettes supplémentaires qui en résultent pour l'État, l'AFPC n'en est que plus justifiée de réclamer sa juste part pour ses membres. Et il n'existe à notre point de vue aucune raison impérieuse sur le plan des relations de travail de ne pas faire droit à cette revendication. Certes, le Conseil du Trésor n'est pas aux prises actuellement avec des problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'effectif, mais il faut opposer à ce point de vue l'argument d'intérêt public voulant qu'à trop prôner cette optique du marché du travail on en arrive à coup sûr à éroder les gains réalisés sur le plan de la parité salariale pour remédier à la discrimination salariale dont les employées de cette unité de négociation ont fait les frais par le passé.

[31] En examinant la situation dans son ensemble, on peut dire que l'écart qui sépare les parties est à peu près juste de 1,75 points de pourcentage sur une période de trois ans. [Si l'on considère, bien entendu, que les augmentations de 2,5 %, 2 % et 2 % recommandées par le représentant du Conseil du Trésor à la table 2, et celles de 3 %, 2,75 % et 2,5 % recommandées par le président du bureau de conciliation dans le différend avec l'ADRC, que l'AFPC a acceptée, constituent un bon point de départ pour reprendre les discussions.] Il reste qu'au cours des échanges productifs sur la question des salaires durant la procédure de conciliation, les parties à la table 1 n'en sont pas tout à fait arrivées à ces positions. La dernière demande présentée par l'AFPC dans le cadre de la procédure de conciliation, tout en faisant observer que la recommandation du président du bureau de conciliation de l'ADRC était ce que nous avons de mieux comme élément

de comparaison, était de 3,50 %, 3,25 %, 3,25 % et 2 %, à la condition de tenir compte de l'écart salarial entre l'ADRC et la table 1. [Cet écart, qui s'explique par la moyenne pondérée plus faible dans le cas de la table 1, était de 1,64 % en 2000, 2,28 % en 2001 et 2,28 % in 2002.] La dernière offre du Conseil du Trésor était par ailleurs de 2,25 %, 1,75 % et 1,75 %. Nous croyons cependant que ce sont des positions de négociation. Nous sommes dès lors confiants que le règlement définitif qui nous paraît possible à brève échéance, pour autant que les parties acceptent de poursuivre leurs discussions, se situera certainement à l'intérieur de l'écart global de 1,75 points de pourcentage sur une période de trois ans. Nous exhortons dès lors les parties à retourner à la table de négociation car elles **sont actuellement bien près d'une entente salariale**. Une fois cette étape franchie, nous sommes confiants qu'il leur sera possible de régler les autres questions en s'appuyant sur les recommandations formulées par le bureau de conciliation.

[32] En conclusion, eu égard au fait que les rapports entre les parties revêtent certainement de l'importance dans les négociations, nous tenons à dire que les négociateurs en chef à la table 1, à savoir M. Marc Thibodeau pour le Conseil du Trésor et M<sup>me</sup> Lynn Whittaker pour l'AFPC, ont démontré qu'ils étaient entièrement capables de relever les défis que le présent rapport pose aux parties. Durant les cinq longues et dures journées où ils se sont dépensés sans relâche, ces deux négociateurs chevronnés ont non seulement fait preuve d'une grande compétence en examinant la multitude de points disparates en litige dans le secteur d'activité vaste et complexe de la table 1, mais leurs rapports ont constamment été empreints d'un respect mutuel pour le moins impressionnant.

[33] En terminant, je désire rendre hommage à mes collègues du bureau de conciliation. M. Pierce Sutherland et M<sup>me</sup> Rosemary Warskett ont fait bénéficier le bureau de leur très vaste expérience des négociations collectives avec les deux parties en cause. Ils ont en outre collaboré de manière harmonieuse et efficace avec moi et avec les parties pour en arriver à des concessions et des gains concrets par la voie de la négociation dans le laps de temps que nous avons consacré aux parties. Et dans le cadre de notre séance de travail finale, ils m'ont prêté leur appui avec beaucoup de bonne volonté et de générosité pour formuler et mettre en application le plan d'action sur lequel le présent rapport est fondé.

FAIT À SASKATOON LE  
25 SEPTEMBRE 2004.

---

Ken Norman, président,  
Bureau de conciliation, Table 1

FAIT À OTTAWA LE  
26 SEPTEMBRE 2004.

---

Pierce Sutherland,  
Représentant de l'employeur  
(avec dissidence partielle)

---

Rosemary Warskett,  
Représentante de l'agent négociateur  
(avec dissidence partielle)

Traduction de la C.R.T.F.P.

**DISSIDENCE PARTIELLE ET RECOMMANDATIONS  
DE LA REPRÉSENTANTE  
DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**À l'égard du rapport du bureau de conciliation concernant le différend entre  
l'AFPC et le Conseil du Trésor relativement aux fonctionnaires membres du groupe  
Services des programmes et de l'administration.**

J'aimerais remercier le président, Ken Norman, de même que toutes les parties pour leur compétence et pour leur coopération durant ce processus. Je tiens tout particulièrement à remercier les membres de l'équipe de négociation de l'AFPC de leur patience, leur travail acharné et leurs efforts pour négocier durant la période de conciliation. Ils ont représenté de leur mieux les membres de leur syndicat dans des circonstances très difficiles. Il était évident durant toute l'audience — et nos tentatives de médiation et de conciliation entre le Conseil du Trésor et l'AFPC — que le processus était extrêmement frustrant pour ces employés.

Comme on l'a vu dans le rapport du bureau de conciliation, le mémoire de l'AFPC nous a souligné l'inexistence de négociations sérieuses jusqu'à l'intervention du bureau, et cette situation s'est malheureusement perpétuée durant les audiences. Même si l'équipe de l'AFPC était disposée à négocier et à présenter des propositions modifiées, le Conseil du Trésor n'a guère réagi. Il était clair que ses négociateurs n'avaient virtuellement aucun mandat de négocier sérieusement. À la fin, l'AFPC n'avait d'autre choix que de présenter ses différends au Bureau sans avoir eu la possibilité de négocier sérieusement avec l'employeur.

Je tiens à dire que je souscris à bien des égards au point de vue du bureau sur les points en litige. Le bureau a toutefois décidé de formuler très peu de recommandations spécifiques, préférant plutôt presser les parties de retourner à la table de négociation pour régler leurs différends en se fondant sur les principes établis dans son rapport. Pourtant, le problème est que la libre négociation collective n'est possible que si les deux parties au différend savent qu'elles vont devoir finir par s'entendre sur ce qui les oppose à la table de négociation. L'histoire des négociations récentes m'incite à penser que le Conseil du Trésor n'a guère d'intérêt pour la négociation, et nous avons d'ailleurs des indices qu'il agit comme s'il n'avait pas besoin de négocier. Il n'y a à peu près rien eu dans la présente période de conciliation du différend à la Table 1 qui mènerait à une autre conclusion, et j'espère que l'avenir me donnera tort à cet égard. Néanmoins, avec la situation actuelle, je vais présenter mes recommandations sur les points suivants qui restaient en litige à la fin des audiences du bureau.

**Éducation et apprentissage**

Je souscris à la recommandation du paragraphe 15 du rapport du bureau, sur la mention des droits légaux des fonctionnaires dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et dans le Code canadien du travail, Partie II (Santé et sécurité), voulant que les articles



pertinents de la convention collective renvoient à ces lois, afin que les employés soient mieux informés de leurs protections en milieu de travail.

Je tire en outre de cette recommandation du bureau au paragraphe 15 du rapport une autre conclusion : l'article 22 de la convention collective devrait aussi renvoyer à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et je recommande en outre que le titre de cet article soit changé à Harcèlement, et que le paragraphe 20.01 précise que : « Le présent article s'applique notamment au harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne ». Les fonctionnaires victimes de harcèlement fondé sur un motif quelconque interdit par la Loi sauraient ainsi qu'ils doivent déposer un grief et se prévaloir de la procédure de règlement des griefs.

Je recommanderais aussi que le harcèlement personnel soit inclus au sein de la convention collective. Dans son rapport, le bureau a déclaré que le Conseil du Trésor a fait valoir que ce problème était mieux réglé grâce à des politiques, même si nous avons des indications que la politique révisée ne l'a pas atténué. Comme l'AFPC l'a déclaré dans son mémoire, le sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé qu'un nombre croissant d'entre eux ont dénoncé du harcèlement en milieu de travail après la mise en vigueur de la politique révisée. Les trois quarts de ces fonctionnaires ont en effet déclaré avoir été victimes de harcèlement de la part de leurs supérieurs. En incluant des dispositions sur le harcèlement personnel et sur l'abus de pouvoir dans la convention collective, on informerait mieux les fonctionnaires, et ils sauraient qu'ils peuvent présenter des griefs pour contrer le problème, et que leur syndicat pourrait les représenter et les appuyer.

#### Équité et conciliation travail-vie

Je souscris tout à fait à la reconnaissance par le bureau des questions de responsabilité familiale dont traite cette unité de négociation, et je suis d'accord avec lui lorsqu'il avance le point de vue du paragraphe 17. Néanmoins, le rapport n'a pas mené à l'aboutissement logique des implications de son point de vue, puisqu'il ne contient pas les recommandations suivantes.

Supprimer les termes de l'article 40 limitant le congé parental non payé à une seule période d'au plus trente-sept semaines consécutives, pour le rendre conforme au Code canadien du travail, Partie III, ainsi qu'à la Loi sur l'assurance-emploi, qui autorisent la répartition de tels avantages en plusieurs périodes.

Changer le titre de l'article 41 en Congé non payé pour obligations familiales. Élargir la définition de la proche famille pour y inclure le compagnon/la compagne, les grands-parents et les parents du conjoint ou de la conjointe, ce qui s'entend aussi du conjoint et de la conjointe de fait. Inclure aussi le congé de bienveillance, ce qui refléterait un droit existant aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi.

À l'article 43, Congé payé pour obligations familiales, élargir la définition de la proche famille comme dans le paragraphe qui précède et, à 43.02, porter à sept jours le nombre total de jours de congé payé pouvant être accordés.

Traitement des fonctionnaires nommés pour une période déterminée – Interruption du service de cinq jours

Le bureau a reconnu que les inquiétudes de l'AFPC quant aux fonctionnaires nommés pour une période déterminée sont légitimes. L'AFPC a présenté plusieurs revendications concernant le traitement injuste et irrégulier de ces fonctionnaires. Elle cherche à obtenir pour ceux et celles d'entre eux qui sont assujettis à la convention collective les mêmes règles en ce qui concerne l'emploi continu que ce que prévoit le Règlement sur les conditions d'emploi. Il est recommandé que tous les articles applicables de la convention collective soient modifiés de façon à être conformes au principe qu'une interruption du service s'entende d'un minimum de trois mois. Cette recommandation a des répercussions sur les articles suivants.

Article 38 – Congé de maternité non payé, et article 40 – Congé parental non payé  
Les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée dont le service est interrompu pour une période excédant cinq jours doivent actuellement rembourser à l'employeur leurs indemnités de maternité et de congé parental. Cette règle des « cinq jours » est incompatible avec la décision rendue dans Reid, Dixon et Desmarais c. Conseil du Trésor (1997) PSSRB 166-2-27085, où l'arbitre a ordonné que l'indemnité de maternité soit rétablie, après avoir conclu que les intéressées avaient été réembauchées après moins de trois mois, de sorte qu'elles étaient réputées avoir conservé leur statut d'emploi continu. La recommandation que j'avance serait compatible aussi avec celle du bureau sur l'éducation et l'apprentissage, consistant à faire mentionner dans la convention collective la Politique sur l'emploi pour une période déterminée.

Je recommande que, par souci d'équité, les fonctionnaires nommés pour une période déterminée aient droit à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif.

Congé de mariage et définition de conjoint

Je souscris sans réserve au point de vue du bureau sur cette question. J'ajouterais que la proposition de l'employeur d'accorder trois jours de vacances en pareil cas n'est pas une solution crédible du problème découlant de la décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne dans Boutilier, Huard et Gurr (2003) TCDP 20. Je recommande que le langage discriminatoire de l'article 45 soit supprimé et que la disposition sur les cinq jours de congé de mariage s'applique aussi aux fonctionnaires participant à des cérémonies d'engagement public entre conjoints du même sexe, et je recommande consécutivement que le libellé discriminatoire du paragraphe 2.01 soit modifié en fonction des changements ainsi apportés à l'article 45.

Proposition de l'employeur : conversion des jours en heures

Il est clair que le Conseil du Trésor attache une grande importance à son exigence que les crédits et droits aux congés soient précisés en heures plutôt qu'en jours. On se serait donc attendu à ce que l'employeur se présente aux audiences du bureau de conciliation en se montrant disposé à écouter ce que le syndicat avait à dire et à s'engager dans de véritables négociations en écoutant attentivement les autres points clés que son vis-à-vis avancerait.

Qui plus est, le Conseil du Trésor semble tenir à ce que sa définition d'un jour soit modifiée dans la convention collective sans tenir compte des résultats des affaires d'arbitrage de griefs qu'il a perdues en se fondant sur le libellé actuel.

À l'audience, le Conseil du Trésor a déclaré vouloir revenir aux dispositions originales de l'article M-40 de l'ancienne convention cadre. Cela signifie que tous les congés, sauf le congé de deuil, seraient calculés en heures. En l'occurrence, le problème est l'impossibilité d'établir une distinction entre le congé de deuil et les autres congés accordés par la convention collective, comme le congé payé pour obligations familiales. Le fait est qu'on peut se prévaloir d'un congé de deuil « au besoin » tout comme des autres congés visés dans les griefs qui ont fait l'objet de la décision d'arbitrage récente *Urs Breitenmoser et autres c. Conseil du Trésor (2004) CRTFP 103*. Par conséquent, lorsqu'il exige la conversion des jours en heures, l'employeur ne raisonne pas de façon conséquente, et sa logique laisse à désirer.

#### Indemnités

Je souscris aux recommandations que le bureau a présentées au paragraphe 29 de son rapport au sujet de l'indemnité de transport de marchandises dangereuses. Je recommande que le même principe s'applique à l'indemnité de formation de détenus, à savoir qu'un fonctionnaire satisfaisant aux mêmes critères qu'un collègue de la Table 2 pourrait aussi toucher cette indemnité.

Le bureau n'a fait aucune recommandation en vue du maintien de la pratique établie d'accorder une indemnité aux fonctions d'application de la loi. Or, il faut en tenir compte, particulièrement eu égard à l'élargissement récent des fonctions de ce genre pour des milliers de fonctionnaires de la Table 1.

#### Fonds de justice sociale

Le rapport du Bureau est muet sur la demande de l'AFPC que l'employeur contribue un cent par heure travaillée au Fonds de justice sociale du syndicat. Compte tenu des avantages qui résulteraient de cette contribution, son coût est relativement faible (environ 19,50 \$ par membre et par année). En outre, ce ne serait pas faire œuvre de pionnier par rapport au secteur privé, puisqu'on connaît de nombreux exemples de grandes entreprises privées contribuant des sommes plus importantes aux fonds de justice sociale de syndicats comme les TCA et les Métallos.

Le fonds a été conçu pour contribuer au financement d'initiatives de justice sociale à l'échelle tant internationale que nationale; il serait un complément des objectifs internationaux du gouvernement du Canada, en plus d'être compatible avec eux. Nous lisons souvent dans les journaux populaires que les syndicats s'intéressent seulement au bien-être de leurs propres membres, alors que les fonds de justice sociale sont des exemples d'action sociale syndicale, une forme de syndicalisme en quête de justice pour tous les membres de la société. Le Conseil du Trésor du gouvernement du Canada devrait encourager la réalisation d'objectifs comme celui-là, plutôt que de les ignorer.

### Taux de rémunération

Je souscris en général aux arguments du bureau favorables à la revendication par l'AFPC d'une part équitable pour ses membres, mais je rejette sa prétention qu'il n'y a qu'un écart de 1,75 % sur trois ans entre la position de l'AFPC et celle du CT. La preuve a révélé un écart plus important. De plus, un règlement raisonnable devrait comprendre une restructuration de la rémunération et une harmonisation des traitements de tous les fonctionnaires de la Table 1. Sans cette restructuration, cette harmonisation et une augmentation économique substantielle, des problèmes cruciaux comme la mutation et l'intégration des plus de 7 000 fonctionnaires transférés par l'Agence des douanes et du revenu du Canada ne seront pas résolus comme il se doit. Cela dit, je reconnais tout comme le bureau qu'une entente entre l'AFPC et le Conseil du Trésor est certainement possible, surtout avec la position financière actuelle du gouvernement et le climat économique favorable.

Rosemary Warskett,  
représentante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada  
Ottawa (Ontario)  
le 26 septembre 2004.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**DISSIDENCE PARTIELLE ET RECOMMANDATIONS  
DU REPRÉSENTANT DU  
CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**

**CONCERNANT LE BUREAU DE CONCILIATION ÉTABLI PAR LE  
PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE  
TRAVAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA (L'EMPLOYEUR)**

**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
(LE SYNDICAT)**

**À L'ÉGARD DU**

**GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE  
L'ADMINISTRATION (TABLE 1)**

**Ken Norman, président**  
**Rosemary Warskett, représentante de l'Alliance de la Fonction**  
**publique du Canada**  
**Pierce Sutherland, représentant du Conseil du Trésor du Canada**

J'aimerais remercier Ken Norman, le président de notre bureau de conciliation, ainsi que Rosemary Warskett, la représentante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, pour leurs efforts durant les travaux du bureau de conciliation. En dépit des différences d'opinions que nous avons eues sur plusieurs questions, le bureau de conciliation a réussi à fonctionner dans une atmosphère professionnelle de résolution de problèmes en restant fidèle à l'objectif d'aider les parties à en arriver à une entente.

Je tiens aussi à remercier les négociateurs tant de l'employeur que du syndicat et leurs équipes de négociation. Le processus de négociation, souvent frustrant et difficile, exige de la persévérance et du dévouement. Les deux parties en ont fait preuve durant ce processus. Je voudrais aussi les féliciter de leur politesse et de leur approche positive, qui devraient en bout de ligne leur permettre d'arriver à trouver les solutions nécessaires pour en arriver à une entente.

À mon avis, le bureau de conciliation était aux prises avec certaines difficultés qui ont diminué ses chances de succès. La structure multitable qu'emploient les parties leur fait surveiller ce que leurs collègues font à d'autres tables, et cela les fait hésiter à agir de peur de concéder un point important ou de laisser tomber une revendication importante, ce qui nuit énormément au processus de négociation. Malheureusement, l'organisation des tables et l'échéancier que les parties ont suivi fait en sorte d'aboutir inmanquablement à un résultat comme celui-là.

L'autre facteur qui a nui est le grand nombre de points en litige qui ont été soumis devant ce bureau. Nous avons fait des progrès pour combler un peu le fossé entre les parties, et je dois les féliciter de leurs efforts à cet égard. Néanmoins, si elles avaient entamé dès le premier jour le processus au point où elles se sont retrouvées à 20 h le cinquième jour des travaux du bureau de conciliation, des progrès beaucoup plus substantiels auraient été accomplis. Pour qu'un bureau de conciliation soit en mesure d'aider plus concrètement les parties ou de formuler des recommandations réfléchies et raisonnées sur des questions importantes et souvent extrêmement complexes, il faut qu'on lui présente des exposés

approfondis et des analyses solides sur quelques questions seulement en quelques jours, car autrement, les parties seraient bien mal servies. Opter catégoriquement pour la position d'une des parties plutôt que pour l'autre sur la foi d'une preuve et d'arguments limités simplement parce qu'il y a tant de points en litige est souvent impossible, voire dans certains cas irresponsable.

J'ai pris connaissance du rapport du président, et je souscris à son approche constructive d'identification des secteurs dans lesquels le bureau est convaincu des principales questions en litige. Je souscris à son rapport sur tous les points, sauf pour les quatre suivants.

**1) L'inclusion de mentions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail, Partie II, dans la convention collective*** Je ne souscris pas à la recommandation du président que les articles pertinents de la convention collective renvoient à ces lois. À mon avis, l'éducation et l'apprentissage sur les questions de ce genre devraient plutôt se faire grâce à des programmes de formation et de sensibilisation. Un programme d'apprentissage général applicable à tous les agents négociateurs et à tous les fonctionnaires se prêterait peut-être mieux à l'exploration nécessaire à l'atteinte de ces objectifs. Il existe des dizaines de lois et de politiques applicables aux fonctionnaires, sur toute une gamme de questions. Leur inclusion par mention dans la convention collective ne contribue guère en elle-même à promouvoir l'éducation et à l'apprentissage. Le fait d'y ajouter des dispositions en ce sens risque d'entraîner des procédures légales et des discussions sans fin sur le sens de mentions dans la convention collective comme celles-là. Néanmoins, on pourrait aussi faciliter l'accès à l'information de cette nature avec un site Web. Comme la main-d'œuvre d'aujourd'hui est rompue à la technologie, il faudrait envisager des approches plus novatrices d'éducation individuelle sur des questions pareilles.

**2) L'amélioration des dispositions sur les congés dans un contexte de conciliation travail-vie** Dans le rapport, le président souligne à juste titre que les pressions sur le

travail résultant de problèmes familiaux continuent à s'accroître. Je maintiendrais toutefois que le régime d'avantages sociaux qu'on offre déjà aux fonctionnaires de cette unité de négociation est très généreux. D'ailleurs, lorsqu'elle a comparu devant le bureau de conciliation, la présidente de l'Alliance a évoqué les réalisations du syndicat pour obtenir certains de ces « gains importants ». Même si de telles questions ne sauraient être ignorées, il faut tenir compte aussi de l'obligation de l'employeur d'exécuter les programmes et d'assurer les services publics. Il y a une limite à ce qu'un employeur peut faire pour résoudre les problèmes de conciliation des obligations professionnelles et personnelles. À mon avis, en l'occurrence, l'employeur s'est déjà montré extrêmement sensible à ces questions.

### **3) L'extension de l'exemption de la conversion des jours en heures pour les congés**

Même si je souscris à l'esprit des recommandations du président à cet égard, je ne suis pas d'accord avec lui lorsqu'il propose une extension au congé pour obligations familiales de l'exemption du congé de deuil à la règle voulant que les autres types de congés soient convertis en heures. Le congé de deuil est LE SEUL qui soit exprimé en jours civils dans la convention collective; c'est significatif. Les parties voulaient clairement que ce genre de congé autorise le fonctionnaire à s'absenter de son lieu de travail pour une période précise d'au plus cinq jours civils (fins de semaine et jours ouvrables inclus), ce qui le distingue des autres congés dans la convention collective, et c'est pourquoi il doit être le seul exempté de la conversion de tous les crédits de congé en heures.

### **4) Les taux de rémunération**

Durant les travaux du bureau de conciliation et les délibérations du bureau lui-même, une grande partie de la discussion a porté sur les gains d'équité salariale et sur la comparaison des salaires des membres de l'unité de négociation avec ceux du secteur privé. Bien que je sois sensible à la question de l'équité salariale, je ne saurais ignorer complètement la réalité des taux de rémunération dans le secteur privé. Les récentes augmentations importantes au titre de l'équité salariale pour ce



groupe ont résulté de comparaisons **internes** des taux de rémunération entre occupations dans l'administration fédérale.

a) Existe-t-il des problèmes d'équité salariale analogues dans le secteur privé?

Probablement, mais qui connaît l'ampleur du problème?

b) Devrait-on éviter toutes les comparaisons avec le secteur privé à cause d'éventuelles pratiques discriminatoires? Pourquoi les comparaisons de la rémunération avec le secteur privé sont-elles justifiées pour la Table 2, dont la rémunération tire de l'arrière par rapport au marché, alors qu'elles ne le sont pas pour la Table 1, où c'est le contraire?

c) Sur quoi les taux de rémunération dans l'administration fédérale devraient-ils être fondés? Si les questions d'équité salariale sont des considérations fondamentales, devrait-on renoncer à la négociation collective à cause de sa base de comparaison avec la rémunération dans le secteur privé?

En dépit de ces questions, le bureau de conciliation s'est vu confier la responsabilité de peser les arguments des parties et de formuler des recommandations. L'approche du président est intéressante et elle pourrait se révéler prophétique, mais elle ne reflète pas la réalité, puisque la position de l'employeur est bien plus près que celle du syndicat d'une entente appropriée.

Lorsqu'on fait une recommandation sur la rémunération, il faut tenir compte de deux éléments fondamentaux, soit les comparaisons internes (dont le règlement de l'équité salariale a tenu compte), et les comparaisons externes. Sur ce dernier point, une entreprise canadienne de ressources humaines très respectée dans le domaine des prévisions salariales (Morneau Sobeco) a récemment rendu publiques ses projections salariales pour 2005. Elle estime que l'augmentation moyenne de la rémunération du secteur public pour 2005 devrait être d'environ 2 %. La preuve soumise au bureau de conciliation a démontré que le groupe visé est nettement mieux payé que ses homologues du secteur privé (l'écart excède 20 %). En outre, les deux parties ont avancé des arguments convaincants que l'IPC en 2004 et en 2005 serait d'au plus 2 %. Compte tenu de tout ce qui précède et en

toute déférence pour la recommandation du président, je recommanderais des augmentations de salaire de 2,5 % pour 2003, 2 % pour 2004 et 2 % pour 2005.

En ce qui concerne les rajustements de salaire des fonctionnaires de l'ASFC dont le traitement est plus élevé que celui auquel ils auraient droit dans les échelles de taux de rémunération existantes, je pense que l'approche de l'employeur est saine. À l'heure actuelle, même si ces fonctionnaires touchent un traitement SUPÉRIEUR à celui qu'on verse à des collègues du même groupe et du même niveau, la proposition de l'employeur de leur payer un montant forfaitaire tant que leur taux de rémunération excédera celui de leur poste est une façon juste et équitable de régler le problème.

Pierce W. Sutherland

le 26 septembre 2004