

**DANS L’AFFAIRE DU RAPPORT D’UN BUREAU DE CONCILIATION établi
conformément à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R., 1985, c-P-35**

ENTRE :

Le Conseil du Trésor
(l’« employeur »)

ET

L’Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des Services de l’exploitation
(l’« Alliance »)

BUREAU DE CONCILIATION : Wm. A. Marcotte, président
S. Budd, représentante de l’employeur
J. Wolfgang, représentant de l’Alliance

COMPARUTIONS :

POUR L’EMPLOYEUR : D. Duggan et autres

POUR L’ALLIANCE : T. Clairmont et autres

Audiences du bureau de conciliation tenues à Ottawa (Ontario) les 24, 27, 28, 29 et 30 août 2004.

RAPPORT

Introduction

Le présent bureau de conciliation a été établi conformément aux dispositions de l'article 79 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* à l'égard des négociations entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada — unité de négociation des Services de l'exploitation (l'« Alliance ») dans les circonstances suivantes. L'Alliance a signifié l'avis de négocier le 5 juin 2003 en vue du renouvellement de la convention collective arrivée à expiration le 4 août 2003. Les parties se sont rencontrées et, par la suite, ont eu recours à un conciliateur, pendant un total de 25 jours entre septembre 2003 et mars 2004. Un certain nombre de points étant demeurés en litige, l'Alliance a présenté une demande au Président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en juin 2004 afin que soit établi un (le présent) bureau de conciliation, ce qui fut fait le 4 août 2004.

Nous avons rencontré les parties les 24, 27, 28, 29 et 30 août 2004 afin de les soutenir dans leurs efforts en vue du renouvellement de la convention collective. Un très grand nombre de points ont été examinés et quelques-uns semblent avoir été réglés, sous toutes réserves toutefois. Il reste encore un certain nombre de points en litige. Le présent rapport porte exclusivement sur les points qui nous paraissent essentiels à la conclusion d'une nouvelle convention collective. Cela ne veut pas dire que les autres points sont dénués d'importance, mais plutôt qu'une entente est probablement davantage à la portée des parties si elles arrivent à se mettre d'accord sur les principales questions qui les divisent.

Rémunération (Appendices A à H)

Le groupe Services de l'exploitation comprend huit classifications, à savoir Pompiers (FR), Manœuvres et hommes de métier (GL), Services divers (GS), Chauffage, Force motrice et opérations de machines fixes (HP), Services hospitaliers (HS), Gardiens de phare (LI), Équipages de navires (SC) et Services d'imprimerie (surveillants) (PR) (connus parfois sous le titre PR(S)). La composition et la masse salariale de cette unité de négociation s'établissaient comme suit en décembre 2002 :

COMPOSITION ET MASSE SALARIALE DE LA TABLE 2

DÉCEMBRE 2002

| <u>Groupe</u> | <u>Nombre</u> | <u>% du groupe</u> | <u>Masse salariale</u> | <u>Salaire moyen</u> | <u>Salaire horaire</u> | <u>Durée du travail</u> |
|----------------------|---------------|--------------------|------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|
| FR | 417 | 4 % | 18 716 095 | 44 883 | 20,48 | 42 h. |
| GL | 5 150 | 48 % | 203 355 340 | 39 486 | 18,92 | 40 h |
| GS | 2 868 | 27 % | 97 814 526 | 34 105 | 16,34 | 40 h |
| HP | 473 | 4 % | 18 773 074 | 39 689 | 19,02 | 40 h |
| HS | 416 | 4 % | 16 347 334 | 39 296 | 20,08 | 37,5 h |
| LI | 113 | 1 % | 3 933 236 | 34 807 | 19,06 | 35 h |
| SC | 1 323 | 12 % | 51 831 462 | 39 177 | 18,77 | 40 h |
| PR | 10 | 0 % | 520 421 | 52 042 | 26,60 | 37,5 h |
| Total/moyenne | 10 770 | 100 % | 411 291 487 | 38 189 | 18,34 | 39,9 h |

(Les données fournies par l'employeur diffèrent quelque peu de celles de l'Alliance reproduites ci-dessus, mais seulement en ce qui concerne le pourcentage d'employés compris dans chacun des huit groupes et non en ce qui concerne le nombre.) De plus, chacun de ces groupes nationaux compte de cinq (PR) à 14 (GL) échelons de rémunération.

Dans la convention collective arrivée à expiration le 4 août 2003, les parties avaient convenu, au moyen d'une Lettre d'accord, « d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération » dont les modalités avaient également fait l'objet d'une entente. Ces modalités ne prévoyaient ni recommandations ni analyse comparative des données. C'est en juillet 2003 que le cabinet d'experts-conseils indépendant mandaté par les parties a présenté son rapport final (ci-après appelé « l'étude sur la rémunération ») dans lequel il établissait un rapprochement entre la rémunération de 31 classifications de la fonction publique fédérale et celle de classifications équivalentes non-gouvernementales. Bien que les parties interprètent différemment les données de cette étude, elles semblent s'entendre pour dire qu'il y aurait lieu de prendre en considération l'« écart » salarial qui existe actuellement entre les membres de l'unité de négociation et les

employés non-gouvernementaux, dont les salaires sont plus élevés, ainsi qu'il ressort de l'étude sur la rémunération. L'Alliance fait valoir qu'il existe généralement un écart de 20 % entre les taux de rémunération prévus dans la convention collective et ceux des groupes de référence, qui sont plus élevés.

L'Alliance demande une convention collective d'une durée de 40 mois (du 5 août 2003 au 31 décembre 2006) prévoyant les augmentations salariales suivantes :

A. 5 août 2003 au 4 août 2004

- 1) Relever la rémunération horaire des FR et HP de 2,50 \$.
- 2) Relever la rémunération horaire des GL, GS, HS, LI, SC et PR de 1,25 \$.
- 3) Après l'application de ces majorations, augmentation économique de 3 % pour les huit groupes.

B. 5 août 2004 au 4 août 2005

- 1) Créer une grille salariale comportant trois échelons pour les groupes GL, GS et HS :
 - (i) La rémunération la plus élevée des trois zones régionales de rémunération (habituellement le zone 1) devient le deuxième échelon de la grille salariale en comptant trois et correspond au salaire le plus élevé.
 - (ii) Le premier échelon de la grille correspond à 96 % du deuxième échelon.
 - (iii) Le troisième échelon de la grille correspond à 104 % du deuxième échelon.
 - (iv) Les employés des groupes GL, GS et HS qui ne sont pas compris dans la zone de rémunération la plus élevée (habituellement les zones 2 et 3) passent à l'échelon suivant qui est le plus proche de leur rémunération actuelle.
 - (v) Tous les employés (probablement ceux des groupes GL, GS et HS) de la zone 1 passent au troisième échelon de la grille salariale en comptant trois.
- 2)
 - (i) Ajouter un nouvel échelon pour les employés des groupes FR, HP, LI et PR après le dernier échelon de chaque grille salariale, équivalant à 4 % de l'échelon supérieur en vigueur.
 - (ii) Tous les employés actuellement rémunérés au dernier échelon depuis au moins 12 mois passent immédiatement au nouvel échelon supérieur.
 - (iii) Éliminer le premier échelon de chaque grille salariale.

- 3) Harmoniser la rémunération des employés des sous-groupes SC en fonction de la rémunération la plus élevée de chaque niveau (niveau 1 des STD et niveaux 2 à 7 des SPT/EQO).
- 4) Après l'application des changements qui précèdent, augmentation économique de 3 % pour les huit groupes.

C. 5 août 2005 au 4 août 2006

- 1) (i) Ajout d'un échelon après le dernier échelon de la grille salariale des groupes FR et HP, équivalant à 4 % de l'échelon le plus élevé en vigueur.
 - (ii) Tous les employés rémunérés au dernier échelon depuis au moins 12 mois passent immédiatement à l'échelon supérieur.
 - (iii) Éliminer le premier échelon de chaque grille salariale actuelle.
- 2) Après l'application des changements qui précèdent, augmentation économique de 3 % pour les huit groupes.

D. 5 août 2006 au 31 décembre 2006

- 1) Augmentation économique de 1,5 % pour les employés des huit groupes.

L'employeur propose la signature d'une convention collective de 36 mois (du 5 août 2003 au 4 août 2006) prévoyant ce qui suit :

- 1) Harmoniser la grille salariale du groupe SC en combinant le sous-groupe « Service du pont et service de la chambre des machines » avec le sous-groupe « Service des vivres » de manière à ce que la rémunération la plus élevée s'applique à la grille harmonisée.
- 2) (i) Harmoniser la grille salariale du groupe HS en combinant les sous-groupes HSO et PHS de la même manière que dans le cas des sous-groupes SC ci-dessus.
 - (ii) Éliminer les classifications de préposé aux bénéficiaires stagiaire et de cuisinier stagiaire (qui n'existent plus).
- 3) (i) Maintenir les trois zones régionales de rémunération (zone 1 — C.-B., Yukon, Nunavut, T.N.-O.; zone 2 — région de l'Atlantique, Québec, Ontario; zone 3 — Man., Sask., Alb.)
 - (ii) Pour les groupes GL et GS des trois zones, prévoir un « rajustement dicté par le marché » équivalant à 15 % de l'écart salarial actuel entre ces employés et les employés

non gouvernementaux faisant partie des classifications recensées dans l'étude sur la rémunération. (Par exemple, le salaire horaire d'un MDO-4 — chauffeur de camion léger — dans le groupe GL/GS est de 16,38 \$. L'étude sur la rémunération indique que le salaire horaire d'un chauffeur de camion léger à l'extérieur de la fonction publique fédérale est de 20,27 \$. L'écart entre les deux salaires horaires est de 3,89 \$. Le rajustement dicté par le marché de 15 % (c.-à-d. 15 % de 3,89 \$) équivaut à 0,5835 \$. Dans le cas des classifications qui ne sont pas mentionnées dans l'étude, l'employeur propose d'utiliser les données de l'étude pour effectuer un calcul semblable.

- (iii) Le rajustement dicté par le marché s'ajoute aux augmentations consenties aux employés mais n'est pas inclus dans la grille salariale.
 - (iv) La norme du groupe GS est appliquée au groupe HS pour déterminer le montant du rajustement dicté par le marché payable à ces deux groupes.
 - (v) Dans le cas des rajustements dictés par le marché s'appliquant aux groupes FR et HP, toutefois, l'écart serait calculé en tenant compte non pas des taux de rémunération des employés non gouvernementaux recensés dans l'étude, qui correspondent aux salaires moyens en vigueur à l'échelle provinciale, mais des taux en vigueur dans la municipalité ou la région avoisinante. (Par exemple, la rémunération des employés du groupe FR travaillant à Halifax serait comparée à celle des pompiers d'Halifax et(ou) des municipalités et régions avoisinantes plutôt qu'au salaire moyen pour l'ensemble de la Nouvelle-Écosse.)
 - (vi) Rajustement dicté par le marché à compter du 5 août 2003.
- 4) i) 5 août 2003 au 4 août 2004 — augmentation économique de 2,25 %
- ii) 5 août 2004 au 4 août 2005 — augmentation économique de 1,75 %
- iii) 5 août 2005 au 4 août 2006 — augmentation économique de 1,75 %

On relève d'importantes différences entre les revendications salariales du syndicat et les offres salariales de l'employeur. Premièrement, l'augmentation économique demandée par l'Alliance est supérieure à celle proposée par l'employeur dans chacune des trois années et englobe une augmentation additionnelle de 1,5 % à compter du 5 août 2006 dans le cadre d'une convention collective d'une plus longue durée que celle proposée par l'employeur. Deuxièmement, l'employeur propose avec vigueur de conserver les trois zones de rémunération alors que l'Alliance demande qu'elles soient éliminées et remplacées par une grille unique comportant trois échelons. Troisièmement, même si les deux parties proposent des rajustements salariaux afin de tenir compte, d'une certaine manière, des écarts relevés dans l'étude sur la rémunération, les revendications de l'agent négociateur et les propositions de l'employeur à cet égard sont très différentes et s'appuient sur des approches différentes pour les huit groupes. Quatrièmement, l'Alliance demande une plus

grande réduction de l'écart relevé dans l'étude sur la rémunération que celle proposée par l'employeur.

Recommandations

Selon l'information dont nous disposons, la tendance semble aller dans le sens d'une augmentation annuelle de 2,5 % la première année (2003) d'une convention collective d'une durée de trois ans dans la fonction publique fédérale, et d'augmentations d'au moins 2 % chacune des années subséquentes, la tendance dominante étant de 2,5 % la deuxième année. Nous ne disposons d'aucune information nous permettant de croire qu'il existe des circonstances particulières en l'espèce justifiant de faire abstraction de ces tendances dans le cas de l'unité de négociation des Services de l'exploitation. En fait, une analyse même rapide des données de l'étude sur la rémunération montre que les salaires des employés faisant partie de la plupart (quelque 75 %) des 31 classifications comprises dans l'unité de négociation se situent bien en-dessous du salaire moyen en vigueur à l'extérieur de la fonction publique fédérale, l'écart étant d'au moins 10 %. En outre, les parties s'entendent pour dire qu'en plus de majorer les salaires, il convient aussi d'apporter des rajustements salariaux afin d'être en mesure de faire des rapprochements raisonnables et acceptables entre les membres de l'unité de négociation et les employés de l'extérieur. Nous sommes toutefois incapables de formuler des observations sur l'efficacité des rajustements salariaux proposés par chacune des parties parce qu'ils ont été présentés pour la première fois durant la procédure de conciliation et qu'il faut laisser aux parties le temps d'en discuter en profondeur afin de cerner les points d'accord et de désaccord eu égard au bien-fondé de leurs propositions divergentes.

Compte tenu des observations qui précèdent et de l'entente intervenue entre les parties quant à la nécessité de rajuster les salaires, nous recommandons les majorations salariales suivantes :

| | |
|-------------|-------|
| 5 août 2003 | 2,5 % |
| 5 août 2004 | 2,5 % |
| 5 août 2005 | 2 % |

Par souci de clarté, précisons que les majorations salariales recommandées ci-dessus s'appuient sur l'entente intervenue entre les parties quant à la nécessité de combler l'écart salarial entre les membres de l'unité de négociation et les employés non gouvernementaux, ainsi que sur le fait qu'il leur reste encore à se mettre d'accord sur la mesure dans laquelle l'écart sera comblé dans la

présente ronde de négociations. À cet égard, la proposition de l'Alliance pour ce qui touche le « rattrapage » nous paraît plus sensée que celle de l'employeur.

Pour ce qui touche les divergences de vues entre les parties au sujet de la durée de la convention collective, les données indiquent que la tendance est aux conventions de 36 mois. Dans l'éventualité où les parties s'entendraient pour conclure une convention de plus de trois ans, nous recommandons que les salaires soient majorés le 5 août 2006, mais, en l'absence de données comparatives, nous ne formulons aucune recommandation particulière quant au montant de cette augmentation.

Primes de poste et de fin de semaine (art. 27), heures supplémentaires (art. 29) et indemnités diverses

L'employeur n'a pas encore déposé de contre-propositions en réponse aux revendications de l'Alliance sur les points mentionnés en rubrique. (Il propose toutefois de modifier la définition d'« Heures supplémentaires » au sous-alinéa 2.01(q)(ii) visant la condition selon laquelle les employés à temps partiel sont tenus d'exécuter le travail en dehors des heures normales « dans le même poste », au même titre que les employés à temps complet, pour être rémunérés au tarif des heures supplémentaires.) Le différend entre les parties est en outre exacerbé par deux revendications de l'Alliance. En premier lieu, l'Alliance demande que les indemnités généralement payables à certains groupes (p. ex. l'indemnité de marchandises dangereuses qui s'applique uniquement au groupe GS) deviennent payables à d'autres et même à tous les membres de l'unité de négociation. En second lieu, l'Alliance demande l'ajout d'une nouvelle disposition s'intitulant « Indemnité d'intervention spécialisée », qui engloberait les indemnités actuelles de spécialiste en sauvetage et d'intervention en cas d'urgence nucléaire et les nouvelles indemnités suivantes : intervention en cas de déversement de matières dangereuses, sauvetage en milieu urbain, service de secours médical d'urgence, intervention d'urgence en cas d'incident biochimique et répartition aux services médicaux d'urgence. L'employeur rejette les deux revendications.

Les points saillants de l'argumentation de l'Alliance sont les suivants : les classifications des postes sont dépassées et ne correspondent plus parfaitement aux tâches accomplies par les membres de l'unité de négociation. Les tâches associées aux nouveaux types d'indemnités n'existaient pas ou n'étaient pas aussi réglementées qu'elles le sont actuellement quand bon nombre des classifications ont été créées. Des membres de l'unité de négociation ont dû recevoir de la formation et obtenir une accréditation pour exécuter les tâches associées aux nouvelles indemnités. Ils accomplissent le

travail sans recevoir d'indemnité alors que des membres de l'unité de négociation qui travaillent à leurs côtés en reçoivent une.

L'employeur estime que les employés qui exécutent les tâches associées aux nouvelles indemnités sont déjà rémunérés pour le travail accompli du fait de la classification de leur poste. De plus, ceux qui ont reçu la formation, qui sont accrédités et qui exécutent les tâches associées aux indemnités actuelles se trouvent, dans les faits, à recevoir l'indemnité. Enfin, si un employé formé et accrédité n'accomplit pas le travail en question, ou ne l'accomplit qu'à de rares occasions, rien ne justifie alors qu'on lui verse une indemnité mensuelle.

Recommandations

Le débat sur l'admissibilité aux indemnités mentionnées précédemment a de très bonnes chances de connaître un heureux dénouement si les parties acceptent de faire leur le principe suivant : lorsque l'employeur exige qu'un employé soit formé et accrédité pour exécuter les tâches associées à l'une ou l'autre des indemnités en cause, l'employé visé devient admissible d'office à cette indemnité. C'est donc ce que nous recommandons.

En dernier lieu, nous recommandons que l'employeur dépose ses propositions sur le montant des indemnités demandées par l'Alliance.

Conversion des « jours » en « heures » dans les dispositions de la convention collective, y compris les appendices.

L'employeur propose d'ajouter deux définitions à l'article 25 — Durée du travail, soit celle d'« horaire de poste », qui « désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés » et celle de « travail posté » reproduite ci-après :

le roulement de deux (2) périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque l'employeur exige des postes d'une durée de seize (16) heures ou plus chaque jour ; ou, lorsque l'employeur demande à l'employé de travailler de façon indéterminée et non par roulement le soir ou la nuit, dont au moins la moitié ou plus des heures sont travaillées entre 18 h et 6 h.

Compte tenu des définitions qui précèdent, l'employeur propose que tous les horaires et les congés payés (et non payés, c.-à-d. les dispositions de l'article 52) soient convertis en « heures » dans

l'ensemble de la convention collective et des appendices (ainsi que leurs annexes, lorsqu'il y a lieu). Ainsi, dans le cas d'un employé qui travaille huit heures par jour, « jour » serait remplacé par « 8 heures » et dans le cas d'un employé assujéti à un horaire hebdomadaire de 37 heures et demie, par « 7,5 heures ». La conversion des jours en heures pour tenir compte de l'horaire des employés assujétis à un « horaire de poste », selon la définition qui précède, composé de postes est considérée par l'employeur comme un moyen utile, notamment, d'établir quand un employé est admissible à une rémunération au tarif des heures supplémentaires et quand il ne l'est pas. Il y a cependant un autre effet, que l'Alliance considère comme défavorable aux employés et la meilleure façon d'illustrer son propos, c'est de donner un exemple.

L'article 42 — Congé payé pour obligations familiales, prévoit, au paragraphe 42.02 que « Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière. » L'employé A travaille huit heures par jour, cinq jours par semaine; l'employé B travaille 40 heures par semaine selon un horaire variable de quatre postes de 10 heures. Chacun a donc droit à 40 heures de congés payés pour obligations familiales. En vertu de la proposition de l'employeur, l'employé A qui prend un jour de congé à cette fin voit sa banque réduite de huit heures, mais il lui reste encore quatre jours de congé. En revanche, l'employé B qui prend un jour de congé voit sa banque réduite de dix heures mais il ne lui reste plus que trois jours de congé alors que, en vertu des dispositions actuelles, les deux employés ont droit à cinq jours de congé, c.-à-d. cinq postes de travail. L'Alliance qualifie le résultat de la proposition de l'employeur d'injuste. L'employeur fait toutefois observer que l'employé B a déjà droit à trois jours de congé par semaine par rapport à l'employé A, qui n'en a que deux.

Recommandations

La conversion des « jours » en « heures » proposée par l'employeur dans l'ensemble de la convention collective susciterait beaucoup moins la controverse si l'unité de négociation n'était pas aussi diversifiée en raison des huit groupes disparates et de la multiplicité des horaires de travail et des postes. À cet égard, la notion de « jour de travail » est définie de diverses façons dans la convention collective des huit groupes. Par exemple, dans le cas des pompiers, le « taux de rémunération journalier » est défini comme « le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel », tandis que dans le cas des membres du sous-groupe GL, ce même taux est défini comme « le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier ». Pour ce qui touche le travail par poste et les horaires de travail,

revenons à l'exemple précédent des deux employés dont le premier travaille huit heures par jour, cinq jours par semaine et le deuxième, dix heures par jour, quatre jours par semaine. On se heurte à un problème seulement si un « jour » de congé payé pour obligations personnelles est défini comme étant d'une durée de huit heures pour tous les groupes de l'unité de négociation, sans tenir compte des différences qui existent actuellement entre eux sur le plan des horaires de travail et de la durée des postes et que l'on part du principe que le but visé est d'accorder aux employés 40 heures de congé payé plutôt que cinq postes de congé payé. Bref, pour atteindre l'objectif qu'il s'est fixé, l'employeur doit démontrer à l'Alliance avec plus de conviction qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant, quelle incidence la conversion en « heures » aurait sur chacun des buts particuliers que vise actuellement l'utilisation de « jour ». Dans les cas où le changement est sans aucune conséquence, les parties devraient être capables d'en arriver à une entente. Dans les autres cas, il y a alors matière à négociation.

Nous ne formulons aucune recommandation particulière.

Congé de mariage payé (art. 44)/définition de « conjoint » (paragr. 2.01)

L'Alliance propose que l'art. 44 et le paragr. 2.01 soient modifiés afin que ces dispositions permettent aux employés « vivant dans une relation conjugale » avec un conjoint de même sexe « là où le mariage de même sexe n'est pas disponible » d'obtenir que leur « particip[ation] à une cérémonie publique d'engagement » leur ouvre droit à cinq jours de congé de mariage payé. À l'heure actuelle, ce congé ne peut pas être utilisé par les conjoints de même sexe. L'Alliance fait valoir que les changements demandés visent à remanier le libellé de l'article 44, une mesure devenue nécessaire depuis que le Tribunal canadien des droits de la personne a statué le 26 mai 2003 que le libellé actuel donnait lieu à un acte discriminatoire, c'est-à-dire que les employés ayant un conjoint de même sexe étaient obligés de prendre des congés annuels pour célébrer leur union conjugale (p. 36 de l'argumentation de l'Alliance, version anglaise).

L'employeur propose de se conformer au paragr. I (2) de l'ordonnance du tribunal, c'est-à-dire « [...] pren[dre] les mesures nécessaires pour éliminer l'acte discriminatoire dans l'application de [l'article 44] » en supprimant l'article 44 au complet et en ajoutant la disposition suivante à l'article 35 —
Congé annuel payé :

[Traduction]

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel payé à raison de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures le premier jour du mois suivant le jour anniversaire de sa deuxième année de service, déterminée conformément à l'alinéa 35.03a).

Nous ne formulons aucune recommandation. Cependant, nous conseillons aux parties de ne pas laisser cette affaire prendre des proportions démesurées et devenir un obstacle à la conclusion d'une entente provisoire.

Équipages de navires (Appendice G)

L'employeur et l'Alliance proposent tous les deux d'apporter un certain nombre de changements aux dispositions particulières s'appliquant au groupe Équipages de navires. Le plus controversé de ces changements, semble-t-il, concerne l'actuel « Régime d'accumulation des jours de relâche » (il y a plus d'un régime de travail pour le groupe SC). En quelques mots, et au risque de simplifier à outrance, voici ce en quoi tient ce régime. Les équipages de navires travaillent 28 jours consécutifs, à la suite de quoi ils ne travaillent pas pendant 28 jours consécutifs (jours de relâche). Sur une période d'un an, les bateaux ne naviguent pas tout le temps. Ils sont en radoubage ou ne sont pas utilisés pendant des périodes qui coïncident généralement avec le cycle de 28 jours. Afin que les équipages de navires assujettis au régime d'accumulation de jours de relâche puissent maintenir leur revenu annuel, chaque jour de travail leur ouvre droit à 1,17 jour de relâche. Cependant, dans le cas d'un navire dont le cycle d'activité est de « 10-2-1 » (c.-à-d. 10 mois de navigation, 2 mois d'inactivité et un mois de radoubage), un jour de travail ouvre droit à 1,36 jour de relâche. (Le nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 a été considérablement réduit et s'établit actuellement à cinq environ, ce nombre n'étant pas nécessairement immuable.)

L'employeur propose de remplacer le régime des jours de relâche par un nouveau régime de travail par rotation. Pour sa part, l'Alliance est en faveur du maintien du régime actuel et propose d'en modifier les dispositions de manière, essentiellement, à ce que les employés qui y sont assujettis acquièrent suffisamment de jours de relâche pour maintenir leur revenu annuel. L'Alliance craint en effet que l'employeur ait décidé ou envisage de modifier la durée de la période de navigation de certains navires — probablement ceux assujettis au régime 10-2-1 —, et que les équipages ne puissent pas obtenir suffisamment de jours de travail pour accumuler le nombre voulu de jours de relâche. Pour sa part, l'employeur fait observer en premier lieu que le nombre de navires assujettis

au régime 10-2-1 a considérablement diminué et qu'il pourrait encore être réduit et, en deuxième lieu, qu'il envisage d'allonger la période de navigation.

Recommandations

Le problème, en ce qui concerne le débat sur la question du régime de jours de relâche/10-2-1, c'est que les parties nous semblent défendre des points de vue contradictoires et ne nullement tenir compte de leurs préoccupations réciproques. Cela étant dit, il ne fait aucun doute que la réduction continue du nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 règlera d'elle-même la controverse.

Compte tenu du progrès des négociations contractuelles entre les parties, nous recommandons que l'employeur retire sa proposition.

Conclusion

Le présent rapport porte essentiellement sur les questions névralgiques qui touchent les huit groupes. Il reste encore un très grand nombre de points particuliers à certains groupes à régler avant d'en arriver à une entente provisoire. Par exemple, dans le cas du groupe des pompiers, l'employeur devrait déterminer s'il souhaite continuer à prendre en charge les frais de leur formation sans rien exiger d'autres employeurs, compte tenu des données de l'Alliance sur le taux de maintien en poste dans les premières années après la période initiale d'emploi. Par ailleurs, étant donné que les officiers de navires ont maintenant droit à une indemnité d'intervention en cas d'urgence nucléaire, il serait raisonnable que les autres employés travaillant sur les mêmes navires, c.-à-d. les équipages de navires, y aient droit eux aussi.

En terminant, nous tenons à remercier les parties pour leurs exposés pertinents et complets. Nous croyons qu'elles sont capables de trouver une solution à leurs différends. Une évaluation complète de leurs positions actuelles en tenant compte des progrès réalisés en vue du renouvellement de la convention collective et un engagement de leur part à examiner en profondeur les points qui demeurent en litige leur serait d'un grand secours pour poursuivre leurs efforts en vue de conclure une entente provisoire.

Fait à Toronto, le 7 septembre 2004.

William A. Marcotte
Président

S. Budd

J. Wolfgang

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

**DISSIDENCE SUR LE RAPPORT DU BUREAU DE CONCILIATION
DANS L’AFFAIRE DU CONSEIL DU TRÉSOR
et de l’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EU ÉGARD AU GROUPE DES
SERVICES DE L’EXPLOITATION (TABLE 2)**

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Comme la décision du bureau de conciliation fait l’historique de l’unité de négociation et des événements qui ont mené à son rapport, je n’ai pas besoin de les répéter ici. Le bureau de conciliation a eu à se prononcer sur de nombreuses questions en litige. Pour ma part, je tiens à remercier les parties pour leur aide et pour la compétence dont elles ont fait preuve à l’étape de la médiation dans ce dossier. Cela dit, la conciliation n’a guère fait avancer le dossier : il restait en litige de nombreux points sur lesquels le bureau de conciliation devait faire son rapport.

Après avoir reçu le rapport du bureau de conciliation, rédigé par le président, je me suis trouvé contraint à exprimer ma dissidence sur sa quasi-totalité. On n’y trouve en fait que trois recommandations de fond, et je dois dire que chacune d’entre elles me pose de grandes difficultés. Toutefois, ce ne sont pas seulement les recommandations du rapport qui m’inquiètent, mais plutôt le fait qu’il contient si peu de recommandations. Je dois donc non seulement exprimer ma dissidence, mais aussi l’exprimer de façon détaillée.

Bien que notre bureau de conciliation se soit vraiment efforcé de comprendre les questions en litige que les parties lui ont soumises, je suis d’avis que le rapport ne les aidera pas à s’entendre. Par conséquent, il a tout à fait raté son objectif, tel qu’exprimé dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dont l’article 76 dispose que :

Dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais n’ont pu s’entendre sur une condition d’emploi visant les fonctionnaires de l’unité en cause et susceptible d’être incluse dans une convention collective, l’une ou l’autre partie peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation.

En outre, le paragraphe 77(3) de la Loi précise que :

Le président [de la CRTFP] peut, de sa propre initiative, établir un bureau de conciliation, s'il croit qu'un tel bureau peut aider les parties à s'entendre et que sans lui il est peu probable que celles-ci parviennent à un accord.

Enfin, le paragraphe 85(1) prévoit que :

Aussitôt que possible après avoir reçu le document visé à l'article 84 [son mandat], le Bureau de conciliation s'efforce de mettre les parties d'accord sur les questions qui y sont énoncées.

En somme, ces dispositions de la Loi prévoient la création d'un bureau de conciliation pour qu'il aide les parties à conclure une entente lorsqu'elles ont été incapables de le faire autrement, et son rapport devrait viser le règlement du différend, tant en posant les conditions globales d'une entente qu'en avançant des recommandations précises pour aider les parties.

Après avoir participé ces dernières années à un grand nombre de bureaux de conciliation établis sous le régime de la LRTFP, je crains de devoir dire qu'il ne m'est à peu près jamais arrivé de voir un rapport offrir si peu de directions afin de faciliter la conclusion d'un règlement négocié. Le rapport donne l'impression d'avoir de la substance, mais l'absence de recommandations valables sur les questions clés en fait à toutes fins utiles un rapport de « non-conciliation »; en l'occurrence, pareil résultat aurait peut-être été plus souhaitable.

Je présenterai plus loin des observations détaillées sur les recommandations, mais de recommandations, il n'y en a que trois :

- une recommandation d'augmentation économique générale qui ne peut être interprétée que comme une recommandation « minimale » incompatible avec les tendances et les règlements de l'heure;
- une recommandation vague sur les indemnités laissant entendre que les parties vont devoir s'entendre sur un principe général, puis poursuivre leurs discussions;
- une recommandation que l'employeur retire sa proposition sur les jours de relâche.

Il n'y a pas eu d'autres recommandations précises. Le rapport est particulièrement loin de répondre aux exigences parce qu'il ignore les nombreux résultats de l'étude sur la rémunération des Services de l'exploitation (aussi appelée l'étude sur la rémunération de la Table 2) ainsi que la question des taux de rémunération nationaux. C'étaient pourtant très clairement les obstacles cruciaux à la conclusion d'une entente du point de vue de l'AFPC. Il aurait été facile de traiter aussi dans le rapport de plusieurs autres questions en litige afin de déterminer les moyens pour les parties d'arriver éventuellement à une entente. Je dois dire que le rapport n'a pas non plus avancé de

recommandations sur la question de la définition d'un jour, alors que c'est un point clé que l'employeur a soulevé à la table de négociation.

Par conséquent, en ma qualité de représentant des intérêts des fonctionnaires, je me sens obligé de faire des observations beaucoup plus détaillées que je ne le ferais normalement, et je vais le faire en les répartissant sous plusieurs rubriques.

QUESTIONS D'INTÉRÊT PARTICULIER POUR UN GROUPE

Je vais commencer par mes observations sur le manquement du bureau de conciliation à ses responsabilités en ne présentant pas de recommandations sur les questions dont il a été saisi à l'égard de divers groupes.

L'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation réunit des fonctionnaires de huit groupes professionnels distincts : Pompiers (FR), Manœuvres et hommes de métier (GL), Services divers (GS), Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), Services hospitaliers (HS), Gardiens de phare (LI), Équipages de navires (SC) et Services d'imprimerie (surveillants) (PR), qui ont été rassemblés pour les fins de la négociation collective.

La composition de l'unité de négociation était censée refléter une communauté d'intérêts de ces groupes, mais il était tout aussi, sinon plus important qu'elle serve de base pour une approche plus efficace et plus efficiente en matière de négociation collective. Dans le passé, les négociations se déroulaient indépendamment pour chacun de ces huit classifications. C'était particulièrement laborieux, et cela présentait de grands défis opérationnels pour les deux parties.

Le regroupement de huit unités de négociation en une seule n'est viable que dans la mesure où les membres de chacun des groupes ont toujours confiance que l'on tiendra compte des préoccupations particulières de leur groupe dans l'unité combinée. Lorsque le processus de négociation ne fonctionne pas de façon qu'on puisse tenir compte de façon satisfaisante de ces préoccupations, il s'ensuit inévitablement des pressions visant à démolir la structure des tables, avec toutes les conséquences que cela suppose.

On en a vu un exemple dans les négociations récentes entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande pour l'unité des officiers de navires (SO). Cette petite unité de négociation, composée exclusivement des SO, a réussi à obtenir une indemnité d'intervention en cas d'urgence nucléaire pour ses membres, alors que notre bureau de conciliation n'a même pas fait de recommandation concrète pour faire accorder la même indemnité aux SC, qui travaillent pourtant aux côtés des officiers de navires. Sa façon de traiter la question était déraisonnable, en plus de saper

énormément la structure de négociation à laquelle les parties se sont engagées. Je reconnais que le bureau de conciliation a fait la remarque que si le fonctionnaire a reçu une formation et obtenu une accréditation afin d'accomplir les tâches ouvrant droit à une indemnité, ce dernier devrait recevoir ladite indemnité. L'exemple précédent aurait pu être utilisé pour illustrer ce point.

Il aurait dû être très important pour le bureau de conciliation de tenir compte des préoccupations distinctes légitimes avancées à l'égard de certains fonctionnaires de groupe donné afin de ne pas saper la structure de négociation. Rejeter les préoccupations des FR, des LI ou des SC simplement parce qu'ils sont relativement peu nombreux les incite — et incite aussi leurs représentants — à douter de l'intérêt et de l'efficacité de leur intégration actuelle dans l'unité du groupe Services de l'exploitation.

Je suis déçu que le bureau de conciliation n'ait pas tenu compte des propositions avancées pour les trois groupes que sont les FR, les LI et les SC.

Questions d'intérêt particulier pour les FR

Le syndicat a proposé deux modifications mineures pour que la convention collective tienne compte d'aspects ambigus particuliers dans le contexte de l'application des dispositions sur la durée du travail et sur les heures supplémentaires. Sa proposition, qui réclamait l'ajout dans l'appendice applicable au groupe FR d'une définition de ce qui constitue un « jour », est due au fait que ce groupe est le seul qui soit assujéti à la convention collective des Services de l'exploitation pour lequel cette définition n'existe pas. Il n'est pas raisonnable de laisser une omission constatée perdurer lorsqu'on a prouvé qu'elle est une source de confusion. Les gestionnaires et les fonctionnaires ont besoin des éclaircissements que la convention collective devrait leur fournir pour se guider dans son interprétation. Le syndicat a proposé une définition de la notion de jour figurant à l'Annexe « C » de l'Appendice des SC, puisque ce libellé s'applique à un autre groupe de fonctionnaires dont le régime de travail équivalent est basé sur une moyenne de 42 heures. Une recommandation positive à cet égard aurait aussi réglé la deuxième question particulière aux FR, une irrégularité de la rémunération des heures supplémentaires qui s'est manifestée en raison de la confusion entourant la définition d'un jour. Une seconde recommandation positive aurait consisté à retirer de l'article 27 l'exclusion des FR de l'application de la disposition sur les primes de poste et de fin de semaine. Lorsqu'il existe un si grand écart de salaire avec le « marché » le groupe utilisera n'importe quel moyen pour améliorer sa rémunération.

Questions d'intérêt particulier pour les SC

Le bureau de conciliation a déclaré ce qui suit dans son rapport :

L'employeur propose de remplacer le régime des jours de relâche par un nouveau régime de travail par rotation. Pour sa part, l'Alliance est en faveur du maintien du régime actuel et propose d'en modifier les dispositions de manière, essentiellement, à ce que les employés qui y sont assujettis acquièrent suffisamment de jours de relâche pour maintenir leur revenu annuel. L'Alliance craint en effet que l'employeur ait décidé ou envisage de modifier la durée de la période de navigation de certains navires — probablement ceux assujettis au régime 10-2-1 —, et que les équipages ne puissent pas obtenir suffisamment de jours de travail pour accumuler le nombre voulu de jours de relâche. Pour sa part, l'employeur fait observer en premier lieu que le nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 a considérablement diminué et qu'il pourrait encore être réduit et, en deuxième lieu, qu'il envisage d'allonger la période de navigation.

Recommandations

Le problème, en ce qui concerne le débat sur la question du régime de jours de relâche/10 2 1, c'est que les parties nous semblent défendre des points de vue contradictoires et ne nullement tenir compte de leurs préoccupations réciproques. Cela étant dit, il ne fait aucun doute que la réduction continue du nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 règlera d'elle-même la controverse.

Compte tenu du progrès des négociations contractuelles entre les parties, nous recommandons que l'employeur retire sa proposition.

Le facteur du calcul des jours de relâche a été augmenté dans la dernière convention collective, passant de 1,17 à 1,36, pour que les équipages dont le régime est 10-2-1 touchent la totalité de leur traitement annuel. Si j'ai bien compris, quand le régime est en deçà de 10-2-1, l'employeur applique seulement le facteur de calcul défavorable de 1,17. Cela ne permet pas aux intéressés de se faire créditer suffisamment de jours de relâche pour maintenir leur revenu annuel sans devoir puiser dans leurs congés pour arrondir leur traitement. Et même s'ils le faisaient, ces fonctionnaires ne bénéficient peut-être pas d'autres formes de congé suffisants pour compenser.

Le syndicat a pris pour position que les fonctionnaires ne devraient pas être forcés à prendre d'autres formes de congé pour maintenir leur revenu annuel. C'est une position éminemment raisonnable, qui reflète la recommandation unanime du bureau de conciliation de la ronde de négociations antérieure, il avait déclaré : « *Nous recommandons que le facteur de calcul des jours de relâche devrait être modifié pour que les fonctionnaires ne soient pas tenus de puiser dans leurs congés personnels (c.-à-d. leurs congés annuels) pour toucher la totalité de leur traitement annuel.* »

Le traitement réservé dans le rapport au système de calcul des jours de relâche des SC est particulièrement étonnant quand on sait que le bureau de conciliation devrait comprendre clairement que les changements récents des calendriers d'exploitation des navires ont pour effet d'empêcher les SC nommés pour une période indéterminée d'accumuler suffisamment de jours de travail pour

maintenir leur revenu annuel. Ce n'est pas un problème mineur pour ces fonctionnaires — ou pour les familles dont ils sont le gagne-pain. Recommander seulement que l'employeur retire sa proposition d'introduction d'un nouveau système par rotation mal pensé ne résout pas la question primaire dont le bureau de conciliation était saisi et n'aide pas non plus les parties à s'entendre.

L'Alliance a aussi soulevé deux autres questions concernant les conditions de travail des SC (l'accès au téléphone et le paiement des appels téléphoniques, ainsi que les horaires de travail classiques) que le bureau de conciliation a choisi d'ignorer dans son rapport. Ce sont là aussi des difficultés opérationnelles dont l'employeur n'a pas tenu compte et qui se sont par conséquent retrouvées devant le bureau de conciliation. Pour qu'une structure de négociation regroupant de nombreuses unités fonctionne correctement, le bureau de conciliation aurait dû consacrer les efforts et l'attention voulus à ces questions d'intérêt particulier pour un groupe.

Une autre recommandation positive serait de retirer de l'article 27 l'exclusion des SC de l'application des dispositions sur les primes de poste et de fin de semaine.

Questions d'intérêt particulier pour les LI

Le syndicat a proposé des augmentations des indemnités que les gardiens de phare touchent actuellement pour refléter les défis de leur rôle et l'isolation dans laquelle ils s'acquittent de leur tâche. Or, le groupe LI est une infime partie (113 membres) de l'unité de négociation, son traitement est peu élevé et le coût des augmentations réclamées est négligeable pour l'employeur. On négocie typiquement des augmentations de l'indemnité de la prime supplémentaire et de l'indemnité pour fonctions de météorologie à chaque ronde de négociations. L'indemnité d'épicerie des postes par rotation a été introduite à la dernière ronde de négociations pour tenir compte du fait que les LI travaillant par rotation doivent à toutes fins utiles acheter de la nourriture pour deux ménages. Comme cette indemnité s'est retrouvée imposable, la valeur qu'elle était censée avoir a baissé, et le pouvoir d'achat des intéressés devrait être rétabli. Bien que modestes, les propositions du syndicat auraient fait une différence pour ces employés. L'ignorance de ces propositions dans le rapport du bureau de conciliation prive ce petit groupe d'employés d'un rajustement aussi approprié que mérité.

INDEMNITÉS

La proposition de l'Alliance sur les indemnités peut être divisée en deux volets, le premier consistant à réclamer l'extension au reste de l'unité de négociation de certaines indemnités dont bénéficient seulement certains groupes de fonctionnaires. C'est le cas des indemnités pour le transport de

marchandises dangereuses, de l'indemnité de travail salissant, de la prime de hauteur et de l'indemnité d'intervention spécialisée, quoique certains éléments de cette dernière indemnité soient nouveaux. Le second volet vise une augmentation des indemnités existantes dans les propositions du syndicat sur l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité de plongée.

Dans les deux cas, les propositions ont été avancées au moins en partie parce que les fonctionnaires n'arrivent pas à être convenablement rémunérés selon le régime actuel de classification pour l'exécution des tâches supplémentaires qui leur sont imposées. Le bureau de conciliation s'est fait dire que la plupart des fonctionnaires ont des descriptions de poste ou sont assujettis à des normes de classification qui n'ont pas été modifiées depuis la fin des années 1960. Comme le processus de classification n'a pas reconnu la valeur de ces fonctions et responsabilités supplémentaires, les fonctionnaires ont dû chercher à remédier à la situation à la table de négociation.

Dans le cas des propositions du premier volet, le raisonnement est simple : si un groupe de fonctionnaires est tenu de recevoir une formation, d'obtenir une accréditation et d'accomplir des fonctions équivalentes à celles de fonctionnaires d'un groupe touchant une indemnité donnée, cette indemnité devrait aussi être versée à ceux qui doivent satisfaire aux mêmes exigences. Sur cet ensemble de propositions, on peut lire ce qui suit dans le rapport du bureau de conciliation :

Le débat sur l'admissibilité aux indemnités mentionnées précédemment a de très bonnes chances de connaître un heureux dénouement si les parties acceptent de faire leur le principe suivant : lorsque l'employeur exige qu'un employé soit formé et accrédité pour exécuter les tâches associées à l'une ou l'autre des indemnités en cause, l'employé visé devient admissible d'office à cette indemnité. C'est donc ce que nous recommandons.

En dernier lieu, nous recommandons que l'employeur dépose ses propositions sur le montant des indemnités demandées par l'Alliance.

Je peux souscrire à la recommandation d'extension des indemnités, mais la seconde recommandation ne sert à rien. L'employeur a eu amplement l'occasion de faire valoir son point de vue sur les indemnités, et il ne s'en est pas privé : il s'y oppose. Par conséquent, le bureau aurait dû préciser dans son rapport les indemnités qu'il juge appropriées. Dans chaque cas, l'Alliance a fait connaître sa position sur l'indemnité réclamée, de sorte que le bureau de conciliation connaissait assez bien la position respective des parties pour faire une recommandation.

Dans le second volet de ses propositions sur les indemnités, le syndicat a réclamé une augmentation des sommes versées parce qu'il est convaincu qu'elles ne sont pas suffisantes eu égard aux fonctions accomplies. En ce qui concerne l'indemnité de plongée applicable aux GL, le bureau de conciliation s'est fait informer que l'indemnité versée aux membres du groupe Services de

l'exploitation est inférieure de 10 \$ à celle que Parcs Canada a récemment accepté pour des travailleurs comparables. Compte tenu de ce précédent, le bureau de conciliation aurait dû recommander une indemnité d'égale valeur à celle que Parcs Canada a acceptée. Cela dit, l'indemnité de plongée des SC s'applique différemment, et elle est versée sur une base annuelle. L'Alliance a clairement décrit le rôle plus astreignant que jouent les plongeurs de la Garde côtière, tant dans son mémoire qu'à l'audience. À mon avis, les tâches potentiellement dangereuses qu'on s'attend désormais à voir ces fonctionnaires accomplir justifient assurément une augmentation substantielle.

En ce qui concerne l'IFP, les deux parties ont déclaré vouloir que la structure de l'indemnité soit modifiée et que les sommes versées soient accrues. Là encore, le bureau de conciliation a reçu amplement d'information. Pour aider les parties à s'entendre, il aurait dû préciser le rajustement qu'il jugeait raisonnable. Il n'avait aucune raison valable de rester muet sur la question.

AUTRES QUESTIONS

Congé de maternité et congé parental

On nous a informés que l'AFPC s'est entendue sur le libellé des dispositions visées avec l'Agence Parcs Canada ainsi qu'avec le Bureau du vérificateur général (BVG). Les ententes conclues à l'égard des unités visées consistent à changer les dispositions de remboursement de façon que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée ne seront plus tenus de rembourser leurs indemnités de congé de maternité ou de congé parental s'ils sont réembauchés dans les trois mois. Dans la convention collective actuelle de l'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation, on parle de cinq jours, alors que l'AFPC propose six mois. Les employés changeant d'employeurs mentionnés à l'Annexe 1 de la LRTFP seront eux aussi dispensés de l'obligation de rembourser l'indemnité. Le libellé des dispositions sur le congé parental a lui aussi été modifié pour que les fonctionnaires intéressés puissent se prévaloir de ce congé dans les 104 semaines de la naissance d'un enfant si celui-ci est hospitalisé, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. J'estime qu'une recommandation compatible avec les ententes conclues avec Parcs Canada et avec le BVG aurait pu aider les parties à s'entendre sur cette question en litige.

Congé de mariage et définition de conjoint

Sur la question du congé de mariage, je dois déclarer mon objection à la position adoptée par le président du bureau de conciliation. Le rapport du bureau de conciliation indique :

Nous ne formulons aucune recommandation. Cependant, nous conseillons aux parties de ne pas laisser cette affaire prendre des proportions démesurées et devenir un obstacle à la conclusion d'une entente provisoire.

Il est évident que la question du congé de mariage fait obstacle à la conclusion d'une convention collective, car les parties ont été incapables de s'entendre là-dessus tant à la table de négociation que dans leurs discussions avec un agent de conciliation ou en se prévalant de la médiation de notre bureau de conciliation. Que le bureau se dérobe une fois de plus à sa responsabilité en refusant de se prononcer sur une question comme celle-là n'aide en rien les parties intéressées.

Je recommande que la proposition du syndicat sur le congé de mariage soit adoptée. Cette proposition supprime une pratique discriminatoire des dispositions sur le congé de mariage de la convention collective, en accordant des droits équivalents aux fonctionnaires participant à une cérémonie publique d'engagement avec une personne du même sexe. C'est une position entièrement compatible avec l'ordonnance rendue en 2003 par le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) ainsi qu'avec la pratique administrative de l'employeur lui-même, qui l'a adoptée pour se conformer à l'ordonnance du Tribunal. Étant donné que l'AFPC a conclu une entente sur un libellé équivalent avec le BVG ainsi qu'avec l'ADRC, et que cette formulation est recommandée par le rapport du bureau de conciliation établi dans le cas de Parcs Canada, il existe suffisamment de précédents pour recommander cette disposition ici. Je recommande aussi que la position de l'Alliance sur la modification de la définition de « conjoint » à l'Article 2, Définitions, soit retenue. C'est simplement un changement découlant de la position du syndicat sur le congé de mariage. Laisser la définition de conjoint intacte ou telle que proposée par l'employeur reviendrait à traiter de façon discriminatoire les couples du même sexe qui déclarent avoir une relation conjugale (parce qu'ils sont dans le territoire d'une compétence où ils ne peuvent pas se marier), comparativement aux couples hétérosexuels qui se marient. Le TCDP avait ordonné la suppression des libellés discriminatoires. Le bureau de conciliation aurait dû faire une recommandation en ce sens, pour que cette question ne fasse plus obstacle à un règlement.

Fonds de justice sociale

Je tiens à me prononcer sur la proposition de création d'un fonds de justice sociale. Le bureau de conciliation est resté muet à cet égard. Comme la présidente de l'AFPC le lui a fait valoir, le fonds de justice sociale est déjà prévu dans de nombreuses conventions collectives un peu partout au Canada. Bien qu'il soit particulièrement répandu dans le secteur privé, de nombreux employeurs du secteur public ont reconnu la nécessité d'offrir une forme d'aide aux défavorisés grâce à des fonds

de financement du genre. À raison de un cent par heure de travail, son coût n'est pas si élevé qu'il impose une lourde charge à l'employeur. Ce serait une preuve de notre engagement en tant que Canadiens à améliorer la vie d'autrui.

Un jour est un jour

Le rapport du bureau de conciliation consacre deux pages à cette question, mais il ne formule en définitive « aucune recommandation particulière ». Je crains que le sens de la question n'ait pas été compris. Contrairement à ce que le rapport laisse entendre, le problème n'est pas que l'employeur n'a pas réussi à « démontrer à l'Alliance avec plus de conviction qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant quelle incidence la conversion en « heures » aurait sur chacun des buts particuliers que vise actuellement l'utilisation de « jour ». » Les implications d'un changement du libellé actuel sont claires. L'employeur tente de contourner les interprétations de ce libellé qu'on a établies dans le contexte de la procédure de règlement des griefs. Ce n'est pas vrai que ses propositions à cet égard n'ont « aucune conséquence ». L'employeur et les autres employeurs fédéraux qui ont négocié le même libellé ont perdu plusieurs griefs en arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ainsi que devant la Cour fédérale. Les enjeux sont très clairs : le bureau de conciliation aurait donc dû faire une recommandation pour faciliter la conclusion d'une entente. À mon avis, le bureau de conciliation aurait dû se prononcer contre les propositions de l'employeur dans sa recommandation. D'autres bureaux de conciliation, comme celui qui a été formé pour l'ADRC, ont recommandé que les fonctionnaires dont la semaine de travail est « comprimée » se fassent accorder des congés calculés en heures, mais que ceux qui ont des horaires variables par postes, par exemple, continuent d'être assujettis au libellé existant. Cela signifierait qu'ils continueraient à pouvoir prendre certains types de congés conformément à leur horaire de travail. Dans le dossier de l'ADRC, j'ai soutenu que cette proposition de compromis affaiblirait nettement les dispositions en vigueur et représenterait un gain de taille pour l'employeur, ce qui devrait signifier qu'on aurait dû accorder plus d'intérêt à certaines des revendications clés du syndicat.

Emploi pour une période déterminée

Le rapport du bureau de conciliation ne vient pas non plus en aide aux parties en ce qui concerne l'emploi pour une période déterminée. Je recommanderais que deux des propositions du syndicat sur ce point soient adoptées par les parties. Il s'agit des propositions du syndicat i) d'offrir aux fonctionnaires nommés pour une période déterminée une augmentation d'échelon pour chaque période de 52 semaines de service cumulatif et ii) d'ajouter une clause à l'article sur les congés

annuels afin que les fonctionnaires nommés de façon répétée pour une période déterminée passent au niveau suivant dans l'échelle de calcul des crédits de congé annuel sur la même base que les fonctionnaires nommés à temps plein et les employés saisonniers.

Ces deux propositions ont été adoptées par des employeurs distincts importants lors de la dernière ronde de négociations. L'ADRC a introduit la reconnaissance du service cumulatif dans la détermination du calcul des périodes d'augmentation d'échelon, tandis que Parcs Canada a haussé le traitement des fonctionnaires nommés pour une période déterminée en adoptant le libellé de l'ADRC et en ajoutant aussi l'amélioration du calcul de la durée du service pour la détermination des crédits de congé annuel. Ce précédent a été imité par d'autres petites organisations, de sorte qu'il serait logique d'en recommander l'adoption pour l'unité du groupe Services de l'exploitation.

TAUX DE RÉMUNÉRATION – L'ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX

Je suis déçu de n'avoir trouvé dans le rapport aucune recommandation sur la mise en œuvre d'une partie quelconque de celles de l'étude conjointe sur la rémunération Morneau-Sobeco. Le bureau de conciliation précédent avait recommandé la réalisation d'une étude pour déterminer comment la rémunération des fonctionnaires de la Table 2 se comparait à celle de leurs homologues du secteur privé et d'autres parties du secteur public. L'AFPC maintient depuis plusieurs années qu'il existe de grandes différences à cet égard, mais l'employeur n'a rien fait pour s'attaquer au problème. L'étude conjointe sur la rémunération, rendue publique en 2003, avait pour but d'établir une comparaison entre les taux de rémunération du secteur privé et ceux de la fonction publique fédérale. Cette étude menée par une tierce partie a conclu à l'existence d'un grand écart entre les taux de rémunération des travailleurs du secteur public et du secteur privé, pour des emplois comparables.

On peut lire ce qui suit dans le rapport du bureau de conciliation :

Dans la convention collective arrivée à expiration le 4 août 2003, les parties avaient convenu, au moyen d'une Lettre d'accord, « d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération » dont les modalités avaient également fait l'objet d'une entente. Ces modalités ne prévoyaient ni recommandations, ni analyse comparative des données. C'est en juillet 2003 que le cabinet d'experts-conseils indépendant mandaté par les parties a présenté son rapport final (ci-après appelé « l'étude sur la rémunération ») dans lequel il établissait un rapprochement entre la rémunération de 31 classifications de la fonction publique fédérale et celle de classifications équivalentes non-gouvernementales. Bien que les parties interprètent différemment les données de cette étude, elles semblent s'entendre pour dire qu'il y aurait lieu de prendre en considération l'« écart » salarial qui existe

actuellement entre les membres de l'unité de négociation et les employés non gouvernementaux, dont les salaires sont plus élevés, ainsi qu'il ressort de l'étude sur la rémunération. L'Alliance fait valoir qu'il existe généralement un écart de 20 % entre les taux de rémunération prévus dans la convention collective et ceux des groupes de référence, qui sont plus élevés.

Et le rapport poursuit en ces termes à la page 7 :

En fait, une analyse même rapide des données de l'étude sur la rémunération montre que les salaires des employés faisant partie de la plupart (quelque 75 %) des 31 classifications comprises dans l'unité de négociation se situent bien en-dessous du salaire moyen en vigueur à l'extérieur de la fonction publique fédérale, l'écart étant d'au moins 10 %. En outre, les parties s'entendent pour dire qu'en plus de majorer les salaires, il convient aussi d'apporter des rajustements salariaux afin d'être en mesure de faire des rapprochements raisonnables et acceptables entre les membres de l'unité de négociation et les employés de l'extérieur.

Le Conseil du Trésor n'a pas précisé « l'écart » révélé selon lui par l'étude sur la rémunération, mais il a pourtant proposé un « rajustement dicté par le marché » qui ne serait pas appliqué à la grille de rémunération. Cette proposition a donné ce qui suit, à la page 5 du rapport du bureau de conciliation :

Pour les groupes GL et GS des trois zones, prévoir un « rajustement dicté par le marché » équivalant à 15 % de l'écart salarial actuel entre ces employés et les employés non gouvernementaux faisant partie des classifications recensées dans l'étude sur la rémunération. (Par exemple, le salaire horaire d'un MDO-4 — chauffeur de camion léger — dans le groupe GL/GS est de 16,38 \$. L'étude sur la rémunération indique que le salaire horaire d'un chauffeur de camion léger à l'extérieur de la fonction publique fédérale est 20,27 \$. L'écart entre les deux salaires horaires est 3,89 \$. Le rajustement dicté par le marché de 15 % (c.-à-d. 15 % de 3,89 \$) équivaut à 0,5835 \$. Dans le cas des classifications qui ne sont pas mentionnées dans l'étude, l'employeur propose d'utiliser les données de l'étude pour effectuer un calcul semblable.

(iii) *Le rajustement dicté par le marché s'ajoute aux augmentations consenties aux employés mais n'est pas inclus dans la grille salariale.*

(iv) *La norme du groupe GS est appliquée au groupe HS pour déterminer le montant du rajustement dicté par le marché payable à ces deux groupes.*

(v) *Dans le cas des rajustements dictés par le marché s'appliquant aux groupes FR et HP, toutefois, l'écart serait calculé en tenant compte non pas des taux de rémunération des employés non gouvernementaux recensés dans l'étude, qui correspondent aux salaires moyens en vigueur à l'échelle provinciale, mais des taux en vigueur dans la municipalité ou la région avoisinante. (Par exemple, la rémunération des employés du groupe FR travaillant à Halifax serait comparée à celle des pompiers d'Halifax et(ou) des municipalités et régions avoisinantes plutôt qu'au salaire moyen pour l'ensemble de la Nouvelle Écosse.)*

(vi) *Rajustement dicté par le marché à compter du 5 août 2003.*

Bref, après avoir conclu qu'au moins 75 % des comparaisons révèlent l'existence d'un écart d'au moins 10 %, cependant le bureau de conciliation n'a fait aucune recommandation pour corriger

même partiellement le problème.

Je n'arrive pas à comprendre pourquoi le bureau de conciliation n'a fait aucune recommandation à cet égard. Dans la dernière convention collective, les parties avaient reconnu qu'une étude conjointe de la rémunération s'imposait. Elles se sont entendues sur le mandat de cette étude à l'automne 2002; elles ont convenu de ses modalités, en retenant les services d'une firme de recherche indépendante pour comparer les emplois. Elles ont participé conjointement à l'adjudication du marché à cette firme, dont les travaux se sont terminés au début de 2003. Elles ont choisi conjointement les postes, approuvé leur description, convenu des types d'entreprises à étudier et convenu aussi de la façon de présenter les résultats. Elles ont suivi les directions à la lettre et rien en est ressorti.

L'AFPC a présenté au bureau de conciliation un long exposé étoffé au sujet de l'étude sur la rémunération. Elle a montré comment l'étude est arrivée à un écart salarial moyen de 20 %. Elle a expliqué comment cet écart salarial est compatible avec les données historiques en faisant aussi valoir de quelle façon il est confirmé par d'autres sources de données. Elle s'est particulièrement basée sur des données salariales exhaustives à l'égard des pompiers municipaux pour faire bien comprendre que l'écart salarial des FR à partir des résultats de l'étude Morneau-Sobeco (33 %) est identique à celui qu'on obtient avec les données exhaustives de l'Association internationale des pompiers. Elle a aussi avancé des données tirées des conventions collectives des administrations aéroportuaires ayant encore des classifications GL, et ces données ont révélé un écart salarial moyen compatible avec celui de l'étude sur la rémunération. De même, elle a présenté d'autres données sur le groupe HP provenant d'une étude indépendante réalisée par un consultant pour le compte du ministère des Travaux publics; ce chercheur s'était penché sur les problèmes aux centrales de chauffage et de refroidissement d'Ottawa, en analysant les taux de rémunération des opérateurs de machines fixes dans diverses universités ontariennes : l'AFPC a démontré l'existence d'un écart de 29 % entre le taux de rémunération des HP et celui de leurs homologues des universités. Enfin, elle a invoqué les données sur la rémunération des unités de négociation du groupe Réparation des navires (Est et Ouest) pour révéler l'existence d'un important écart entre certains sous-groupes GL et les sous-groupes identiques des unités du groupe SR. À ce sujet, elle a déclaré :

Les classifications équivalentes SR et GL ont les mêmes qualifications et sont affiliées aux mêmes syndicats de métiers; elles sont au service du même employeur, travaillent aux mêmes lieux de travail et se servent souvent d'outils identiques. La seule différence est leur unité de négociation. Les sous-groupes SR sont affectés aux unités de négociation du groupe

Réparation des navires, chargé des travaux sur les navires, comme leur nom l'indique, tandis que les sous-groupes GL travaillant à ces bases sont assujettis à la définition du groupe Services de l'exploitation.

Pourtant, les taux de rémunération moyens des SR de l'Ouest (le 1^{er} octobre 2002) étaient en moyenne plus élevés de 34 % que les taux de rémunération moyens des fonctionnaires de même classification de la Table 2 à partir du 5 août 2002, et les taux de rémunération moyens des SR de l'Est au 1^{er} janvier 2002 étaient plus élevés de 29 % que ceux versés à leurs homologues de même classification de la Table 2.

(En passant, je souligne que, dans la dernière convention collective signée entre le Conseil du Trésor et le groupe SR (Est), l'employeur a consenti à deux augmentations d'échelon de 4 % chacune pour ces travailleurs afin de rapprocher très nettement leurs taux de rémunération de ceux des SR de l'Ouest. Cette façon de combler l'écart salarial est très voisine du système d'augmentations graduelles proposé par l'AFPC.)

En plus de démontrer au bureau de conciliation qu'il existe bel et bien un écart salarial, l'AFPC lui a expliqué comment combler cet écart serait compatible avec la politique et la pratique antérieures du gouvernement. Elle a cité des mémoires présentés par le Conseil du Trésor à des bureaux de conciliation — ainsi que des documents sur sa politique de rémunération — dans lesquels on peut lire que le gouvernement est convaincu que la rémunération devrait refléter le traitement MOYEN payé par les autres employeurs. Le syndicat a toujours maintenu que les taux de salaires des fonctionnaires fédéraux devraient se situer dans le troisième quartile ou dans le septième ou le huitième décile. Elle a démontré comment le gouvernement a réagi très rapidement pour négocier ou accorder d'importantes augmentations à d'autres groupes ayant fait l'objet d'études indépendantes sur la rémunération, le groupe CX, le groupe EX, les juges et les députés. Dans chacun de ces cas, la réaction de l'employeur a été beaucoup plus rapide : le gouvernement a réagi immédiatement aux études sur la rémunération des EX et des juges, tandis que les changements de 2001 de l'échelle de rémunération des députés ont été adoptés et ont eu force de loi dans les semaines qui ont suivi le dépôt de la recommandation en ce sens.

Ici, l'unité de négociation est sans convention collective depuis plus d'un an, et les résultats de l'étude sur la rémunération ont été rendus publics il y a près de 11 mois. Pourtant, l'employeur n'a pas avancé de proposition pour tenir compte de ses résultats avant la quatrième journée des travaux du bureau de conciliation.

L'employeur n'a présenté aucun exposé au bureau de conciliation au sujet de l'étude sur la rémunération. Il n'a en outre présenté aucune preuve de vive voix ou par écrit pour contester ses

résultats. En fait, il prétend vouloir se servir des résultats de l'étude pour calculer ses « rajustements dictés par le marché ».

Néanmoins, la proposition de l'employeur laisse à désirer à plusieurs égards. Premièrement, le rajustement ne s'élèverait qu'à 15 % de la différence entre les taux de rémunération de la fonction publique et ceux du secteur privé, pour les groupes GL et GS. Étant donné que l'écart moyen est de 20 %, l'employeur ne propose qu'une augmentation moyenne d'environ 3 %. On ne peut alors arriver qu'à l'une des deux conclusions suivantes : ou bien l'employeur estime que les membres de l'unité devraient avoir une rémunération inférieure d'environ 17 % à celle du marché, ou bien il est convaincu que le rajustement devrait être étalé sur plusieurs conventions collectives. Avec des conventions collectives de trois ans, il faudrait vingt ans pour combler l'écart, à supposer que l'employeur accorde des augmentations équivalentes à celles du secteur privé durant cette période, ce qu'il n'a pas fait ces dernières années.

La deuxième lacune significative de la proposition, c'est que les rajustements ne font pas partie du traitement, mais sont censés n'être versés qu'à titre de « rajustements dictés par le marché » distincts. Cela compliquerait énormément le système de calcul des taux de rémunération du groupe; on ne tiendrait pas compte des rajustements pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires et ils pourraient peut être aussi être traités différemment de la rémunération à d'autres égards. Or, l'étude conjointe sur la rémunération visait les taux de traitement de base, et il n'y a donc aucune raison pour que les rajustements ne fassent pas partie intégrante du traitement.

La troisième grande lacune de la proposition de « rajustements dictés par le marché » est qu'elle n'éliminera pas les taux de rémunération régionaux pour les GL, GS et HS, en les étendant au contraire aux FR et aux HP. Dans le cas des FR, l'employeur propose une comparaison ville par ville. S'il fallait comparer les taux de cette façon, avec ceux qu'Halifax verse aux pompiers comme base, on ramènerait le processus de négociations collectives 35 ans en arrière, alors que la tendance est claire : elle favorise les taux de rémunération nationaux. Les groupes GL et GS sont passés de 36 à 3 zones de paye, et ils s'attendaient à éliminer ces zones à cette ronde de négociations-ci. Les autres groupes qui ont des zones de paye en ont aussi réduit le nombre au cours de la dernière ronde de négociations, et ils se proposent de les éliminer à cette ronde-ci. En outre, le bureau de conciliation établi pour l'Agence du revenu du Canada (ARC) a recommandé l'élimination des zones de paye de l'unité de négociation de cet employeur distinct. Son rapport le précise expressément :

Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur milite en faveur de l'abolition des écarts salariaux entre les employés appartenant à la même classification et travaillant pour le même employeur. Cela étant dit, le bureau de conciliation propose d'abolir les deux zones

de paye applicables aux groupes GL et GS et de les remplacer par une échelle de rémunération nationale unique.

Rien ne justifie le maintien des zones de paye existantes si ce n'est la possibilité de payer certains fonctionnaires moins bien que d'autres chargés des mêmes tâches, sans parler de l'extension d'un tel régime à d'autres classifications, à plus forte raison. Comme l'AFPC l'a démontré de vive voix et par écrit, si un régime de taux de rémunération régionaux a déjà eu une certaine logique, ce n'est plus du tout le cas. Elle a montré qu'on n'a jamais rajusté les taux de rémunération régionaux depuis leur établissement en 1967 pour qu'ils reflètent les tendances de la rémunération régionale. Elle a aussi démontré que le nombre de zones de paye des GL et des GS a été constamment réduit au fil des années, passant de 36 en 1967 à 25 en 1972, puis à 22 en 1975, à 16 en 1984, à 10 en 1989, à 7 en 1996 et enfin à 3 en 2000. Deux employeurs distincts, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et Parcs Canada, sont allés plus loin en ne conservant plus que 2 zones de paye en 2000. Moins de 6 % des fonctionnaires fédéraux sont rémunérés à des taux régionaux, la grande majorité étant membres des groupes de la Table 2, ce qui génère chez ces travailleurs un sentiment évident d'être victimes de discrimination comparativement aux membres des autres classifications qui travaillent à leurs côtés dans tout le pays. Le régime des taux de rémunération régionaux est complexe puisqu'il exige des centaines d'échelles distinctes pour chaque groupe, chaque niveau et chaque région, la plus grande partie de ces taux n'étant jamais utilisés. Par ailleurs, l'AFPC fait aussi valoir que le régime de taux de rémunération régionaux aurait été incompatible avec la NGC, et qu'il l'est de toute évidence avec la tendance à la reconnaissance de normes de classification générales pour l'ensemble de l'unité de négociation.

Enfin, le régime de taux de rémunération régionaux a été un grand irritant dans le contexte des relations de travail de cette unité depuis plusieurs décennies, de sorte que l'élimination des taux régionaux est la bonne chose à faire pour améliorer les relations entre elle et l'employeur.

L'AFPC a proposé une stratégie rationnelle pour combler l'écart salarial constaté dans l'étude sur la rémunération de la Table 2 en intégrant les taux par l'établissement d'une grille de rémunération à trois niveaux et en y englobant tout le personnel. Sa proposition originale au bureau de conciliation était raisonnable, parce qu'elle tentait simplement de combler l'écart salarial à un niveau moyen.

Révisée, sa proposition était plus raisonnable encore, puisqu'elle éliminait les zones de paye pour les GL, GS et HS pour toute la durée de la convention. Elle se rapprochait aussi raisonnablement des taux de rémunération moyens de l'étude Morneau-Sobeco, là encore pendant toute la durée de la convention. Les rajustements salariaux seraient étalés sur une période dépendant

du point auquel le fonctionnaire serait placé dans la grille. L'augmentation horaire serait plus élevée dans la première année, puis en deux temps dans chacune des deux années suivantes, parce que l'AFPC continue à reconnaître que les groupes FR et HP tirent particulièrement de l'arrière et que le rattrapage doit donc être plus important dans leur cas.

Le caractère raisonnable de la position de l'AFPC ne semble pas avoir échappé au président, qui a déclaré :

À cet égard, la proposition de l'Alliance pour ce qui touche le « rattrapage » nous paraît plus sensée que celle de l'employeur.

Pourtant, il n'a pas fait de recommandation en ce sens; il a dit que les parties vont devoir « en discuter en profondeur afin de cerner les points d'accord et de désaccord ». C'est sur ce point clé que les parties ont été incapables de s'entendre en 25 jours de négociation et de conciliation répartis sur 11 mois. C'est un problème crucial, et je pense que le bureau de conciliation se devait de proposer un règlement puisque les parties ont été incapables de s'entendre. En ne formulant pas de recommandation en ce sens, il les condamne à un conflit de travail qui aurait pu être évité.

En raison du caractère raisonnable de la position de l'AFPC, je recommanderais que sa proposition telle que reproduite dans le rapport serve de base pour combler l'écart salarial identifié dans l'étude sur la rémunération de la Table 2 et pour éliminer le régime de rémunération par zone de paye.

TAUX DE RÉMUNÉRATION – AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES

Je dois aussi exprimer ma dissidence sur les recommandations d'augmentations économiques générales pour l'unité de négociation. Le président semble être d'avis que l'unité devrait bénéficier d'une augmentation économique plus faible, ou du moins d'une augmentation économique qui se situerait au bas de l'échelle des règlements, à cause de « l'entente » conclue entre les parties pour combler l'écart salarial. J'ai de grands doutes là-dessus. Premièrement, il n'y a pas encore d'entente entre les parties sur la façon de combler cet écart. Deuxièmement, pourquoi l'AFPC accepterait-elle de combler un écart salarial dans cette unité-là pour le recréer en acceptant des augmentations économiques générales plus faibles en échange? Le rapport a recommandé des augmentations inférieures à celles qui ont été accordées à d'autres unités de négociation fédérales, et inférieures aussi à la tendance générale pour les règlements hors de la fonction publique. Troisièmement, le président sait que plusieurs autres grandes unités sont à la table de négociation et que les augmentations économiques générales tendent à s'inspirer de la tendance de celles qui ont été

accordées auparavant. Autrement dit, pénaliser cette unité-ci à cet égard en échange de quelques avantages économiques pour sa restructuration ouvrirait la voie à des augmentations économiques inférieures pour bien d'autres groupes, ce qui n'est pas souhaitable.

Dans ce contexte, je me dois de souligner plusieurs points.

- Le syndicat a souligné les données de Statistique Canada révélant que l'Indice des prix à la consommation a augmenté d'en moyenne 2,8 % en 2003. Les fonctionnaires fédéraux ont subi une baisse importante de leur traitement réel dans les années 1990, et il n'y a aucune raison pour que ce traitement baisse davantage. En fait, la logique dicterait le contraire, avec des augmentations constantes des traitements réels grâce à des augmentations économiques excédant le taux d'inflation.
- On trouve à la page 151 du mémoire du syndicat un résumé de 41 ententes récentes sur les augmentations économiques. Ces augmentations sont en moyenne de 2,79 % en 2003, puis de 2,80 % pour 2004 et enfin de 2,73 % pour 2005. Plusieurs autres employeurs fédéraux, comme la Chambre des communes et la Société canadienne des postes, ont accordé des augmentations de 3,0 % par an pour 2003, 2004 et 2005. En outre, comme on peut le voir au tableau de cette page, dans 18 sur 41 de ces ententes, on prévoyait des augmentations supplémentaires dans le cadre d'une restructuration, et dans 22 cas sur 41, il y avait aussi des augmentations via d'autres rajustements comme l'harmonisation, la mise en œuvre de nouveaux systèmes de classification, des paiements forfaitaires, et ainsi de suite.
- La recommandation d'augmentations de 2,5 %, 2,5 % et 2,0 % est en deçà de ce que d'autres bureaux de conciliation et conseils d'arbitrage ont récemment recommandé ou accordé. Par exemple, dans la décision arbitrale à l'égard de l'unité de négociation des officiers de navires, rendue au début d'août, le président du conseil d'arbitrage Morton Mitchnick a accordé des augmentations économiques générales de 2,5 % pour chaque année d'une convention de trois ans. Or, on trouve dans cette décision un résumé d'autres règlements pour des groupes au service d'employeurs de la Partie 1 de l'Annexe I de la LRTFP.

Dans un règlement étroitement lié, du point de vue des activités et des années visées par la convention, le groupe Réparation des navires – Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production sur la côte est, a récemment obtenu une hausse de 2,5 % à compter du 1^{er} avril 2003, de 2,5 % pour 2004 et de 2 % pour 2005. Cette décision prévoyait également dès le début la suppression des cinq derniers échelons et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur. Le groupe Réparation des navires (côte ouest) a également conclu une entente de 2,5 %, 2 % et 2 %, à compter du 1^{er} octobre de chacune des trois mêmes années. Le groupe Droit a récemment conclu une entente de 2,5 % à compter du 27 février 2004 et de 2 % à partir du 1^{er} mars 2005. Le groupe Traduction a conclu cette année une entente de 2,5 % à compter d'avril 2003 et de 2 % en avril 2004.

Le groupe Contrôle du trafic aérien a obtenu 2,5 % à compter de juillet 2003. Dans le cadre d'un autre règlement par arbitrage, le groupe Sciences appliquées et génie a obtenu 2,5 % en 2003 et 2,5 % en 2004, ainsi que l'ajout de nouveaux échelons supérieurs dès le début de la convention en 2002. Le groupe Systèmes d'ordinateurs a entamé la dernière année de sa convention collective pour laquelle on avait prévu une hausse salariale de 2,5 % à compter de décembre 2003, ainsi que l'ajout d'un nouvel échelon supérieur à tous les niveaux. Le groupe Gestion financière a obtenu une hausse de 2,3 % pour la dernière année de sa convention en 2003, en plus d'un nouvel échelon supérieur pour certaines classifications en 2002. En outre, le groupe Inspecteurs de l'aviation civile a obtenu 2,5 % en 2003, la troisième année de sa classification, ainsi que l'élimination du premier échelon et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur pour toutes les classifications à compter du début de la convention en 2001. Le conseil conclut que ce survol des règlements est instructif tant du point de vue de l'ensemble des hausses que de la méthode de mise en œuvre de certaines mesures de « rattrapage » dans les échelles salariales du secteur public qui sont visées en l'espèce.

Ces autres règlements n'ont pas empêché le président de ce conseil d'arbitrage d'accorder des augmentations de 2,5 % pour chaque année d'une décision arbitrale de trois ans, en plus d'accorder aux membres de l'unité de négociation en question une augmentation d'échelon équivalant à une hausse de 3,5 %. En d'autres termes, cette unité de négociation-là aura obtenu des augmentations économiques (non composées) d'en moyenne 11,0 % sur trois ans, et elle N'A PAS fait l'objet d'une étude conjointe indépendante sur la rémunération montrant que ses membres tirent de l'arrière de 20 % par rapport à la moyenne des traitements des autres travailleurs des secteurs privé et public.

- Plus récemment, le bureau de conciliation établi pour l'Agence des douanes et du revenu du Canada a recommandé des augmentations de 3,0 % pour 2003, 2,75 % pour 2004 et 2,5 % pour 2005. Son président a reconnu plusieurs points clés quant au rendement de l'économie canadienne, et je cite :

Dans leur exposé sur la question, les parties ont utilisé les mêmes données sur l'état de l'économie canadienne, d'une part, et les règlements salariaux généralement intervenus dans les secteurs public et privé, d'autre part. On reconnaît que l'économie canadienne a pris de la vigueur depuis que l'État a mis un terme au financement déficitaire et pris l'engagement de présenter des budgets équilibrés — une tendance qui a commencé à se dessiner au début de la dernière décennie. Depuis 1996, le gouvernement fédéral affiche des excédents budgétaires supérieurs de dix milliards de dollars en moyenne à ses projections. Les économistes prédisent que le taux de croissance de l'économie canadienne devrait s'établir à 2,7 % en 2004 et 3,3 % en 2005. La participation au marché du travail n'a jamais été aussi élevée, le taux de chômage ayant chuté à 7 % au cours du dernier trimestre de l'année 2003 tandis que le taux de participation au marché du travail atteint presque 70 %. Les taux des salaires de base négociés dans le secteur public sont supérieurs à l'inflation depuis 2001, le pourcentage d'augmentation moyen s'établissant à 2,9 % en 2003 et 2,8 % au cours du premier trimestre de 2004.

- L'AFPC a aussi avancé des données sur les changements salariaux en général dans l'économie. À la page 144 de son mémoire, elle a montré que des études réalisées par plus d'une demi-douzaine de firmes de consultants privées comme Mercer, Aon, Hay, Watson Wyatt et autres révèlent qu'on prévoit des augmentations d'entre 3,1 % et 3,5 % pour l'année 2004. Au moment même d'écrire ces lignes, je lisais un reportage de la Presse canadienne réalisé cette fin de semaine au sujet des résultats du Rapport sur la rémunération de 2005 du groupe Hay. Ce rapport prévoit maintenant des augmentations de salaire moyennes ayant passées de 3% à 3,2% en 2005. Watson Wyatt Worldwide a aussi rendu publique une enquête sur la rémunération analogue qui prédisait des augmentations de salaire moyennes de 3,4 % pour l'année à venir.

Les augmentations économiques générales qu'il faudra accorder à l'unité visée doivent faire en sorte qu'elle ne tire pas encore plus de l'arrière par rapport aux autres unités de négociation de l'administration fédérale, ni aux augmentations de salaires généralement consenties dans l'économie. Agir autrement saperait l'effet de toute restructuration convenue par suite de l'étude sur la rémunération. C'est pour cette raison que je recommande que les augmentations économiques du 4 août 2003, 2004 et 2005 soient de 3,0 % par année, comme l'AFPC l'a proposé dans sa position définitive sur la rémunération. Je souscris aussi à sa proposition de prolongation partielle de la convention jusqu'au 31 décembre 2006, avec une augmentation supplémentaire de 1,5 %.

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

**DISSIDENCE PARTIELLE, RECOMMANDATIONS ET OBSERVATIONS
DE LA REPRÉSENTANTE DU CONSEIL DU TRÉSOR**

**Sur le rapport du bureau de conciliation
Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada
Eu égard au groupe des Services de l'exploitation**

Même si je ne souscris pas à l'augmentation économique de 2,5 % recommandée dans la deuxième année d'une convention collective d'une durée de trois ans, j'accepte fondamentalement le rapport, quoique je tiens à formuler des observations sur deux points particuliers.

Augmentations économiques

Je souscris aux augmentations économiques recommandées pour les première et troisième années d'une convention collective d'une durée de trois ans. Je ne souscris cependant pas à l'augmentation économique de 2,5 % dans la deuxième année. Comme il est indiqué dans le rapport, la tendance qui se dessine pour 2004 (la deuxième année d'une convention collective de trois ans) va dans le sens d'augmentations se situant entre 2 % et 2,5 %. Dans le cas des ententes salariales intervenues dans la fonction publique fédérale régie par la LRTFP, la tendance va clairement dans le sens d'augmentations de 2 %.

Compte tenu des observations qui précèdent, je recommande une augmentation économique de 2 % à compter du 5 août 2004 (deuxième année).

Définition de poste et Prime de poste

Les propositions de l'employeur concernant la définition de poste et la prime de poste dans la convention collective n'ont rien à voir avec la question de la durée d'un jour ni n'ont quelque incidence sur l'admissibilité à la rémunération au tarif des heures supplémentaires. Ce sont des propositions interreliées qui visent à faire en sorte que les employés qui travaillent le jour ne soient pas admissibles à une prime de poste.

Conversion des jours en heures

La proposition de l'employeur visant à convertir les jours en heures dans l'ensemble de la convention collective visent à faire en sorte que les employés travaillant le même nombre d'heures et touchant la même rémunération pour une période donnée aient droit au même nombre d'heures de congés payés.

Je voudrais remercier les parties pour leurs exposés ainsi que pour l'esprit de collaboration dont ils ont fait preuve durant la procédure de conciliation.

Sandra H. K Budd
Représentante de l'employeur
Date: 7 septembre 2004

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

**DISSIDENCE SUR LE RAPPORT DU BUREAU DE CONCILIATION
DANS L’AFFAIRE DU CONSEIL DU TRÉSOR
et de l’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EU ÉGARD AU GROUPE DES
SERVICES DE L’EXPLOITATION (TABLE 2)**

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Comme la décision du bureau de conciliation fait l’historique de l’unité de négociation et des événements qui ont mené à son rapport, je n’ai pas besoin de les répéter ici. Le bureau de conciliation a eu à se prononcer sur de nombreuses questions en litige. Pour ma part, je tiens à remercier les parties pour leur aide et pour la compétence dont elles ont fait preuve à l’étape de la médiation dans ce dossier. Cela dit, la conciliation n’a guère fait avancer le dossier : il restait en litige de nombreux points sur lesquels le bureau de conciliation devait faire son rapport.

Après avoir reçu le rapport du bureau de conciliation, rédigé par le président, je me suis trouvé contraint à exprimer ma dissidence sur sa quasi-totalité. On n’y trouve en fait que trois recommandations de fond, et je dois dire que chacune d’entre elles me pose de grandes difficultés. Toutefois, ce ne sont pas seulement les recommandations du rapport qui m’inquiètent, mais plutôt le fait qu’il contient si peu de recommandations. Je dois donc non seulement exprimer ma dissidence, mais aussi l’exprimer de façon détaillée.

Bien que notre bureau de conciliation se soit vraiment efforcé de comprendre les questions en litige que les parties lui ont soumises, je suis d’avis que le rapport ne les aidera pas à s’entendre. Par conséquent, il a tout à fait raté son objectif, tel qu’exprimé dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dont l’article 76 dispose que :

Dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais n’ont pu s’entendre sur une condition d’emploi visant les fonctionnaires de l’unité en cause et susceptible d’être incluse dans une convention collective, l’une ou l’autre partie peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation.

En outre, le paragraphe 77(3) de la Loi précise que :

Le président [de la CRTFP] peut, de sa propre initiative, établir un bureau de conciliation, s'il croit qu'un tel bureau peut aider les parties à s'entendre et que sans lui il est peu probable que celles-ci parviennent à un accord.

Enfin, le paragraphe 85(1) prévoit que :

Aussitôt que possible après avoir reçu le document visé à l'article 84 [son mandat], le Bureau de conciliation s'efforce de mettre les parties d'accord sur les questions qui y sont énoncées.

En somme, ces dispositions de la Loi prévoient la création d'un bureau de conciliation pour qu'il aide les parties à conclure une entente lorsqu'elles ont été incapables de le faire autrement, et son rapport devrait viser le règlement du différend, tant en posant les conditions globales d'une entente qu'en avançant des recommandations précises pour aider les parties.

Après avoir participé ces dernières années à un grand nombre de bureaux de conciliation établis sous le régime de la LRTFP, je crains de devoir dire qu'il ne m'est à peu près jamais arrivé de voir un rapport offrir si peu de directions afin de faciliter la conclusion d'un règlement négocié. Le rapport donne l'impression d'avoir de la substance, mais l'absence de recommandations valables sur les questions clés en fait à toutes fins utiles un rapport de « non-conciliation »; en l'occurrence, pareil résultat aurait peut-être été plus souhaitable.

Je présenterai plus loin des observations détaillées sur les recommandations, mais de recommandations, il n'y en a que trois :

- une recommandation d'augmentation économique générale qui ne peut être interprétée que comme une recommandation « minimale » incompatible avec les tendances et les règlements de l'heure;
- une recommandation vague sur les indemnités laissant entendre que les parties vont devoir s'entendre sur un principe général, puis poursuivre leurs discussions;
- une recommandation que l'employeur retire sa proposition sur les jours de relâche.

Il n'y a pas eu d'autres recommandations précises. Le rapport est particulièrement loin de répondre aux exigences parce qu'il ignore les nombreux résultats de l'étude sur la rémunération des Services de l'exploitation (aussi appelée l'étude sur la rémunération de la Table 2) ainsi que la question des taux de rémunération nationaux. C'étaient pourtant très clairement les obstacles cruciaux à la conclusion d'une entente du point de vue de l'AFPC. Il aurait été facile de traiter aussi dans le rapport de plusieurs autres questions en litige afin de déterminer les moyens pour les parties d'arriver éventuellement à une entente. Je dois dire que le rapport n'a pas non plus avancé de

recommandations sur la question de la définition d'un jour, alors que c'est un point clé que l'employeur a soulevé à la table de négociation.

Par conséquent, en ma qualité de représentant des intérêts des fonctionnaires, je me sens obligé de faire des observations beaucoup plus détaillées que je ne le ferais normalement, et je vais le faire en les répartissant sous plusieurs rubriques.

QUESTIONS D'INTÉRÊT PARTICULIER POUR UN GROUPE

Je vais commencer par mes observations sur le manquement du bureau de conciliation à ses responsabilités en ne présentant pas de recommandations sur les questions dont il a été saisi à l'égard de divers groupes.

L'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation réunit des fonctionnaires de huit groupes professionnels distincts : Pompiers (FR), Manœuvres et hommes de métier (GL), Services divers (GS), Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), Services hospitaliers (HS), Gardiens de phare (LI), Équipages de navires (SC) et Services d'imprimerie (surveillants) (PR), qui ont été rassemblés pour les fins de la négociation collective.

La composition de l'unité de négociation était censée refléter une communauté d'intérêts de ces groupes, mais il était tout aussi, sinon plus important qu'elle serve de base pour une approche plus efficace et plus efficiente en matière de négociation collective. Dans le passé, les négociations se déroulaient indépendamment pour chacun de ces huit classifications. C'était particulièrement laborieux, et cela présentait de grands défis opérationnels pour les deux parties.

Le regroupement de huit unités de négociation en une seule n'est viable que dans la mesure où les membres de chacun des groupes ont toujours confiance que l'on tiendra compte des préoccupations particulières de leur groupe dans l'unité combinée. Lorsque le processus de négociation ne fonctionne pas de façon qu'on puisse tenir compte de façon satisfaisante de ces préoccupations, il s'ensuit inévitablement des pressions visant à démolir la structure des tables, avec toutes les conséquences que cela suppose.

On en a vu un exemple dans les négociations récentes entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande pour l'unité des officiers de navires (SO). Cette petite unité de négociation, composée exclusivement des SO, a réussi à obtenir une indemnité d'intervention en cas d'urgence nucléaire pour ses membres, alors que notre bureau de conciliation n'a même pas fait de recommandation concrète pour faire accorder la même indemnité aux SC, qui travaillent pourtant aux côtés des officiers de navires. Sa façon de traiter la question était déraisonnable, en plus de saper

énormément la structure de négociation à laquelle les parties se sont engagées. Je reconnais que le bureau de conciliation a fait la remarque que si le fonctionnaire a reçu une formation et obtenu une accréditation afin d'accomplir les tâches ouvrant droit à une indemnité, ce dernier devrait recevoir ladite indemnité. L'exemple précédent aurait pu être utilisé pour illustrer ce point.

Il aurait dû être très important pour le bureau de conciliation de tenir compte des préoccupations distinctes légitimes avancées à l'égard de certains fonctionnaires de groupe donné afin de ne pas saper la structure de négociation. Rejeter les préoccupations des FR, des LI ou des SC simplement parce qu'ils sont relativement peu nombreux les incite — et incite aussi leurs représentants — à douter de l'intérêt et de l'efficacité de leur intégration actuelle dans l'unité du groupe Services de l'exploitation.

Je suis déçu que le bureau de conciliation n'ait pas tenu compte des propositions avancées pour les trois groupes que sont les FR, les LI et les SC.

Questions d'intérêt particulier pour les FR

Le syndicat a proposé deux modifications mineures pour que la convention collective tienne compte d'aspects ambigus particuliers dans le contexte de l'application des dispositions sur la durée du travail et sur les heures supplémentaires. Sa proposition, qui réclamait l'ajout dans l'appendice applicable au groupe FR d'une définition de ce qui constitue un « jour », est due au fait que ce groupe est le seul qui soit assujéti à la convention collective des Services de l'exploitation pour lequel cette définition n'existe pas. Il n'est pas raisonnable de laisser une omission constatée perdurer lorsqu'on a prouvé qu'elle est une source de confusion. Les gestionnaires et les fonctionnaires ont besoin des éclaircissements que la convention collective devrait leur fournir pour se guider dans son interprétation. Le syndicat a proposé une définition de la notion de jour figurant à l'Annexe « C » de l'Appendice des SC, puisque ce libellé s'applique à un autre groupe de fonctionnaires dont le régime de travail équivalent est basé sur une moyenne de 42 heures. Une recommandation positive à cet égard aurait aussi réglé la deuxième question particulière aux FR, une irrégularité de la rémunération des heures supplémentaires qui s'est manifestée en raison de la confusion entourant la définition d'un jour. Une seconde recommandation positive aurait consisté à retirer de l'article 27 l'exclusion des FR de l'application de la disposition sur les primes de poste et de fin de semaine. Lorsqu'il existe un si grand écart de salaire avec le « marché » le groupe utilisera n'importe quel moyen pour améliorer sa rémunération.

Questions d'intérêt particulier pour les SC

Le bureau de conciliation a déclaré ce qui suit dans son rapport :

L'employeur propose de remplacer le régime des jours de relâche par un nouveau régime de travail par rotation. Pour sa part, l'Alliance est en faveur du maintien du régime actuel et propose d'en modifier les dispositions de manière, essentiellement, à ce que les employés qui y sont assujettis acquièrent suffisamment de jours de relâche pour maintenir leur revenu annuel. L'Alliance craint en effet que l'employeur ait décidé ou envisage de modifier la durée de la période de navigation de certains navires — probablement ceux assujettis au régime 10-2-1 —, et que les équipages ne puissent pas obtenir suffisamment de jours de travail pour accumuler le nombre voulu de jours de relâche. Pour sa part, l'employeur fait observer en premier lieu que le nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 a considérablement diminué et qu'il pourrait encore être réduit et, en deuxième lieu, qu'il envisage d'allonger la période de navigation.

Recommandations

Le problème, en ce qui concerne le débat sur la question du régime de jours de relâche/10 2 1, c'est que les parties nous semblent défendre des points de vue contradictoires et ne nullement tenir compte de leurs préoccupations réciproques. Cela étant dit, il ne fait aucun doute que la réduction continue du nombre de navires assujettis au régime 10-2-1 règlera d'elle-même la controverse.

Compte tenu du progrès des négociations contractuelles entre les parties, nous recommandons que l'employeur retire sa proposition.

Le facteur du calcul des jours de relâche a été augmenté dans la dernière convention collective, passant de 1,17 à 1,36, pour que les équipages dont le régime est 10-2-1 touchent la totalité de leur traitement annuel. Si j'ai bien compris, quand le régime est en deçà de 10-2-1, l'employeur applique seulement le facteur de calcul défavorable de 1,17. Cela ne permet pas aux intéressés de se faire créditer suffisamment de jours de relâche pour maintenir leur revenu annuel sans devoir puiser dans leurs congés pour arrondir leur traitement. Et même s'ils le faisaient, ces fonctionnaires ne bénéficient peut-être pas d'autres formes de congé suffisants pour compenser.

Le syndicat a pris pour position que les fonctionnaires ne devraient pas être forcés à prendre d'autres formes de congé pour maintenir leur revenu annuel. C'est une position éminemment raisonnable, qui reflète la recommandation unanime du bureau de conciliation de la ronde de négociations antérieure, il avait déclaré : « *Nous recommandons que le facteur de calcul des jours de relâche devrait être modifié pour que les fonctionnaires ne soient pas tenus de puiser dans leurs congés personnels (c.-à-d. leurs congés annuels) pour toucher la totalité de leur traitement annuel.* »

Le traitement réservé dans le rapport au système de calcul des jours de relâche des SC est particulièrement étonnant quand on sait que le bureau de conciliation devrait comprendre clairement que les changements récents des calendriers d'exploitation des navires ont pour effet d'empêcher les SC nommés pour une période indéterminée d'accumuler suffisamment de jours de travail pour

maintenir leur revenu annuel. Ce n'est pas un problème mineur pour ces fonctionnaires — ou pour les familles dont ils sont le gagne-pain. Recommander seulement que l'employeur retire sa proposition d'introduction d'un nouveau système par rotation mal pensé ne résout pas la question primaire dont le bureau de conciliation était saisi et n'aide pas non plus les parties à s'entendre.

L'Alliance a aussi soulevé deux autres questions concernant les conditions de travail des SC (l'accès au téléphone et le paiement des appels téléphoniques, ainsi que les horaires de travail classiques) que le bureau de conciliation a choisi d'ignorer dans son rapport. Ce sont là aussi des difficultés opérationnelles dont l'employeur n'a pas tenu compte et qui se sont par conséquent retrouvées devant le bureau de conciliation. Pour qu'une structure de négociation regroupant de nombreuses unités fonctionne correctement, le bureau de conciliation aurait dû consacrer les efforts et l'attention voulus à ces questions d'intérêt particulier pour un groupe.

Une autre recommandation positive serait de retirer de l'article 27 l'exclusion des SC de l'application des dispositions sur les primes de poste et de fin de semaine.

Questions d'intérêt particulier pour les LI

Le syndicat a proposé des augmentations des indemnités que les gardiens de phare touchent actuellement pour refléter les défis de leur rôle et l'isolation dans laquelle ils s'acquittent de leur tâche. Or, le groupe LI est une infime partie (113 membres) de l'unité de négociation, son traitement est peu élevé et le coût des augmentations réclamées est négligeable pour l'employeur. On négocie typiquement des augmentations de l'indemnité de la prime supplémentaire et de l'indemnité pour fonctions de météorologie à chaque ronde de négociations. L'indemnité d'épicerie des postes par rotation a été introduite à la dernière ronde de négociations pour tenir compte du fait que les LI travaillant par rotation doivent à toutes fins utiles acheter de la nourriture pour deux ménages. Comme cette indemnité s'est retrouvée imposable, la valeur qu'elle était censée avoir a baissé, et le pouvoir d'achat des intéressés devrait être rétabli. Bien que modestes, les propositions du syndicat auraient fait une différence pour ces employés. L'ignorance de ces propositions dans le rapport du bureau de conciliation prive ce petit groupe d'employés d'un rajustement aussi approprié que mérité.

INDEMNITÉS

La proposition de l'Alliance sur les indemnités peut être divisée en deux volets, le premier consistant à réclamer l'extension au reste de l'unité de négociation de certaines indemnités dont bénéficient seulement certains groupes de fonctionnaires. C'est le cas des indemnités pour le transport de

marchandises dangereuses, de l'indemnité de travail salissant, de la prime de hauteur et de l'indemnité d'intervention spécialisée, quoique certains éléments de cette dernière indemnité soient nouveaux. Le second volet vise une augmentation des indemnités existantes dans les propositions du syndicat sur l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité de plongée.

Dans les deux cas, les propositions ont été avancées au moins en partie parce que les fonctionnaires n'arrivent pas à être convenablement rémunérés selon le régime actuel de classification pour l'exécution des tâches supplémentaires qui leur sont imposées. Le bureau de conciliation s'est fait dire que la plupart des fonctionnaires ont des descriptions de poste ou sont assujettis à des normes de classification qui n'ont pas été modifiées depuis la fin des années 1960. Comme le processus de classification n'a pas reconnu la valeur de ces fonctions et responsabilités supplémentaires, les fonctionnaires ont dû chercher à remédier à la situation à la table de négociation.

Dans le cas des propositions du premier volet, le raisonnement est simple : si un groupe de fonctionnaires est tenu de recevoir une formation, d'obtenir une accréditation et d'accomplir des fonctions équivalentes à celles de fonctionnaires d'un groupe touchant une indemnité donnée, cette indemnité devrait aussi être versée à ceux qui doivent satisfaire aux mêmes exigences. Sur cet ensemble de propositions, on peut lire ce qui suit dans le rapport du bureau de conciliation :

Le débat sur l'admissibilité aux indemnités mentionnées précédemment a de très bonnes chances de connaître un heureux dénouement si les parties acceptent de faire leur le principe suivant : lorsque l'employeur exige qu'un employé soit formé et accrédité pour exécuter les tâches associées à l'une ou l'autre des indemnités en cause, l'employé visé devient admissible d'office à cette indemnité. C'est donc ce que nous recommandons.

En dernier lieu, nous recommandons que l'employeur dépose ses propositions sur le montant des indemnités demandées par l'Alliance.

Je peux souscrire à la recommandation d'extension des indemnités, mais la seconde recommandation ne sert à rien. L'employeur a eu amplement l'occasion de faire valoir son point de vue sur les indemnités, et il ne s'en est pas privé : il s'y oppose. Par conséquent, le bureau aurait dû préciser dans son rapport les indemnités qu'il juge appropriées. Dans chaque cas, l'Alliance a fait connaître sa position sur l'indemnité réclamée, de sorte que le bureau de conciliation connaissait assez bien la position respective des parties pour faire une recommandation.

Dans le second volet de ses propositions sur les indemnités, le syndicat a réclamé une augmentation des sommes versées parce qu'il est convaincu qu'elles ne sont pas suffisantes eu égard aux fonctions accomplies. En ce qui concerne l'indemnité de plongée applicable aux GL, le bureau de conciliation s'est fait informer que l'indemnité versée aux membres du groupe Services de

l'exploitation est inférieure de 10 \$ à celle que Parcs Canada a récemment accepté pour des travailleurs comparables. Compte tenu de ce précédent, le bureau de conciliation aurait dû recommander une indemnité d'égale valeur à celle que Parcs Canada a acceptée. Cela dit, l'indemnité de plongée des SC s'applique différemment, et elle est versée sur une base annuelle. L'Alliance a clairement décrit le rôle plus astreignant que jouent les plongeurs de la Garde côtière, tant dans son mémoire qu'à l'audience. À mon avis, les tâches potentiellement dangereuses qu'on s'attend désormais à voir ces fonctionnaires accomplir justifient assurément une augmentation substantielle.

En ce qui concerne l'IFP, les deux parties ont déclaré vouloir que la structure de l'indemnité soit modifiée et que les sommes versées soient accrues. Là encore, le bureau de conciliation a reçu amplement d'information. Pour aider les parties à s'entendre, il aurait dû préciser le rajustement qu'il jugeait raisonnable. Il n'avait aucune raison valable de rester muet sur la question.

AUTRES QUESTIONS

Congé de maternité et congé parental

On nous a informés que l'AFPC s'est entendue sur le libellé des dispositions visées avec l'Agence Parcs Canada ainsi qu'avec le Bureau du vérificateur général (BVG). Les ententes conclues à l'égard des unités visées consistent à changer les dispositions de remboursement de façon que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée ne seront plus tenus de rembourser leurs indemnités de congé de maternité ou de congé parental s'ils sont réembauchés dans les trois mois. Dans la convention collective actuelle de l'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation, on parle de cinq jours, alors que l'AFPC propose six mois. Les employés changeant d'employeurs mentionnés à l'Annexe 1 de la LRTFP seront eux aussi dispensés de l'obligation de rembourser l'indemnité. Le libellé des dispositions sur le congé parental a lui aussi été modifié pour que les fonctionnaires intéressés puissent se prévaloir de ce congé dans les 104 semaines de la naissance d'un enfant si celui-ci est hospitalisé, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. J'estime qu'une recommandation compatible avec les ententes conclues avec Parcs Canada et avec le BVG aurait pu aider les parties à s'entendre sur cette question en litige.

Congé de mariage et définition de conjoint

Sur la question du congé de mariage, je dois déclarer mon objection à la position adoptée par le président du bureau de conciliation. Le rapport du bureau de conciliation indique :

Nous ne formulons aucune recommandation. Cependant, nous conseillons aux parties de ne pas laisser cette affaire prendre des proportions démesurées et devenir un obstacle à la conclusion d'une entente provisoire.

Il est évident que la question du congé de mariage fait obstacle à la conclusion d'une convention collective, car les parties ont été incapables de s'entendre là-dessus tant à la table de négociation que dans leurs discussions avec un agent de conciliation ou en se prévalant de la médiation de notre bureau de conciliation. Que le bureau se dérobe une fois de plus à sa responsabilité en refusant de se prononcer sur une question comme celle-là n'aide en rien les parties intéressées.

Je recommande que la proposition du syndicat sur le congé de mariage soit adoptée. Cette proposition supprime une pratique discriminatoire des dispositions sur le congé de mariage de la convention collective, en accordant des droits équivalents aux fonctionnaires participant à une cérémonie publique d'engagement avec une personne du même sexe. C'est une position entièrement compatible avec l'ordonnance rendue en 2003 par le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) ainsi qu'avec la pratique administrative de l'employeur lui-même, qui l'a adoptée pour se conformer à l'ordonnance du Tribunal. Étant donné que l'AFPC a conclu une entente sur un libellé équivalent avec le BVG ainsi qu'avec l'ADRC, et que cette formulation est recommandée par le rapport du bureau de conciliation établi dans le cas de Parcs Canada, il existe suffisamment de précédents pour recommander cette disposition ici. Je recommande aussi que la position de l'Alliance sur la modification de la définition de « conjoint » à l'Article 2, Définitions, soit retenue. C'est simplement un changement découlant de la position du syndicat sur le congé de mariage. Laisser la définition de conjoint intacte ou telle que proposée par l'employeur reviendrait à traiter de façon discriminatoire les couples du même sexe qui déclarent avoir une relation conjugale (parce qu'ils sont dans le territoire d'une compétence où ils ne peuvent pas se marier), comparativement aux couples hétérosexuels qui se marient. Le TCDP avait ordonné la suppression des libellés discriminatoires. Le bureau de conciliation aurait dû faire une recommandation en ce sens, pour que cette question ne fasse plus obstacle à un règlement.

Fonds de justice sociale

Je tiens à me prononcer sur la proposition de création d'un fonds de justice sociale. Le bureau de conciliation est resté muet à cet égard. Comme la présidente de l'AFPC le lui a fait valoir, le fonds de justice sociale est déjà prévu dans de nombreuses conventions collectives un peu partout au Canada. Bien qu'il soit particulièrement répandu dans le secteur privé, de nombreux employeurs du secteur public ont reconnu la nécessité d'offrir une forme d'aide aux défavorisés grâce à des fonds

de financement du genre. À raison de un cent par heure de travail, son coût n'est pas si élevé qu'il impose une lourde charge à l'employeur. Ce serait une preuve de notre engagement en tant que Canadiens à améliorer la vie d'autrui.

Un jour est un jour

Le rapport du bureau de conciliation consacre deux pages à cette question, mais il ne formule en définitive « aucune recommandation particulière ». Je crains que le sens de la question n'ait pas été compris. Contrairement à ce que le rapport laisse entendre, le problème n'est pas que l'employeur n'a pas réussi à « démontrer à l'Alliance avec plus de conviction qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant quelle incidence la conversion en « heures » aurait sur chacun des buts particuliers que vise actuellement l'utilisation de « jour ». » Les implications d'un changement du libellé actuel sont claires. L'employeur tente de contourner les interprétations de ce libellé qu'on a établies dans le contexte de la procédure de règlement des griefs. Ce n'est pas vrai que ses propositions à cet égard n'ont « aucune conséquence ». L'employeur et les autres employeurs fédéraux qui ont négocié le même libellé ont perdu plusieurs griefs en arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ainsi que devant la Cour fédérale. Les enjeux sont très clairs : le bureau de conciliation aurait donc dû faire une recommandation pour faciliter la conclusion d'une entente. À mon avis, le bureau de conciliation aurait dû se prononcer contre les propositions de l'employeur dans sa recommandation. D'autres bureaux de conciliation, comme celui qui a été formé pour l'ADRC, ont recommandé que les fonctionnaires dont la semaine de travail est « comprimée » se fassent accorder des congés calculés en heures, mais que ceux qui ont des horaires variables par postes, par exemple, continuent d'être assujettis au libellé existant. Cela signifierait qu'ils continueraient à pouvoir prendre certains types de congés conformément à leur horaire de travail. Dans le dossier de l'ADRC, j'ai soutenu que cette proposition de compromis affaiblirait nettement les dispositions en vigueur et représenterait un gain de taille pour l'employeur, ce qui devrait signifier qu'on aurait dû accorder plus d'intérêt à certaines des revendications clés du syndicat.

Emploi pour une période déterminée

Le rapport du bureau de conciliation ne vient pas non plus en aide aux parties en ce qui concerne l'emploi pour une période déterminée. Je recommanderais que deux des propositions du syndicat sur ce point soient adoptées par les parties. Il s'agit des propositions du syndicat i) d'offrir aux fonctionnaires nommés pour une période déterminée une augmentation d'échelon pour chaque période de 52 semaines de service cumulatif et ii) d'ajouter une clause à l'article sur les congés

annuels afin que les fonctionnaires nommés de façon répétée pour une période déterminée passent au niveau suivant dans l'échelle de calcul des crédits de congé annuel sur la même base que les fonctionnaires nommés à temps plein et les employés saisonniers.

Ces deux propositions ont été adoptées par des employeurs distincts importants lors de la dernière ronde de négociations. L'ADRC a introduit la reconnaissance du service cumulatif dans la détermination du calcul des périodes d'augmentation d'échelon, tandis que Parcs Canada a haussé le traitement des fonctionnaires nommés pour une période déterminée en adoptant le libellé de l'ADRC et en ajoutant aussi l'amélioration du calcul de la durée du service pour la détermination des crédits de congé annuel. Ce précédent a été imité par d'autres petites organisations, de sorte qu'il serait logique d'en recommander l'adoption pour l'unité du groupe Services de l'exploitation.

TAUX DE RÉMUNÉRATION – L'ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX

Je suis déçu de n'avoir trouvé dans le rapport aucune recommandation sur la mise en œuvre d'une partie quelconque de celles de l'étude conjointe sur la rémunération Morneau-Sobeco. Le bureau de conciliation précédent avait recommandé la réalisation d'une étude pour déterminer comment la rémunération des fonctionnaires de la Table 2 se comparait à celle de leurs homologues du secteur privé et d'autres parties du secteur public. L'AFPC maintient depuis plusieurs années qu'il existe de grandes différences à cet égard, mais l'employeur n'a rien fait pour s'attaquer au problème. L'étude conjointe sur la rémunération, rendue publique en 2003, avait pour but d'établir une comparaison entre les taux de rémunération du secteur privé et ceux de la fonction publique fédérale. Cette étude menée par une tierce partie a conclu à l'existence d'un grand écart entre les taux de rémunération des travailleurs du secteur public et du secteur privé, pour des emplois comparables.

On peut lire ce qui suit dans le rapport du bureau de conciliation :

Dans la convention collective arrivée à expiration le 4 août 2003, les parties avaient convenu, au moyen d'une Lettre d'accord, « d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération » dont les modalités avaient également fait l'objet d'une entente. Ces modalités ne prévoyaient ni recommandations, ni analyse comparative des données. C'est en juillet 2003 que le cabinet d'experts-conseils indépendant mandaté par les parties a présenté son rapport final (ci-après appelé « l'étude sur la rémunération ») dans lequel il établissait un rapprochement entre la rémunération de 31 classifications de la fonction publique fédérale et celle de classifications équivalentes non-gouvernementales. Bien que les parties interprètent différemment les données de cette étude, elles semblent s'entendre pour dire qu'il y aurait lieu de prendre en considération l'« écart » salarial qui existe

actuellement entre les membres de l'unité de négociation et les employés non gouvernementaux, dont les salaires sont plus élevés, ainsi qu'il ressort de l'étude sur la rémunération. L'Alliance fait valoir qu'il existe généralement un écart de 20 % entre les taux de rémunération prévus dans la convention collective et ceux des groupes de référence, qui sont plus élevés.

Et le rapport poursuit en ces termes à la page 7 :

En fait, une analyse même rapide des données de l'étude sur la rémunération montre que les salaires des employés faisant partie de la plupart (quelque 75 %) des 31 classifications comprises dans l'unité de négociation se situent bien en-dessous du salaire moyen en vigueur à l'extérieur de la fonction publique fédérale, l'écart étant d'au moins 10 %. En outre, les parties s'entendent pour dire qu'en plus de majorer les salaires, il convient aussi d'apporter des rajustements salariaux afin d'être en mesure de faire des rapprochements raisonnables et acceptables entre les membres de l'unité de négociation et les employés de l'extérieur.

Le Conseil du Trésor n'a pas précisé « l'écart » révélé selon lui par l'étude sur la rémunération, mais il a pourtant proposé un « rajustement dicté par le marché » qui ne serait pas appliqué à la grille de rémunération. Cette proposition a donné ce qui suit, à la page 5 du rapport du bureau de conciliation :

Pour les groupes GL et GS des trois zones, prévoir un « rajustement dicté par le marché » équivalant à 15 % de l'écart salarial actuel entre ces employés et les employés non gouvernementaux faisant partie des classifications recensées dans l'étude sur la rémunération. (Par exemple, le salaire horaire d'un MDO-4 — chauffeur de camion léger — dans le groupe GL/GS est de 16,38 \$. L'étude sur la rémunération indique que le salaire horaire d'un chauffeur de camion léger à l'extérieur de la fonction publique fédérale est 20,27 \$. L'écart entre les deux salaires horaires est 3,89 \$. Le rajustement dicté par le marché de 15 % (c.-à-d. 15 % de 3,89 \$) équivaut à 0,5835 \$. Dans le cas des classifications qui ne sont pas mentionnées dans l'étude, l'employeur propose d'utiliser les données de l'étude pour effectuer un calcul semblable.

(iii) *Le rajustement dicté par le marché s'ajoute aux augmentations consenties aux employés mais n'est pas inclus dans la grille salariale.*

(iv) *La norme du groupe GS est appliquée au groupe HS pour déterminer le montant du rajustement dicté par le marché payable à ces deux groupes.*

(v) *Dans le cas des rajustements dictés par le marché s'appliquant aux groupes FR et HP, toutefois, l'écart serait calculé en tenant compte non pas des taux de rémunération des employés non gouvernementaux recensés dans l'étude, qui correspondent aux salaires moyens en vigueur à l'échelle provinciale, mais des taux en vigueur dans la municipalité ou la région avoisinante. (Par exemple, la rémunération des employés du groupe FR travaillant à Halifax serait comparée à celle des pompiers d'Halifax et(ou) des municipalités et régions avoisinantes plutôt qu'au salaire moyen pour l'ensemble de la Nouvelle Écosse.)*

(vi) *Rajustement dicté par le marché à compter du 5 août 2003.*

Bref, après avoir conclu qu'au moins 75 % des comparaisons révèlent l'existence d'un écart d'au moins 10 %, cependant le bureau de conciliation n'a fait aucune recommandation pour corriger

même partiellement le problème.

Je n'arrive pas à comprendre pourquoi le bureau de conciliation n'a fait aucune recommandation à cet égard. Dans la dernière convention collective, les parties avaient reconnu qu'une étude conjointe de la rémunération s'imposait. Elles se sont entendues sur le mandat de cette étude à l'automne 2002; elles ont convenu de ses modalités, en retenant les services d'une firme de recherche indépendante pour comparer les emplois. Elles ont participé conjointement à l'adjudication du marché à cette firme, dont les travaux se sont terminés au début de 2003. Elles ont choisi conjointement les postes, approuvé leur description, convenu des types d'entreprises à étudier et convenu aussi de la façon de présenter les résultats. Elles ont suivi les directions à la lettre et rien en est ressorti.

L'AFPC a présenté au bureau de conciliation un long exposé étoffé au sujet de l'étude sur la rémunération. Elle a montré comment l'étude est arrivée à un écart salarial moyen de 20 %. Elle a expliqué comment cet écart salarial est compatible avec les données historiques en faisant aussi valoir de quelle façon il est confirmé par d'autres sources de données. Elle s'est particulièrement basée sur des données salariales exhaustives à l'égard des pompiers municipaux pour faire bien comprendre que l'écart salarial des FR à partir des résultats de l'étude Morneau-Sobeco (33 %) est identique à celui qu'on obtient avec les données exhaustives de l'Association internationale des pompiers. Elle a aussi avancé des données tirées des conventions collectives des administrations aéroportuaires ayant encore des classifications GL, et ces données ont révélé un écart salarial moyen compatible avec celui de l'étude sur la rémunération. De même, elle a présenté d'autres données sur le groupe HP provenant d'une étude indépendante réalisée par un consultant pour le compte du ministère des Travaux publics; ce chercheur s'était penché sur les problèmes aux centrales de chauffage et de refroidissement d'Ottawa, en analysant les taux de rémunération des opérateurs de machines fixes dans diverses universités ontariennes : l'AFPC a démontré l'existence d'un écart de 29 % entre le taux de rémunération des HP et celui de leurs homologues des universités. Enfin, elle a invoqué les données sur la rémunération des unités de négociation du groupe Réparation des navires (Est et Ouest) pour révéler l'existence d'un important écart entre certains sous-groupes GL et les sous-groupes identiques des unités du groupe SR. À ce sujet, elle a déclaré :

Les classifications équivalentes SR et GL ont les mêmes qualifications et sont affiliées aux mêmes syndicats de métiers; elles sont au service du même employeur, travaillent aux mêmes lieux de travail et se servent souvent d'outils identiques. La seule différence est leur unité de négociation. Les sous-groupes SR sont affectés aux unités de négociation du groupe

Réparation des navires, chargé des travaux sur les navires, comme leur nom l'indique, tandis que les sous-groupes GL travaillant à ces bases sont assujettis à la définition du groupe Services de l'exploitation.

Pourtant, les taux de rémunération moyens des SR de l'Ouest (le 1^{er} octobre 2002) étaient en moyenne plus élevés de 34 % que les taux de rémunération moyens des fonctionnaires de même classification de la Table 2 à partir du 5 août 2002, et les taux de rémunération moyens des SR de l'Est au 1^{er} janvier 2002 étaient plus élevés de 29 % que ceux versés à leurs homologues de même classification de la Table 2.

(En passant, je souligne que, dans la dernière convention collective signée entre le Conseil du Trésor et le groupe SR (Est), l'employeur a consenti à deux augmentations d'échelon de 4 % chacune pour ces travailleurs afin de rapprocher très nettement leurs taux de rémunération de ceux des SR de l'Ouest. Cette façon de combler l'écart salarial est très voisine du système d'augmentations graduelles proposé par l'AFPC.)

En plus de démontrer au bureau de conciliation qu'il existe bel et bien un écart salarial, l'AFPC lui a expliqué comment combler cet écart serait compatible avec la politique et la pratique antérieures du gouvernement. Elle a cité des mémoires présentés par le Conseil du Trésor à des bureaux de conciliation — ainsi que des documents sur sa politique de rémunération — dans lesquels on peut lire que le gouvernement est convaincu que la rémunération devrait refléter le traitement MOYEN payé par les autres employeurs. Le syndicat a toujours maintenu que les taux de salaires des fonctionnaires fédéraux devraient se situer dans le troisième quartile ou dans le septième ou le huitième décile. Elle a démontré comment le gouvernement a réagi très rapidement pour négocier ou accorder d'importantes augmentations à d'autres groupes ayant fait l'objet d'études indépendantes sur la rémunération, le groupe CX, le groupe EX, les juges et les députés. Dans chacun de ces cas, la réaction de l'employeur a été beaucoup plus rapide : le gouvernement a réagi immédiatement aux études sur la rémunération des EX et des juges, tandis que les changements de 2001 de l'échelle de rémunération des députés ont été adoptés et ont eu force de loi dans les semaines qui ont suivi le dépôt de la recommandation en ce sens.

Ici, l'unité de négociation est sans convention collective depuis plus d'un an, et les résultats de l'étude sur la rémunération ont été rendus publics il y a près de 11 mois. Pourtant, l'employeur n'a pas avancé de proposition pour tenir compte de ses résultats avant la quatrième journée des travaux du bureau de conciliation.

L'employeur n'a présenté aucun exposé au bureau de conciliation au sujet de l'étude sur la rémunération. Il n'a en outre présenté aucune preuve de vive voix ou par écrit pour contester ses

résultats. En fait, il prétend vouloir se servir des résultats de l'étude pour calculer ses « rajustements dictés par le marché ».

Néanmoins, la proposition de l'employeur laisse à désirer à plusieurs égards. Premièrement, le rajustement ne s'élèverait qu'à 15 % de la différence entre les taux de rémunération de la fonction publique et ceux du secteur privé, pour les groupes GL et GS. Étant donné que l'écart moyen est de 20 %, l'employeur ne propose qu'une augmentation moyenne d'environ 3 %. On ne peut alors arriver qu'à l'une des deux conclusions suivantes : ou bien l'employeur estime que les membres de l'unité devraient avoir une rémunération inférieure d'environ 17 % à celle du marché, ou bien il est convaincu que le rajustement devrait être étalé sur plusieurs conventions collectives. Avec des conventions collectives de trois ans, il faudrait vingt ans pour combler l'écart, à supposer que l'employeur accorde des augmentations équivalentes à celles du secteur privé durant cette période, ce qu'il n'a pas fait ces dernières années.

La deuxième lacune significative de la proposition, c'est que les rajustements ne font pas partie du traitement, mais sont censés n'être versés qu'à titre de « rajustements dictés par le marché » distincts. Cela compliquerait énormément le système de calcul des taux de rémunération du groupe; on ne tiendrait pas compte des rajustements pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires et ils pourraient peut être aussi être traités différemment de la rémunération à d'autres égards. Or, l'étude conjointe sur la rémunération visait les taux de traitement de base, et il n'y a donc aucune raison pour que les rajustements ne fassent pas partie intégrante du traitement.

La troisième grande lacune de la proposition de « rajustements dictés par le marché » est qu'elle n'éliminera pas les taux de rémunération régionaux pour les GL, GS et HS, en les étendant au contraire aux FR et aux HP. Dans le cas des FR, l'employeur propose une comparaison ville par ville. S'il fallait comparer les taux de cette façon, avec ceux qu'Halifax verse aux pompiers comme base, on ramènerait le processus de négociations collectives 35 ans en arrière, alors que la tendance est claire : elle favorise les taux de rémunération nationaux. Les groupes GL et GS sont passés de 36 à 3 zones de paye, et ils s'attendaient à éliminer ces zones à cette ronde de négociations-ci. Les autres groupes qui ont des zones de paye en ont aussi réduit le nombre au cours de la dernière ronde de négociations, et ils se proposent de les éliminer à cette ronde-ci. En outre, le bureau de conciliation établi pour l'Agence du revenu du Canada (ARC) a recommandé l'élimination des zones de paye de l'unité de négociation de cet employeur distinct. Son rapport le précise expressément :

Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur milite en faveur de l'abolition des écarts salariaux entre les employés appartenant à la même classification et travaillant pour le même employeur. Cela étant dit, le bureau de conciliation propose d'abolir les deux zones

de paye applicables aux groupes GL et GS et de les remplacer par une échelle de rémunération nationale unique.

Rien ne justifie le maintien des zones de paye existantes si ce n'est la possibilité de payer certains fonctionnaires moins bien que d'autres chargés des mêmes tâches, sans parler de l'extension d'un tel régime à d'autres classifications, à plus forte raison. Comme l'AFPC l'a démontré de vive voix et par écrit, si un régime de taux de rémunération régionaux a déjà eu une certaine logique, ce n'est plus du tout le cas. Elle a montré qu'on n'a jamais rajusté les taux de rémunération régionaux depuis leur établissement en 1967 pour qu'ils reflètent les tendances de la rémunération régionale. Elle a aussi démontré que le nombre de zones de paye des GL et des GS a été constamment réduit au fil des années, passant de 36 en 1967 à 25 en 1972, puis à 22 en 1975, à 16 en 1984, à 10 en 1989, à 7 en 1996 et enfin à 3 en 2000. Deux employeurs distincts, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et Parcs Canada, sont allés plus loin en ne conservant plus que 2 zones de paye en 2000. Moins de 6 % des fonctionnaires fédéraux sont rémunérés à des taux régionaux, la grande majorité étant membres des groupes de la Table 2, ce qui génère chez ces travailleurs un sentiment évident d'être victimes de discrimination comparativement aux membres des autres classifications qui travaillent à leurs côtés dans tout le pays. Le régime des taux de rémunération régionaux est complexe puisqu'il exige des centaines d'échelles distinctes pour chaque groupe, chaque niveau et chaque région, la plus grande partie de ces taux n'étant jamais utilisés. Par ailleurs, l'AFPC fait aussi valoir que le régime de taux de rémunération régionaux aurait été incompatible avec la NGC, et qu'il l'est de toute évidence avec la tendance à la reconnaissance de normes de classification générales pour l'ensemble de l'unité de négociation.

Enfin, le régime de taux de rémunération régionaux a été un grand irritant dans le contexte des relations de travail de cette unité depuis plusieurs décennies, de sorte que l'élimination des taux régionaux est la bonne chose à faire pour améliorer les relations entre elle et l'employeur.

L'AFPC a proposé une stratégie rationnelle pour combler l'écart salarial constaté dans l'étude sur la rémunération de la Table 2 en intégrant les taux par l'établissement d'une grille de rémunération à trois niveaux et en y englobant tout le personnel. Sa proposition originale au bureau de conciliation était raisonnable, parce qu'elle tentait simplement de combler l'écart salarial à un niveau moyen.

Révisée, sa proposition était plus raisonnable encore, puisqu'elle éliminait les zones de paye pour les GL, GS et HS pour toute la durée de la convention. Elle se rapprochait aussi raisonnablement des taux de rémunération moyens de l'étude Morneau-Sobeco, là encore pendant toute la durée de la convention. Les rajustements salariaux seraient étalés sur une période dépendant

du point auquel le fonctionnaire serait placé dans la grille. L'augmentation horaire serait plus élevée dans la première année, puis en deux temps dans chacune des deux années suivantes, parce que l'AFPC continue à reconnaître que les groupes FR et HP tirent particulièrement de l'arrière et que le rattrapage doit donc être plus important dans leur cas.

Le caractère raisonnable de la position de l'AFPC ne semble pas avoir échappé au président, qui a déclaré :

À cet égard, la proposition de l'Alliance pour ce qui touche le « rattrapage » nous paraît plus sensée que celle de l'employeur.

Pourtant, il n'a pas fait de recommandation en ce sens; il a dit que les parties vont devoir « en discuter en profondeur afin de cerner les points d'accord et de désaccord ». C'est sur ce point clé que les parties ont été incapables de s'entendre en 25 jours de négociation et de conciliation répartis sur 11 mois. C'est un problème crucial, et je pense que le bureau de conciliation se devait de proposer un règlement puisque les parties ont été incapables de s'entendre. En ne formulant pas de recommandation en ce sens, il les condamne à un conflit de travail qui aurait pu être évité.

En raison du caractère raisonnable de la position de l'AFPC, je recommanderais que sa proposition telle que reproduite dans le rapport serve de base pour combler l'écart salarial identifié dans l'étude sur la rémunération de la Table 2 et pour éliminer le régime de rémunération par zone de paye.

TAUX DE RÉMUNÉRATION – AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES

Je dois aussi exprimer ma dissidence sur les recommandations d'augmentations économiques générales pour l'unité de négociation. Le président semble être d'avis que l'unité devrait bénéficier d'une augmentation économique plus faible, ou du moins d'une augmentation économique qui se situerait au bas de l'échelle des règlements, à cause de « l'entente » conclue entre les parties pour combler l'écart salarial. J'ai de grands doutes là-dessus. Premièrement, il n'y a pas encore d'entente entre les parties sur la façon de combler cet écart. Deuxièmement, pourquoi l'AFPC accepterait-elle de combler un écart salarial dans cette unité-là pour le recréer en acceptant des augmentations économiques générales plus faibles en échange? Le rapport a recommandé des augmentations inférieures à celles qui ont été accordées à d'autres unités de négociation fédérales, et inférieures aussi à la tendance générale pour les règlements hors de la fonction publique. Troisièmement, le président sait que plusieurs autres grandes unités sont à la table de négociation et que les augmentations économiques générales tendent à s'inspirer de la tendance de celles qui ont été

accordées auparavant. Autrement dit, pénaliser cette unité-ci à cet égard en échange de quelques avantages économiques pour sa restructuration ouvrirait la voie à des augmentations économiques inférieures pour bien d'autres groupes, ce qui n'est pas souhaitable.

Dans ce contexte, je me dois de souligner plusieurs points.

- Le syndicat a souligné les données de Statistique Canada révélant que l'Indice des prix à la consommation a augmenté d'en moyenne 2,8 % en 2003. Les fonctionnaires fédéraux ont subi une baisse importante de leur traitement réel dans les années 1990, et il n'y a aucune raison pour que ce traitement baisse davantage. En fait, la logique dicterait le contraire, avec des augmentations constantes des traitements réels grâce à des augmentations économiques excédant le taux d'inflation.
- On trouve à la page 151 du mémoire du syndicat un résumé de 41 ententes récentes sur les augmentations économiques. Ces augmentations sont en moyenne de 2,79 % en 2003, puis de 2,80 % pour 2004 et enfin de 2,73 % pour 2005. Plusieurs autres employeurs fédéraux, comme la Chambre des communes et la Société canadienne des postes, ont accordé des augmentations de 3,0 % par an pour 2003, 2004 et 2005. En outre, comme on peut le voir au tableau de cette page, dans 18 sur 41 de ces ententes, on prévoyait des augmentations supplémentaires dans le cadre d'une restructuration, et dans 22 cas sur 41, il y avait aussi des augmentations via d'autres rajustements comme l'harmonisation, la mise en œuvre de nouveaux systèmes de classification, des paiements forfaitaires, et ainsi de suite.
- La recommandation d'augmentations de 2,5 %, 2,5 % et 2,0 % est en deçà de ce que d'autres bureaux de conciliation et conseils d'arbitrage ont récemment recommandé ou accordé. Par exemple, dans la décision arbitrale à l'égard de l'unité de négociation des officiers de navires, rendue au début d'août, le président du conseil d'arbitrage Morton Mitchnick a accordé des augmentations économiques générales de 2,5 % pour chaque année d'une convention de trois ans. Or, on trouve dans cette décision un résumé d'autres règlements pour des groupes au service d'employeurs de la Partie 1 de l'Annexe I de la LRTFP.

Dans un règlement étroitement lié, du point de vue des activités et des années visées par la convention, le groupe Réparation des navires – Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production sur la côte est, a récemment obtenu une hausse de 2,5 % à compter du 1^{er} avril 2003, de 2,5 % pour 2004 et de 2 % pour 2005. Cette décision prévoyait également dès le début la suppression des cinq derniers échelons et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur. Le groupe Réparation des navires (côte ouest) a également conclu une entente de 2,5 %, 2 % et 2 %, à compter du 1^{er} octobre de chacune des trois mêmes années. Le groupe Droit a récemment conclu une entente de 2,5 % à compter du 27 février 2004 et de 2 % à partir du 1^{er} mars 2005. Le groupe Traduction a conclu cette année une entente de 2,5 % à compter d'avril 2003 et de 2 % en avril 2004.

Le groupe Contrôle du trafic aérien a obtenu 2,5 % à compter de juillet 2003. Dans le cadre d'un autre règlement par arbitrage, le groupe Sciences appliquées et génie a obtenu 2,5 % en 2003 et 2,5 % en 2004, ainsi que l'ajout de nouveaux échelons supérieurs dès le début de la convention en 2002. Le groupe Systèmes d'ordinateurs a entamé la dernière année de sa convention collective pour laquelle on avait prévu une hausse salariale de 2,5 % à compter de décembre 2003, ainsi que l'ajout d'un nouvel échelon supérieur à tous les niveaux. Le groupe Gestion financière a obtenu une hausse de 2,3 % pour la dernière année de sa convention en 2003, en plus d'un nouvel échelon supérieur pour certaines classifications en 2002. En outre, le groupe Inspecteurs de l'aviation civile a obtenu 2,5 % en 2003, la troisième année de sa classification, ainsi que l'élimination du premier échelon et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur pour toutes les classifications à compter du début de la convention en 2001. Le conseil conclut que ce survol des règlements est instructif tant du point de vue de l'ensemble des hausses que de la méthode de mise en œuvre de certaines mesures de « rattrapage » dans les échelles salariales du secteur public qui sont visées en l'espèce.

Ces autres règlements n'ont pas empêché le président de ce conseil d'arbitrage d'accorder des augmentations de 2,5 % pour chaque année d'une décision arbitrale de trois ans, en plus d'accorder aux membres de l'unité de négociation en question une augmentation d'échelon équivalant à une hausse de 3,5 %. En d'autres termes, cette unité de négociation-là aura obtenu des augmentations économiques (non composées) d'en moyenne 11,0 % sur trois ans, et elle N'A PAS fait l'objet d'une étude conjointe indépendante sur la rémunération montrant que ses membres tirent de l'arrière de 20 % par rapport à la moyenne des traitements des autres travailleurs des secteurs privé et public.

- Plus récemment, le bureau de conciliation établi pour l'Agence des douanes et du revenu du Canada a recommandé des augmentations de 3,0 % pour 2003, 2,75 % pour 2004 et 2,5 % pour 2005. Son président a reconnu plusieurs points clés quant au rendement de l'économie canadienne, et je cite :

Dans leur exposé sur la question, les parties ont utilisé les mêmes données sur l'état de l'économie canadienne, d'une part, et les règlements salariaux généralement intervenus dans les secteurs public et privé, d'autre part. On reconnaît que l'économie canadienne a pris de la vigueur depuis que l'État a mis un terme au financement déficitaire et pris l'engagement de présenter des budgets équilibrés — une tendance qui a commencé à se dessiner au début de la dernière décennie. Depuis 1996, le gouvernement fédéral affiche des excédents budgétaires supérieurs de dix milliards de dollars en moyenne à ses projections. Les économistes prédisent que le taux de croissance de l'économie canadienne devrait s'établir à 2,7 % en 2004 et 3,3 % en 2005. La participation au marché du travail n'a jamais été aussi élevée, le taux de chômage ayant chuté à 7 % au cours du dernier trimestre de l'année 2003 tandis que le taux de participation au marché du travail atteint presque 70 %. Les taux des salaires de base négociés dans le secteur public sont supérieurs à l'inflation depuis 2001, le pourcentage d'augmentation moyen s'établissant à 2,9 % en 2003 et 2,8 % au cours du premier trimestre de 2004.

- L'AFPC a aussi avancé des données sur les changements salariaux en général dans l'économie. À la page 144 de son mémoire, elle a montré que des études réalisées par plus d'une demi-douzaine de firmes de consultants privées comme Mercer, Aon, Hay, Watson Wyatt et autres révèlent qu'on prévoit des augmentations d'entre 3,1 % et 3,5 % pour l'année 2004. Au moment même d'écrire ces lignes, je lisais un reportage de la Presse canadienne réalisé cette fin de semaine au sujet des résultats du Rapport sur la rémunération de 2005 du groupe Hay. Ce rapport prévoit maintenant des augmentations de salaire moyennes ayant passées de 3% à 3,2% en 2005. Watson Wyatt Worldwide a aussi rendu publique une enquête sur la rémunération analogue qui prédisait des augmentations de salaire moyennes de 3,4 % pour l'année à venir.

Les augmentations économiques générales qu'il faudra accorder à l'unité visée doivent faire en sorte qu'elle ne tire pas encore plus de l'arrière par rapport aux autres unités de négociation de l'administration fédérale, ni aux augmentations de salaires généralement consenties dans l'économie. Agir autrement saperait l'effet de toute restructuration convenue par suite de l'étude sur la rémunération. C'est pour cette raison que je recommande que les augmentations économiques du 4 août 2003, 2004 et 2005 soient de 3,0 % par année, comme l'AFPC l'a proposé dans sa position définitive sur la rémunération. Je souscris aussi à sa proposition de prolongation partielle de la convention jusqu'au 31 décembre 2006, avec une augmentation supplémentaire de 1,5 %.

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