

DANS L’AFFAIRE DU RAPPORT DU BUREAU DE CONCILIATION

**établi conformément à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.,
1988, c-P-35**

ENTRE

le Conseil du Trésor

(l’employeur)

et

l’Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation du groupe Services techniques

(l’Alliance)

BUREAU DE CONCILIATION : Sydney Baxter, président

Sandra Budd, représentante de l’employeur

Dale Clark, représentant de l’Alliance

COMPARUTIONS :

POUR L’EMPLOYEUR : Kathryn Wilder Paterson et autres

POUR L’ALLIANCE Theresa Johnson et autres

Audiences du Bureau de conciliation tenues à Ottawa (Ontario) les 19, 20, 23 et 24 septembre 2004.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) avait demandé l'établissement d'un bureau de conciliation pour l'unité de négociation des Services techniques le 23 mars 2004, en vertu des articles 76 et 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). Toutefois, comme la désignation des postes n'était pas terminée, il a été impossible d'établir le bureau de conciliation à ce moment-là. Le 7 juin 2004, l'Alliance a donc soumis une deuxième demande d'établissement d'un bureau de conciliation, et la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a établi ce bureau, conformément à l'article 77 de la LRTFP.

Le groupe Services techniques, composé des occupants de postes principalement chargés de l'exécution, de l'inspection et de la direction d'activités techniques spécialisées, englobe les classifications suivantes : Dessin et illustrations (DD), Soutien technologique et scientifique (EG), Techniciens divers (GT), Photographie (PY), Inspection des produits primaires (PI) et Inspection technique (TI). Il totalise 10 022 employé-e-s.

Le bureau de conciliation (le bureau) a rencontré les parties les 19, 20, 23 et 24 septembre 2004 pour tenter de les aider à conclure une nouvelle convention collective.

Le bureau a pu amener les parties à s'entendre sur les questions suivantes :

Article 25	Durée du travail
Article 27	Primes de poste
Article 29	Indemnité de rappel au travail
Article 30	Disponibilité
Article 31	Indemnité de rentrée au travail
Article 32	Jours fériés désignés payés
Article 64	Administration de la paye
Article 66	Durée de la convention
Appendice B	Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Techniciens divers employés par le ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole
Nouvel article	Congé de pré-retraite

Quand les discussions du bureau avec les parties ont pris fin, les questions suivantes demeuraient en litige :

Article 2	Interprétation et définitions
Article 22	Santé et sécurité
Article 23	Sécurité d'emploi
Article 28	Heures supplémentaires
Article 34	Temps de déplacement
Article 37	Congés – Généralités
Article 38	Congé annuel payé
Article 39	Congé de maladie
Article 40	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

Article 41	Congé pour accident de travail
Article 46	Congé de bénévolat
Article 47	Congé payé pour obligations familiales
Article 49	Congé de mariage payé
Article 55	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs
Article 60	Indemnité de facteur pénologique

Appendice A

Taux de rémunération

Appendice D

Protocole d'accord s'appliquant à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier (contrôleurs des centres de coordination du sauvetage et des centres secondaires de sauvetage maritime du service de recherche et de sauvetage de la Garde côtière et personnel d'aéroglisteurs)

Appendice H

Protocole d'entente concernant les agents de pêche du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans pour accomplir des fonctions d'application de la loi

Appendice K

Dispositions spéciales pour les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le Comité national de consultation et le transbordement en mer

Appendice O

Régime de prestations supplémentaires de chômage pour les employé-e-s excédentaires non rémunérés applicable aux employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains

Appendice P

Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s du groupe Inspection technique (TI)

Appendice S

Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef

Appendice T

Réaménagement des effectifs

Nouveaux articles

Fonds de justice sociale

Programme conjoint d'apprentissage

Mutation des employé-e-s de l'ACIA

Employé-e-s saisonniers

Dénonciation

Indemnités : Transport de marchandises dangereuses, prime de hauteur et exposition à des substances dangereuses

Comme les questions en litige sont nombreuses, nous ne nous arrêterons dans ce rapport que sur celles qui, de l'avis du bureau, sont à la fois d'importance cruciale pour les parties et susceptibles de mener au renouvellement de la convention collective.

Article 22 Santé et sécurité

L'Alliance demande d'importants changements au libellé de l'article actuel. Elle voudrait essentiellement faire incorporer dans la convention collective les dispositions du *Code canadien du travail*, Partie II, portant sur la santé et la sécurité. Elle a fait valoir que de nombreuses conventions collectives contiennent de telles dispositions, et que les incorporer dans la convention collective visée ne ferait que sensibiliser davantage ses membres à leurs droits dans ce domaine. En outre, puisque beaucoup de ses membres sont chargés de tâches dangereuses ou impliquant de gros risques, il est impératif qu'on les informe de ces droits.

L'employeur a convenu que la santé et la sécurité sont une très importante priorité pour chaque ministère, en soulignant au bureau les nombreuses politiques en vigueur à cet égard. Selon lui, l'inclusion des clauses sur la santé et la sécurité que l'Alliance demande n'accorderait aucune protection supplémentaire aux employé-e-s, puisqu'ils sont déjà assujettis au *Code canadien du travail*, Partie II, mais générerait plutôt de nombreux griefs. L'employeur souhaite que le libellé actuel de la convention collective soit reconduit tel quel.

Le bureau est d'avis que les craintes d'éventuels griefs de l'employeur pourraient ne pas se concrétiser. Même si l'augmentation du nombre des griefs que l'employeur prévoit devait s'avérer, elle serait ponctuelle, et le nombre de griefs tendrait à baisser une fois que toutes les parties se seraient familiarisées avec le nouveau libellé de la convention collective. Le bureau estime en outre que craindre que les employé-e-s se prévalent de leurs droits dans la procédure de règlement des griefs n'est pas une raison pour refuser l'intégration de ces droits dans la convention collective.

Recommandation :

Que l'article 22 soit modifié pour se lire comme il suit :

22.01

- (1) Les parties reconnaissent que le *Code canadien du travail* (CCT), Partie II, et tous les règlements en découlant régissent la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique fédérale.
- (2) Tous les droits ou avantages non précisés dans le présent article ni dans le *Code canadien du travail*, Partie II, et accordés aux employé-e-s ou à l'AFPC par une loi ou un règlement applicables aux parties relativement à la santé, à la sécurité ou à l'environnement du milieu de travail font partie intégrante du présent article.
- (3) Les parties reconnaissent les principes directeurs du droit de savoir, du droit de participation et du droit de refus.

22.02

- (1) En plus des obligations qui lui incombent en application de l'article 124 et du paragraphe 125(1) du *Code canadien du travail*, Partie II, l'employeur :
 - I veille à ce que tous les employé-e-s reçoivent une formation d'orientation en santé et en sécurité au travail;
 - II s'assure que les représentants en santé et en sécurité au travail et les membres des comités de santé et de sécurité au travail (y compris les membres des comités stratégiques) reçoivent une formation adaptée à leurs fonctions respectives.

22.03

L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accident du travail.

L'Alliance a formulé plusieurs autres revendications dans le contexte de cet article, relativement à l'obligation pour les employé-e-s de subir des examens médicaux. Le bureau ne fait aucune recommandation sur ce point pour le moment.

Article 41 Congé pour accident de travail

L'Alliance veut que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'accorder ou pas un congé d'accident de travail lui soit retiré pour être confié à la commission provinciale des accidents du travail compétente. Elle soutient que ce serait une garantie qu'on ne mette pas fin prématurément aux indemnités d'accident du travail. Elle craint que certains employé-e-s, par exemple des activistes syndicaux ou des personnes ayant un mauvais dossier professionnel, ne soient ciblés par des gestionnaires pour être traités différemment d'autres employé-e-s.

L'Alliance a fait aussi valoir que l'employeur a un recours pour contester la décision d'une commission des accidents de travail s'il l'estime erronée. Par exemple, au Québec, s'il ne souscrit pas à la décision de la Commission de la santé et sécurité au travail, il peut la contester au premier palier en se prévalant d'un processus de « révision », et s'il n'est toujours pas satisfait de la décision obtenue à la suite de ce processus, il peut en appeler au Tribunal administratif. En Ontario, il peut discuter de la décision avec l'agent de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail qui l'a rendue. Si la discussion le laisse insatisfait, il peut interjeter appel en produisant un avis d'objection.

D'autre part, l'employeur veut que l'article soit renouvelé sous sa forme actuelle puisque les dispositions existantes sont compatibles avec celles d'autres conventions collectives à laquelle il est partie.

Recommandation :

Le Bureau recommande que la première partie du paragraphe 41.01 soit modifiée pour se lire comme il suit :

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée correspondant à celle pour laquelle une commission des accidents du travail a certifié qu'il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

Article 34 Temps de déplacement

Cet article s'applique à la rémunération des employé-e-s tenus de se rendre à l'extérieur de leur zone d'affectation pour s'acquitter de tout ou partie de leurs fonctions. L'Alliance considère ce temps de déplacement comme du « temps captif » et demande qu'il soit augmenté. Elle cherche aussi à faire assujettir à cet article des groupes d'employé-e-s actuellement exclus. Enfin, elle veut étendre l'application du congé aux occasions où les employé-e-s sont tenus de se rendre à l'extérieur pour des cours de formation, etc. L'employeur a soutenu pour sa part que les employé-e-s exclus sont amplement dédommagés par d'autres mesures. Il veut que l'article soit renouvelé avec une modification voulant que la durée du congé soit calculée en heures plutôt

qu'en jours. Cette revendication est compatible avec celles qu'il a formulées à l'égard de plusieurs autres articles; le bureau y reviendra plus loin.

Recommandation :

La seule recommandation que le bureau fasse au sujet de l'article sur le congé de déplacement consiste à supprimer la disposition suivante :

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'employé-e se déplace pour se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Article 49 Congé de mariage

L'Alliance part du principe que sa proposition sur le congé de mariage est conçue pour éliminer une pratique discriminatoire découlant de la convention collective, en accordant un droit équivalent aux employé-e-s participant à des cérémonies d'engagement entre personnes du même sexe. Dans ce contexte, elle a signalé au bureau une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) portant précisément sur cette question-là. Le Tribunal a enjoint à l'employeur de rétablir les crédits de congé annuel des fonctionnaires qui avaient dû les utiliser parce qu'on leur avait refusé un congé de mariage. Il a de plus ordonné au Conseil du Trésor de prendre dans les six mois de la date de son ordonnance les mesures nécessaires à l'élimination de cette pratique discriminatoire dans l'application de toutes les conventions collectives à laquelle il est partie.

L'Alliance soutient que le nouveau libellé qu'elle propose ne fait qu'incorporer le droit au congé de mariage dans la convention collective pour tous ses membres.

L'employeur, lui, souhaite faire supprimer la clause sur le congé de mariage (prévoyant que ce congé est accordé après une année d'emploi continu) de la convention collective, en se disant disposé à offrir en échange à tous les employé-e-s membres de l'unité de négociation ayant totalisé deux années d'emploi continu 22,5 heures (l'équivalent de 3 jours à 7½ heures par jour) de congés annuels. Il a prié le bureau de tenir compte du fait qu'on a incorporé une disposition comme celle-là dans deux conventions collectives récemment conclues, celles du groupe Droit et du groupe Réparation de navires – Ouest, dans le cadre d'une entente portant suppression de l'article sur le congé de mariage.

Le bureau considère la proposition de l'employeur intéressante, mais n'est pas d'accord avec lui quant à la durée du congé offert. Une disposition comme celle-là reviendrait à accorder un congé à tous les membres de l'unité de négociation, qu'ils soient célibataires, conjoints de fait ou couples ne désirant pas se marier.

Le bureau s'est toutefois fait dire que les parties n'avaient pas discuté de ce point au cours des négociations, de sorte qu'il estime préférable de leur laisser le soin de trancher; le règlement sur lequel elles s'entendront devra toutefois refléter l'esprit de la décision du TCDP.

Article 37 Congés – Généralités

Il s'agit d'une proposition de l'employeur ayant des répercussions sur plusieurs articles relatifs aux congés, les suivants :

Article 34 – Temps de déplacement (Congé en déplacement)

Article 38 – Congé annuel payé

Article 39 – Congé de maladie payé

Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

Article 46 – Congé de bénévolat

Article 47 – Congé payé pour obligations familiales

Article 55 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs (congé personnel)

L'employeur voudrait que le calcul de ces congés soit en heures plutôt qu'en jours. En d'autres termes, que l'employé-e travaille 7½, 8 ou 10 heures par jour, il ou elle aurait droit à 7½ heures de congé par jour de congé réclamé. Par conséquent, l'employé-e travaillant 7½ heures par jour pendant deux semaines et celui ou celle qui travaille plus d'heures par jour afin de pouvoir comprimer sa période de deux semaines de travail en neuf jours plutôt qu'en dix, pour avoir un congé le dixième jour, seraient traités de la même façon. Les dispositions sur l'horaire de travail variable de la convention cadre de l'AFPC qui s'appliquaient à toutes les unités de négociation qu'elle représentait jusqu'à la ronde de négociations de 1997 limitaient la conversion des jours en heures. Selon l'employeur, ce libellé a été supprimé par inadvertance lors de la ronde de négociations de 1997, quand les conventions collectives ont été fusionnées.

L'Alliance estime quant à elle que les employé-e-s devraient se faire accorder une journée entière de congé, quel que soit le nombre d'heures qu'ils ou elles sont censés travailler ce jour-là. Toutefois, les employé-e-s travaillant plus de 7½ heures par jour en raison d'une semaine comprimée ou d'un horaire variable ne se font pas imposer ces horaires par l'employeur. Dans le cas d'une semaine comprimée, c'est l'employé-e qui décide, et, dans le cas d'un horaire variable, la majorité des employé-e-s affectés au poste doivent s'entendre pour accepter un tel horaire.

Recommandation :

Afin de corriger l'erreur commise lors de la ronde de négociations de 1997 et de faire en sorte que tous les employé-e-s soient traités également, le bureau recommande la conversion des jours en heures pour les fins du calcul des congés accordés en vertu des articles énumérés plus haut.

Appendice H

Protocole d'entente concernant les agents de pêche du groupe Techniciens divers employés par le ministère des Pêches et Océans pour accomplir des fonctions d'application de la loi.

L'Alliance a proposé la prorogation de cet appendice et le versement d'une somme forfaitaire de 3 000 \$ (ce qui représente une augmentation de 1 000 \$ par rapport à la convention collective expirée) par année aux agents de pêche chargés de fonctions d'application de la loi. L'employeur est d'avis que la révision de la classification des agents de pêche du groupe GT a entraîné la mise en œuvre d'un nouveau programme de progression professionnelle pour ces agents avec de nouveaux niveaux de classification. Le niveau de travail est désormais GT4 plutôt que GT3, ce qui suppose une différence de plus de 6 000 \$ des taux de rémunération au maximum de l'échelle.

L'Alliance maintient que la révision de la classification n'a que partiellement réglé le problème, compte tenu des niveaux de sécurité accrus résultant des événements tragiques du 11 septembre 2001.

Recommandation :

Le bureau recommande la prorogation de cette indemnité au taux en vigueur pendant toute la durée de la nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que le problème soit résolu à la satisfaction des deux parties.

Indemnité d'exposition à des substances dangereuses et indemnité de transport de marchandises dangereuses

L'Alliance affirme que les employé-e-s ayant reçu la formation nécessaire pour s'acquitter des tâches associées à ces deux indemnités et certifiés pour les accomplir devraient toucher ces indemnités. L'employeur soutient de son côté que le système de classification a déjà tenu compte de cette situation en faisant en sorte que les employé-e-s chargés de fonctions comme celles-là dans leur description de poste soient rémunérés en conséquence.

Recommandation :

Les parties devraient inclure dans la convention collective une disposition précisant que, lorsque l'employeur exige que l'employé-e soit formé et certifié pour s'acquitter de tâches associées à l'une ou l'autre des deux indemnités ci-dessus et qu'il ou elle accomplit ces tâches, il ou elle touche l'indemnité correspondante.

Réaménagement des effectifs et Article 23 – Sécurité d'emploi

Ce qu'on a avancé au bureau au sujet du réaménagement des effectifs l'a convaincu que l'Alliance considère la question comme extrêmement importante. Elle a décrit de nombreux problèmes imputables au libellé actuel, mais comme c'est une question complexe et que le texte est long, on pourrait en faire l'objet d'un processus de conciliation complet en soi. Cela dit, le bureau n'est pas disposé à s'attaquer à la question en tentant de changer un mot ici ou là sans avoir une compréhension plus exhaustive du processus.

Recommandation :

Le bureau recommande que les parties contractent un protocole d'entente les engageant à établir un comité composé de représentants de l'une et de l'autre à toutes les tables de négociation pour le charger d'analyser ce processus de façon exhaustive et d'y apporter les modifications nécessaires.

Article 23 Sécurité d'emploi

Le bureau recommande le renouvellement de cet article tel quel.

Employé-e-s saisonniers

L'Alliance a soulevé plusieurs questions relativement à ces employé-e-s, particulièrement la nécessité de définir la durée de la saison dans chaque région où l'on a recours à de tels employé-e-s. Elle a avancé à ce sujet plusieurs propositions que le bureau n'a pas pu analyser de façon détaillée.

Recommandation :

Le bureau recommande que les parties contractent un protocole d'entente pour mener une étude conjointe sur la question des travailleurs saisonniers.

Rémunération

Et l'Alliance, et l'employeur ont modifié leurs positions sur la rémunération au cours de la conciliation.

Voici la nouvelle position de l'Alliance sur la rémunération.

Première année

Indemnités provisoires :

- que le montant de l'indemnité provisoire soit converti en traitement pour tous les employé-e-s des classifications TI et PI touchant de telles indemnités.

Pour tous les autre employé-e-s, que la somme de 250 \$ par membre de l'unité et par mois soit convertie en traitement.

Augmentation économique :

- 4 %

Deuxième année

Restructuration de la grille des taux de rémunération :

- suppression de l'échelon le plus bas de la grille de chaque groupe/niveau;
- ajout d'un nouvel échelon au maximum de la grille de chaque groupe/niveau; valeur de l'augmentation d'échelon : 4 %.

Augmentation économique :

- 3,5 % à partir des grilles restructurées.

Troisième année

Restructuration de la grille de rémunération :

- suppression de l'échelon le plus bas de la grille de chaque groupe/niveau;
- ajout d'un nouvel échelon au maximum de la grille de chaque groupe/niveau; valeur de l'augmentation d'échelon : 4 %.

Augmentation économique :

- 3,5 % à partir des grilles restructurées.

La nouvelle position de l'employeur sur la rémunération est la suivante :

À compter du 21 juin 2003 : 2,25 %

À compter du 21 juin 2004 : 1,75 %

À compter du 21 juin 2005 : 1,75 %

Il va sans dire, à la lecture de ce qui précède, que les parties sont loin de s'entendre sur la question de la rémunération, et surtout sur la revendication de l'Alliance voulant que les indemnités provisoires soient intégrées au traitement. Le bureau n'est pas disposé à faire une recommandation en ce sens. Sur les pourcentages d'augmentations annuelles des traitements, il recommande ce qui suit :

À compter du 21 juin 2003 : 3 %

À compter du 21 juin 2004 : 2,5 %

À compter du 21 juin 2005 : 2,5 %

Conclusion

Le bureau remercie les parties de leurs exposés aussi complets qu'approfondis. Il est particulièrement reconnaissant aux deux équipes de négociation de la patience avec laquelle elles lui ont donné des explications en profondeur sur des questions qu'il connaissait mal. Nous souhaitons bonne chance aux parties dans leurs efforts pour conclure une convention collective, et nous espérons que notre rapport les aidera à le faire.

Fait à Ottawa, ce 30^e jour de septembre 2004.

Original signé par
Sydney Baxter,
président

Original signé par
Sandra Budd, représentante de l'employeur;
dissidence partielle et commentaires

Original signé par
Dale Clark, représentant de l'Alliance;
dissidence partielle et commentaires

190-02-337

DISSIDENCE PARTIELLE ET RECOMMANDATIONS DE LA REPRÉSENTANTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

**concernant le rapport du bureau de conciliation à l'égard d'un différend entre l'Alliance
de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor relativement à l'unité de
négociation du groupe Services techniques**

Je souscris au rapport du président, sauf pour les points suivants.

Taux de rémunération

Je ne souscris pas aux augmentations de salaire recommandées par le président.

Les règlements des négociations collectives dans la fonction publique fédérale dont l'employeur et l'Alliance ont fait état montrent clairement que les augmentations économiques pour 2003 étaient d'environ 2,5 %. De plus, l'augmentation de l'IPC pour 2004 est inférieure à 2 %, et les parties ont avancé des indications qu'elle se maintiendrait tout au plus à 2 % pour 2004 et 2005. Les règlements ont été peu nombreux dans la fonction publique fédérale, mais la tendance est aux augmentations économiques de l'ordre de 2 %. Les entreprises respectées dans le domaine des ressources humaines Groupe Hay et Morneau Sobeco ont rendu publiques leurs projections salariales de 2005 au début du mois, en déclarant toutes deux que l'augmentation économique globale dans le secteur public serait d'environ 2 % pour 2005.

Il est important aussi de souligner que, d'après les données actuelles présentées par l'employeur, les employé-e-s sont en avance d'environ 4 %, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé. Par conséquent, compte tenu de tout ce qui précède, je recommande les augmentations suivantes :

21 juin 2003	2,5 %
21 juin 2004	2 %
21 juin 2005	2 %

Article 22 Santé et sécurité

Je ne souscris pas à la recommandation du président d'inclure dans la convention collective une mention expresse du *Code canadien du travail*, Partie II, et de son règlement, ni à sa recommandation d'y ajouter des dispositions allant au-delà de celles du Code. Ces inclusions ne contribueraient nullement à l'amélioration de la protection pour la santé et la sécurité des employés.

Je recommande que cet article soit renouvelé tel quel.

Article 41 Congé pour accident de travail

Je ne souscris pas à la recommandation du président de retirer à l'employeur le pouvoir discrétionnaire d'accorder un congé pour accident de travail en confiant plutôt ce pouvoir discrétionnaire à la commission provinciale d'accidents de travail compétente. La politique de l'employeur sur l'administration de ce congé donne aux gestionnaires des lignes directrices

claires sur l'exercice de ce pouvoir afin de déterminer la durée du congé en fonction des circonstances individuelles. On n'a rien avancé pour prouver qu'on a mis fin prématurément à ce genre de congé.

Je recommande que l'article soit renouvelé tel quel.

Appendice « H »

Je ne souscris pas à la recommandation du président de réintroduire cette indemnité qui n'est plus versée depuis juin 2002. À l'époque où elle a été instaurée, l'indemnité était censée être une mesure ponctuelle applicable jusqu'à ce qu'on puisse régler la question de la classification. Cette question a été réglée grâce à une révision exhaustive de la classification des agents de pêche par le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère et le syndicat. Le programme de reclassification et la progression professionnelle qui a résulté de cet exercice accordent aux employé-e-s une rémunération dépassant largement (de quelque 4 000 \$ par année, pour être plus précise), le montant de l'indemnité provisoire.

Je recommande que cette indemnité ne soit pas rétablie.

Article 34 Temps de déplacement

Bien que je ne rejette pas l'idée que les cours et séances de formation à la demande de l'employeur devraient justifier des congés en déplacement, ce statut devrait s'arrêter là sans être applicable aux conférences et autres séminaires.

Indemnité pour travail avec des substances dangereuses Indemnité de transport de marchandises dangereuses

La preuve avancée n'a pas démontré que les employé-e-s membres de l'unité de négociation accomplissent des tâches qui ne font pas partie intégrante de leurs fonctions et qui exigeraient le versement de telles indemnités.

Employé-e-s saisonniers

Les employé-e-s saisonniers sont très peu nombreux dans l'unité de négociation, et c'est pourquoi je suis convaincue qu'il n'est pas opportun pour les parties de contracter un protocole d'entente en vue de mener une étude conjointe sur cette question.

J'aimerais remercier les parties pour leur professionnalisme pendant le processus de conciliation.

Sandra Budd
Ottawa (Ontario)
le 30 septembre 2004

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

190-02-337

Le 1^{er} octobre 2004

**DISSIDENCE PARTIELLE DU REPRÉSENTANT DE L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LE RAPPORT DU BUREAU DE**

**CONCILIATION CONCERNANT LE DIFFÉREND ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
À L'ÉGARD DU GROUPE SERVICES TECHNIQUES (TABLE 3)**

Je souscris à la plus grande partie du rapport ainsi qu'à la majorité de ses recommandations, mais il y a plusieurs points pour lesquels je ne suis pas d'accord.

Article 22 Santé et sécurité

Bien que je souscrive à la recommandation du bureau, j'estime qu'il aurait dû faire aussi une recommandation sur la question des examens médicaux à la demande de l'employeur. La revendication de l'Alliance consistait à faire ajouter à la convention collective des dispositions faisant que les employé-e-s ne subiraient pas de pénalité financière ni ne devraient prendre des congés non payés pour satisfaire à une telle exigence. Si l'employeur décide que l'employé-e doit subir un examen médical, c'est à lui d'en assumer tous les frais (notamment, mais pas exclusivement, le coût de l'examen médical lui-même et toutes les dépenses de déplacement). De plus, l'examen devrait avoir lieu de préférence pendant les heures de travail; si ce n'est pas possible, l'employé-e devrait être dédommagé conformément à la convention collective de tout le temps consacré à l'examen, notamment pour s'y rendre.

Je recommande que, lorsque l'employeur exige que l'employé-e subisse un examen médical, il

en assume tous les frais, y compris le traitement pour le temps nécessaire.

Article 37 Congés – Généralités

L'employeur souhaite convertir les jours en heures pour le calcul des congés qu'il accorde, et le bureau a recommandé que sa position soit retenue. Or, un des arguments invoqués à l'appui de cette position, c'est qu'une erreur a été commise lors de la ronde de négociations de 1997, mais la présente ronde est la deuxième à avoir eu lieu depuis, et les parties avaient renouvelé le libellé en vigueur à la ronde de 2001. Il est trop tard pour qu'un argument invoquant cette erreur ait beaucoup de poids. Les parties ont participé à plusieurs arbitrages et contestations juridiques sur l'interprétation de la disposition, et l'Alliance est d'avis qu'elle a gagné la partie. De plus, dans son rapport, le bureau allègue que les employé-e-s ne sont pas obligés de travailler des quarts plus longs que la normale ou d'être assujettis à un horaire variable, mais qu'ils acceptent volontairement que ce soit le cas. Pourtant, il a été clair durant l'audience que certains employé-e-s étaient tenus de travailler de tels quarts.

Je ne peux pas souscrire à la recommandation du bureau et je recommande le maintien du statu quo.

Article 49 Congé de mariage

Le Tribunal canadien des droits de la personne a jugé que la convention collective rend possible une pratique discriminatoire, puisque la disposition sur le congé de mariage ne s'applique qu'aux employé-e-s qui se marient, excluant ceux et celles qui participent à des cérémonies

d'engagement entre personnes du même sexe. Il a ordonné au Conseil du Trésor de cesser cette pratique discriminatoire, et l'employeur a obtempéré en produisant une directive. L'Alliance souhaite simplement que le principe soit reconnu plus que par une simple directive, et que ce droit soit intégré dans la convention collective. La proposition de l'employeur d'accorder moins de jours de congé (sous forme de congé annuel) à tous les employé-e-s et de supprimer l'article 49 de la convention collective contourne la question de l'élimination de la discrimination. On ne met pas fin à la discrimination en réduisant les avantages offerts à ceux et celles qui n'ont pas été victimes de discrimination, en l'occurrence les employé-e-s qui se marient.

Je recommande que la position de l'Alliance sur le congé de mariage soit accueillie, y compris sa position sur la modification de la définition de conjoint à l'article 2.

Fonds de justice sociale

La revendication de l'Alliance, qui ferait verser par l'employeur un cent par heure travaillée dans un Fonds de justice sociale administré par le syndicat, a été présentée au bureau par la présidente nationale de l'Alliance de la Fonction publique, Nycole Turmel. On trouve un fonds comme celui-là dans de nombreuses conventions collectives au Canada, notamment dans des conventions collectives d'employé-e-s de sociétés d'État fédérales. L'inclusion d'une disposition prévoyant un Fonds de justice sociale dans une convention collective ne constituerait pas un

précédent puisque les parties ne feraient que suivre une tendance déjà établie dans les négociations collectives au Canada. Le coût minime pour l'employeur serait la preuve d'un engagement commun pour la justice sociale.

Je recommande que les parties s'entendent pour créer un Fonds de justice sociale.

Rémunération

Les recommandations du bureau sur la rémunération ne sont pas satisfaisantes en raison de la situation économique et du climat des négociations collectives. La convention collective dans le présent cas a expiré le 21 juin 2003. Or, l'Indice des prix à la consommation a augmenté de 3,4 % entre juin 2002 et juin 2003. Même si les règlements intervenus dans le secteur public ont prévu des augmentations moyennes de 2,9 % en 2003, les recherches de l'Alliance ont révélé l'existence d'écart substantiels entre le traitement payé dans le secteur public fédéral et la rémunération offerte dans le secteur privé pour des emplois similaires. Elles ont aussi montré que les employeurs de divers secteurs d'activité s'attendent à devoir accorder des augmentations salariales excédant 3 % en 2004, d'après les données recueillies par une demi-douzaine d'entreprises privées d'experts-conseils.

L'employeur verse actuellement des indemnités provisoires à certains membres de l'unité de négociation. Ces indemnités sont payées parce qu'on a prouvé l'existence de problèmes de recrutement et de maintien en poste des employé-e-s à cause de l'écart salarial entre ceux et celles qui sont assujettis à la convention collective de la Table 3 et leurs homologues

accomplissant des tâches similaires pour d'autres employeurs. Dans bien des cas, ces indemnités constituent une partie substantielle du revenu des intéressé-e-s. Si elles ne sont pas intégrées à leur traitement, il en résultera une baisse du revenu réel des employé-e-s en question. De plus, le fait que les indemnités sont actuellement considérées comme provisoires et que l'employeur peut les supprimer n'a pas apporté de solution efficace aux problèmes de recrutement et de maintien en poste, en raison de l'écart salarial mentionné précédemment. Cette capacité de suppression de l'indemnité à la discrétion de l'employeur a aggravé les problèmes de moral, particulièrement chez les membres du groupe Inspection des produits primaires de la Commission canadienne des grains, dont l'indemnité a été supprimée.

Ma recommandation concernant la rémunération est la suivante :

Première année

Indemnités provisoires :

- que le montant de l'indemnité provisoire soit converti en traitement pour tous les employé-e-s de la Table 3 touchant de telles indemnités. Pour tous les autres employé-e-s, que la somme de 250 \$ par membre de l'unité et par mois soit convertie en traitement.

Augmentation économique :

- 4 %

Deuxième année

Restructuration de la grille des taux de rémunération :

- suppression de l'échelon le plus bas de la grille de chaque groupe/niveau;
- ajout d'un nouvel échelon au maximum de la grille de chaque groupe/niveau; valeur de l'augmentation d'échelon : 4 %.

Augmentation économique :

- 3,5 % à partir des grilles restructurées.

Troisième année

Restructuration de la grille de rémunération :

- suppression de l'échelon le plus bas de la grille de chaque groupe/niveau;
- ajout d'un nouvel échelon au maximum de la grille de chaque groupe/niveau; valeur de l'augmentation d'échelon : 4 %.

Augmentation économique :

- 3,5 % à partir des grilles restructurées.

Pour conclure, j'aimerais remercier les parties pour les renseignements détaillés et les arguments concis qu'elles nous ont communiqués durant les audiences.

Fait à Ottawa, le 1^{er} octobre 2004.

Dale Clark

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