

**Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Devant une commission de l'intérêt public**

---

**Date : Le 5 juin 2013  
Dossier : 590-02-10**

**Entre**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
(AGENT NÉGOCIATEUR)**

**ET**

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

**AFFAIRE : Rapport d'une commission de l'intérêt public**

**DEVANT :** Ian R. Mackenzie, président  
Joe Herbert et Jean-François Munn, membres

**Pour l'agent négociateur :** Morgan Gay et David-Alexandre Leblanc  
**Pour l'employeur :** Ted Leindecker, Martine Sigouin et Allan Pollock

**Affaire entendue à Ottawa (Ontario), le 10 décembre 2012  
(Traduction de la CRTFP)**

---

### **Introduction**

[1] L'unité de négociation du groupe FB compte environ 8 600 employés travaillant pour l'Agence des services frontaliers du Canada (l'« ASFC »). Les employés sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC » ou l'« agent négociateur »). L'employeur est le Conseil du Trésor du Canada (le « CT » ou l'« employeur »).

[2] Le 19 avril 2012, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a reçu une demande de conciliation présentée par l'agent négociateur. Une commission de l'intérêt public (« CIP » ou la « Commission ») a été établie le 27 juillet 2012.

[3] Les parties ont demandé deux jours de médiation avec la CIP les 8 et 9 décembre 2012. Une seule journée de médiation a été utilisée, et les efforts déployés dans le cadre de la médiation ont été infructueux. L'audition des arguments a eu lieu le 10 décembre 2012. La CIP a tenu ses réunions directives le 23 janvier et le 21 février 2013.

[4] En vertu de l'article 176 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *LRTFP* »), les parties ont convenu d'une prorogation du délai de 30 jours pour le dépôt du présent rapport.

### **Historique des négociations**

[5] Le groupe FB a été accrédité en 2007, et sa première convention collective a expiré le 20 juin 2011. L'agent négociateur a signifié un avis de négocier le 21 février 2011, et les parties ont échangé leurs propositions du 8 au 9 mars 2011. Au cours de la période du 12 avril 2011 au 28 mars 2012, les parties se sont rencontrées pour un total d'environ 36 jours dans le cadre de leurs négociations. Après avoir présenté la demande de conciliation, les parties se sont de nouveau rencontrées dans le cadre de trois autres jours de négociation, du 18 au 20 juin 2012.

[6] Au cours de leurs négociations, les parties ont convenu du renouvellement d'un certain nombre d'articles et de protocoles d'entente. Les parties ont approuvé la suppression du sous-alinéa 25.26 (b)(iii) prévu par l'article « Durée du travail ». Lors des négociations, l'employeur a retiré trois de ses propositions, et l'agent négociateur a retiré deux de ses propositions.

[7] Le 19 juillet 2012, les parties ont convenu par voie de protocole d'entente que, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012, toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes devait être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel. Les parties se sont entendues pour que ces modifications à l'article régissant les congés annuels soient également intégrées à la nouvelle convention collective.

### **Questions qui ne sont plus en litige**

[8] Dans les arguments qu'elles ont présentés à la CIP, les parties ont convenu que la durée de la convention collective devrait être de trois ans. Les parties ont également convenu que l'Appendice G (Stratégie de formation sur les armes à feu) devrait être supprimé de la convention collective.

[9] À l'audience, l'employeur s'est dit prêt à accepter, dans le cadre d'un règlement global, les propositions de l'agent négociateur concernant les modifications des dispositions portant sur les congés payés pour obligations familiales (article 43) et le congé de deuil (article 46) qui allaient dans le même sens que les modifications sur lesquelles les mêmes parties se sont

entendues dans d'autres conventions négociées. Compte tenu de l'entente entre les parties, la Commission n'a pas besoin de formuler des recommandations au sujet de ces propositions.

[10] La convention collective PA qui a été négociée (date d'expiration : 20 juin 2014) comprend un appendice modifié qui renvoie à l'entente conclue concernant le programme d'apprentissage mixte entre l'employeur et les employés dans un certain nombre d'unités de négociation, dont le groupe FB. Étant donné que les parties ont déjà convenu des modifications à l'appendice, la Commission n'a pas besoin de formuler des recommandations au sujet de cette proposition.

### **Questions en litige**

[11] Au début de l'audience, l'agent négociateur a déposé une nouvelle proposition concernant les congés pour les affaires de l'Alliance (article 14). L'agent négociateur a déclaré qu'une proposition similaire a été retirée de bonne foi par l'agent négociateur lors des négociations. En avril 2012, l'employeur a annoncé son intention de mettre fin à une pratique bien établie où certains représentants de l'agent négociateur bénéficiaient de congés payés. Cette mesure prise par l'employeur fait l'objet d'une plainte de pratique déloyale de travail devant la CRTFP. L'employeur a contesté l'instauration de la proposition, car elle n'a pas été soumise dans le délai prévu par la *LRTFP*.

[12] En vertu de l'article 161 de la *LRTFP*, chaque partie doit présenter les propositions qui, selon elle, doivent être prises en considération dans le rapport de la Commission. En outre, en ce qui concerne le rapport de la Commission, le paragraphe 177(2) énonce ce qui suit : « Sont exclues du champ du rapport les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandée la conciliation. » C'est le président de la CRTFP qui renvoie les propositions à la Commission. Par conséquent, la nouvelle proposition n'a pas été dûment soumise à la Commission.

[13] L'agent négociateur a soumis des observations relativement aux droits aux prestations de retraite. Les pensions ne peuvent pas faire l'objet de négociations collectives en vertu de la *LRTFP* (article 113). Par conséquent, la CIP n'a pas fait de recommandation sur les modifications aux droits de pension.

[14] Pour rendre une décision sur les questions en litige, la CIP est régie par l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

175. Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;

b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;

c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

[15] La CIP a examiné tous ces facteurs pour formuler ses recommandations sur les questions en litige.

## **Contexte**

[16] L'ASFC relève du ministère de la Sécurité publique (Sécurité publique Canada). Le site Web de Sécurité publique Canada décrit le rôle de l'ASFC comme suit :

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) gère la frontière du pays en administrant les lois nationales qui régissent les échanges commerciaux et les voyages ainsi que les ententes et conventions internationales. L'ASFC facilite les déplacements transfrontaliers légitimes, participe à la croissance économique et intercepte les personnes et les marchandises qui pourraient présenter une menace pour le Canada.

[17] Selon la définition du groupe FB, ce groupe comprend les postes « dont les fonctions principales sont la planification, l'élaboration, la prestation ou la gestion de l'inspection et du

contrôle des personnes et des marchandises qui entrent au Canada ». Le groupe FB comprend les postes dont les responsabilités se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

- déterminer l'admissibilité des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
- vérifier les personnes ou les marchandises après leur entrée au Canada;
- arrêter, détenir ou expulser les personnes qui pourraient enfreindre les lois canadiennes;
- mener des enquêtes sur l'entrée clandestine de personnes ou de marchandises;
- procéder à des activités du renseignement liées à la surveillance, à l'inspection ou au contrôle des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
- élaborer les directives opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada qu'il faut suivre lors de l'exécution des activités précitées;
- diriger n'importe laquelle des activités précitées.

[18] La plupart des employés faisant partie de l'unité de négociation sont des agents des services frontaliers (« ASF ») qui sont en poste aux aéroports ou affectés à un poste frontalier terrestre ou à un point d'entrée maritime ou aux opérations relatives aux installations postales de l'ASFC.

[19] La plupart des employés de l'unité de négociation sont des agents de la paix en vertu du *Code criminel*. En 2006, le gouvernement du Canada a annoncé que les ASF affectés aux postes frontaliers terrestres et aux points d'entrée maritime seraient équipés d'armes à feu (y compris les agents d'application de la loi à l'intérieur du pays, les agents du renseignement, les enquêteurs). Près de 2 000 employés ont reçu une formation sur le maniement des armes à feu et ont été équipés d'une arme à feu. D'autres sont en attente d'une formation.

[20] Malgré de nombreuses séances de négociation, les parties n'ont pas réalisé de progrès considérables en négociation. Une des raisons possibles de ces négociations difficiles réside dans le fait que les parties ne s'entendent pas sur les groupes de comparaison appropriés pour le groupe FB. L'agent négociateur invoque les fonctions du groupe en matière d'application de

la loi, ainsi que le fait que l'ASFC relève du ministère de la Sécurité publique du Canada, à l'appui de sa comparaison aux agents correctionnels (groupe CX) et aux corps de police, comme la Gendarmerie royale du Canada. L'employeur a comparé le groupe FB aux agents d'exécution de la loi de Parcs Canada, au personnel de sécurité des aéroports, aux agents de police de la Colline du Parlement et aux agents de la police militaire. Selon la CIP, les postes du groupe FB correspondent peu à ces deux groupes de comparaison. Toutefois, compte tenu du rôle d'exécution de la loi de ces employés et de leur rôle important dans la protection des frontières du Canada, leurs fonctions s'apparentent davantage à des fonctions d'application de la loi qu'à des rôles de sécurité.

[21] Étant donné l'utilité et l'importance pour le public des services fournis à tous les Canadiens par les employés de l'unité de négociation, il est essentiel que les parties trouvent un moyen de régler leurs différends et de conclure une convention collective.

[22] Le rôle de la CIP est de formuler des recommandations qui pourront « aider les parties à s'entendre » (article 163 de la *LRTFP*). Par conséquent, les recommandations de la CIP ont mis l'accent sur des terrains d'entente possibles (p. ex. les questions sur lesquelles d'autres unités de négociation se sont entendues) et sur les principales questions en litige.

### **Salaires et indemnité de départ**

[23] L'agent négociateur a proposé un [traduction] « ajustement au marché » de 3,7 % à compter du 21 juin 2011. Après cet ajustement au marché, il a proposé des augmentations de 3 % chaque année de la convention collective. L'employeur a proposé des augmentations économiques de 1,5 % chaque année d'une convention collective de trois ans.

[24] L'employeur a également proposé de supprimer l'indemnité de départ (article 61) dans les cas de départ volontaire (démission et retraite) de la convention collective. En outre, il a proposé que des améliorations soient apportées aux dispositions restantes visant l'indemnité de départ. L'employeur a proposé une augmentation de salaire additionnelle de 0,25 % en vigueur en date du 21 juin 2011 et une augmentation additionnelle de 0,5 % à compter du 21 juin 2013, et ce, en échange de la suppression des dispositions relatives à l'indemnité de départ.

[25] L'agent négociateur n'a pas démontré qu'il y avait des problèmes sur le plan du recrutement et du maintien en poste. Les règlements et les décisions arbitrales actuels ont

établi une tendance compatible avec la proposition de l'employeur relativement aux augmentations économiques et à la suppression de l'indemnité de départ pour les départs volontaires.

[26] La Commission recommande que les propositions de l'employeur en ce qui a trait aux augmentations de salaire et à la suppression des dispositions visant l'indemnité de départ soient intégrées à la convention collective. La Commission recommande que toutes les augmentations de salaire soient calculées avant de calculer l'indemnité de départ à laquelle ont droit les employés qui choisissent l'encaissement de leur indemnité de départ.

### **Définition du terme « service » (article 2)**

[27] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'une définition du terme « service » dans la convention collective. L'employeur a proposé de maintenir le statu quo pour la section des définitions.

[28] La Commission ne recommande pas d'inclure cette proposition dans la convention collective.

### **Utilisation des locaux de l'employeur (article 12)**

[29] L'agent négociateur a proposé d'apporter des modifications à la clause 12.03 de la convention collective pour permettre à un représentant syndical d'avoir accès aux locaux de l'employeur sans devoir obtenir la permission de l'employeur.

[30] L'employeur s'est opposé à la proposition au motif qu'elle ne laissait à l'employeur aucune latitude pour refuser l'accès à ses locaux et que le libellé laissait entendre que les employés pouvaient se détourner des tâches qui leur sont assignées pour assister à des réunions.

[31] La clause existante précise qu'il faut obtenir la permission de l'employeur avant de pouvoir accéder aux locaux. La proposition de l'agent négociateur découle d'une plainte accueillie de pratique déloyale de travail contre l'employeur (l'employeur n'a pas demandé un contrôle judiciaire de cette décision). Dans la décision (2012 CRTFP 58), la Commission a énoncé ce qui suit (aux paragraphes 48 et 56-57) :

Un employeur ne devrait pas unilatéralement empêcher un agent négociateur de rencontrer, dans leur milieu de travail, les membres qu'il représente pour discuter de questions de négociation en dehors des heures de travail, à moins qu'il soit en mesure de justifier une telle interdiction en invoquant des raisons d'affaires convaincantes et des faits objectifs (perturbation de la productivité ou de l'ordre, questions de sécurité ou autres intérêts d'affaires légitimes).

[...]

Je ne souhaite pas ouvrir la voie à un accès sans restriction des locaux de l'employeur par l'agent négociateur pour qu'il puisse rencontrer des employés faisant partie de l'unité de négociation et discuter avec eux de questions relatives à la convention collective, mais je ne crois pas que le pouvoir de l'employeur de refuser à l'agent négociateur de se servir de ses locaux devrait être absolu. Ce pouvoir devrait être exercé de façon à atteindre un équilibre entre les ambitions de l'agent négociateur, qui souhaite faire avancer les intérêts légitimes des employés faisant partie de l'unité de négociation, et les raisons d'affaires convaincantes et justifiables de l'employeur que ce type d'accès compromettrait les intérêts légitimes du milieu de travail.

Enfin, mes conclusions ne doivent pas être interprétées comme signifiant que, à l'avenir, toutes les fois où un employeur refuse l'accès à ses locaux, il sera en violation de l'alinéa 186(1)a) de la *Loi*, ni que les parties ne devraient pas continuer de chercher à s'entendre, dans le cadre des négociations collectives, sur des modalités d'utilisation des locaux de l'employeur qui soient adaptées aux intérêts légitimes de chacun.

[32] L'agent négociateur a également invoqué le libellé de la convention collective des CX qui n'exige pas d'obtenir la permission. L'employeur a souligné que, selon le libellé de la convention collective des CX, l'employeur a le droit de refuser l'accès en tout temps et de restreindre l'accès à certains endroits. La clause de la convention collective des CX se lit comme suit :

Nonobstant [le droit d'accès] le directeur de l'établissement ou son délégué conserve le droit de refuser l'accès à l'établissement en tout temps ou de restreindre l'accès à certains endroits de l'établissement pour assurer la sécurité de quiconque ou de l'établissement. La permission d'entrer dans l'établissement n'est pas refusée sans motif valable.

[33] La Commission recommande d'intégrer à la convention collective une clause modifiée qui exige de toujours obtenir la permission de l'employeur pour accéder aux locaux de ce dernier, mais qu'une telle permission ne peut être refusée sans motif raisonnable. En outre, la clause modifiée devrait faire mention du droit de l'employeur de restreindre l'accès à certains endroits pour assurer la sécurité de quiconque ou des locaux.



**Mesures disciplinaires (article 17)**

[34] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause dans cet article afin qu'un employé suspendu soit rémunéré en attendant les résultats d'une enquête. L'agent négociateur a fait valoir que cette proposition était conforme aux dispositions d'autres unités de négociation chargées de l'application de la loi, comme les agents correctionnels. L'employeur a proposé que l'article soit renouvelé sans modification.

[35] La convention collective des CX prévoit un congé payé à un employé qui est relevé de ses fonctions en raison d'« un incident impliquant un délinquant ». Selon la Commission, une telle disposition vise à protéger les employés contre les allégations non fondées d'un délinquant. Elle ne s'applique pas à toutes les suspensions pour enquête. Aucun élément de preuve n'a été présenté démontrant que des employés étaient suspendus en attendant les résultats d'enquêtes liées à des incidents avec des membres du public.

[36] La Commission ne recommande pas d'intégrer cette proposition à la convention collective.

**Santé et sécurité (article 22)**

[37] L'agent négociateur a proposé d'ajouter une nouvelle clause portant sur les employés qui travaillent seuls. L'employeur a proposé de renouveler l'article sans modification.

[38] Le gouvernement du Canada a annoncé, en août 2006, qu'il prendrait les mesures nécessaires pour que les agents des services frontaliers ne soient pas tenus de travailler seuls. En septembre 2008, l'ASFC a mis en œuvre une politique de jumelage. L'agent négociateur a fait valoir que l'initiative présente encore des problèmes importants et que dans certains points d'entrée les employés sont régulièrement tenus de travailler seuls. L'employeur a soutenu que l'initiative avait fait l'objet d'un suivi par le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité de l'ASFC et qu'aucun problème n'avait été soulevé par l'agent négociateur par l'entremise de ce comité.

[39] La Commission encourage les parties à discuter de cette importante initiative par l'entremise du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Elle ne recommande pas d'inclure la proposition de l'agent négociateur dans la convention collective.

**Durée du travail (article 25)**

[40] L'agent négociateur a proposé un certain nombre de modifications à cet article :

- Une pause-repas rémunérée d'une demi-heure;
- Une différenciation claire entre le travail par poste et le travail de jour;
- La normalisation des horaires, des heures de travail et des jours de repos consécutifs pour les employés qui ne sont pas régis par un aménagement d'horaire de poste variable (AHPV);
- La prise en compte des années de service (ancienneté) dans l'établissement des horaires des employés non régis par une AHPV;
- Des améliorations à apporter aux dispositions relatives à l'établissement des horaires des employés à temps partiel;
- Des périodes de repos minimales entre les postes en cas de travail supplémentaire obligatoire.

[41] L'employeur a proposé de changer le délai de préavis de 7 jours pour les changements de poste en le portant à 48 heures.

[42] La Commission ne recommande pas d'intégrer la proposition de l'employeur à la convention collective.

[43] L'agent négociateur a soutenu que les agents correctionnels et les agents de la GRC étaient rémunérés pendant leur pause-repas. L'employeur a affirmé que, lorsque les employés ne pouvaient pas quitter le lieu de travail pour prendre une pause-repas, ils étaient rémunérés. Il a également fait valoir que les agents armés n'étaient pas autorisés à quitter le lieu de travail pour prendre une pause-repas sans avoir retiré et entreposé leurs armes.

[44] La convention collective actuelle (article 25.04) prévoit une rémunération aux taux des heures supplémentaires applicables dans le cas où les employés sont tenus de travailler « pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas ».

[45] La Commission n'a pu parvenir à aucun consensus sur cette proposition. En vertu du paragraphe 178(2) de la *LRTFP*, la recommandation du président de la Commission est

réputée être celle de la Commission. Les points de vue respectifs des membres de la Commission se trouvent dans l'Annexe à la fin de ce rapport.

[46] La Commission recommande d'intégrer à la convention collective une disposition qui prévoit la rémunération d'une pause-repas dans le cas où les employés ne peuvent pas quitter le lieu de travail (à cause de leur lieu de travail ou pour d'autres raisons, mais leur « présence au travail » n'est pas requise).

[47] L'employeur a soumis une contre-proposition concernant la clause 25.13 (travail par poste) afin d'inclure dans la définition de travail par poste, [traduction] « ou sans roulement lorsque l'employeur demande aux employés de travailler des heures après 18 h et/ou avant 7 h. »

[48] La Commission recommande que la contre-proposition de l'employeur soit intégrée à la convention collective.

[49] L'agent négociateur a proposé que l'horaire des employés à temps partiel soit établi aux heures de travail rémunérées au taux normal après que les employés à temps plein ont été mis à l'horaire, en fonction de l'ancienneté. En outre, l'agent négociateur a souligné qu'un tel mécanisme clair et transparent pour établir les heures de travail permettrait à l'employeur de réaliser des économies, puisque du travail supplémentaire a été offert à des employés à temps plein dans certains endroits avant d'offrir des heures aux employés à temps partiel (rémunérées au taux normal).

[50] La Commission recommande que la convention collective comprenne une disposition de répartition des heures rémunérées au taux normal parmi les employés à temps partiel en fonction de l'ancienneté, sous réserve du nombre d'heures fixé dans une lettre d'offre.

[51] L'agent négociateur a proposé que l'employeur soit tenu de faire tous les efforts possibles pour s'assurer que les employés qui doivent effectuer du travail supplémentaire (travail supplémentaire obligatoire) prennent huit heures de repos au minimum avant leur prochain poste sans pour autant subir de conséquences économiques.

[52] L'employeur a affirmé qu'il faisait actuellement tous les efforts raisonnables pour s'assurer que la période de repos soit de huit heures au minimum. Lorsque les nécessités de

service ne le permettent pas et que l'employé s'absente pendant la totalité ou une partie du poste suivant, l'employeur affirme qu'il s'efforce d'offrir à l'employé la possibilité de rattraper le temps perdu.

[53] La Commission rejette la proposition de l'agent négociateur.

### **Heures supplémentaires (article 28)**

[54] L'agent négociateur a proposé la rémunération de toutes les heures supplémentaires (actuellement, le travail supplémentaire se limite à chaque période accomplie de 15 minutes); un processus de répartition équitable des heures supplémentaires; l'inclusion des employés à temps partiel dans les dispositions visant le paiement minimum de l'indemnité de rappel au travail. L'employeur a proposé que l'article soit renouvelé sans modification.

[55] La Commission ne recommande pas d'inclure cette proposition de l'agent négociateur dans la convention collective.

### **Jours fériés payés (article 30)**

[56] L'employeur a proposé des modifications à la clause 30.02 précisant que la valeur d'un jour férié désigné payé est de 7,5 heures, que l'employé travaille ce jour-là ou non. L'employeur a déclaré que ce changement n'aurait aucune incidence sur les droits. L'agent négociateur a proposé que l'article soit renouvelé sans modification.

[57] En l'absence de tout besoin ou problème établi dans l'administration de l'article, la Commission ne recommande pas d'intégrer la proposition de l'employeur à la convention collective.

### **Congé annuel (article 34)**

[58] L'agent négociateur a proposé d'apporter des améliorations aux droits aux congés annuels en diminuant le nombre d'années de service continu qui est requis pour atteindre chaque niveau de droit au congé. L'agent négociateur a également proposé des changements aux dispositions établissant le calendrier des congés en fonction du nombre d'années de service dans le cas où le nombre de demandes de congé dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder.

[59] Dans une contre-proposition, l'employeur a proposé un libellé de la clause 34.05 relative à l'établissement du calendrier des congés annuels qui reflète les dispositions de la convention collective PA qui a été négociée entre les mêmes parties. Selon la proposition, l'élément déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service, tel qu'il est défini à la clause 34.03 de la convention collective, dans le cas où le nombre de demandes de congés annuels dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder en raison des nécessités du service. L'employeur a en outre proposé de modifier l'article relatif à sa proposition sur l'indemnité de départ.

[60] La Commission recommande que la contre-proposition de l'employeur fasse partie d'une convention collective.

### **Congé de maladie (article 35)**

[61] L'agent négociateur a proposé que [traduction] « dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin légalement habilité sera réputé satisfaisant aux exigences » nécessaires pour convaincre l'employeur que l'employé est malade. L'agent négociateur a également proposé que l'employeur défraie le coût des certificats médicaux qu'il demande à l'employé de présenter. L'employeur a proposé que l'article soit renouvelé sans modification.

[62] La Commission recommande que le remboursement des frais d'établissement d'un certificat médical requis par l'employeur soit intégré à la convention collective.

### **Congé pour accident de travail (article 37)**

[63] L'agent négociateur a proposé la suppression de l'expression « durée fixée raisonnablement » de l'exigence d'accorder un congé pour accident de travail. L'employeur a proposé le renouvellement de cet article.

[64] La Commission ne recommande pas d'intégrer cette proposition de l'agent négociateur à la convention collective.

### **Réaffectation ou congé liés à la maternité (article 39)**

[65] L'article existant exige le changement des fonctions ou la réaffectation des employées enceintes ou qui allaitent si elles ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs fonctions en

toute sécurité. Si la réaffectation est « difficilement réalisable », l'article prévoit un congé non payé. L'agent négociateur a proposé que ce congé soit payé. L'employeur a proposé le renouvellement de cet article.

[66] La convention collective des agents correctionnels prévoit un congé payé pour une agente enceinte dans le cas « où elle a un contact direct et régulier avec les détenus » et lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter. Le congé payé se termine à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités. Cette disposition est beaucoup plus restrictive que la proposition de l'agent négociateur.

[67] L'agent négociateur n'a signalé aucun problème qui serait lié à l'application de l'article existant. La santé et la sécurité des employées enceintes soulèvent toutefois de sérieuses préoccupations. La Commission recommande que les parties discutent davantage de cette question avec le comité de santé et de sécurité compétent. L'accent devrait être mis sur les postes présentant un [traduction] « contact (physique) direct et régulier » avec des membres du public.

[68] La Commission ne recommande pas d'intégrer la proposition de l'agent négociateur dans la convention collective.

### **Congés payés ou non payés pour d'autres motifs (article 52)**

[69] L'agent négociateur a proposé un nouveau libellé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. L'employeur a proposé que l'article ne soit pas modifié.

[70] La Commission ne recommande pas de modifier cet article.

### **Employé-e-s à temps partiel (article 60)**

[71] L'agent négociateur a signalé une augmentation du nombre de postes à temps partiel à l'ASFC au cours des dernières années et a proposé d'apporter les modifications suivantes à l'article : les employés à temps partiel doivent recevoir le même paiement pour l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail; modifier la quantité de congés annuels (en conformité avec sa proposition relative aux employés à temps plein); une référence à la proposition de l'agent négociateur concernant l'établissement du calendrier des employés à

temps partiel (voir « Durée du travail » [article 25] ci-dessus). L'employeur a proposé de renouveler l'article sans changement.

[72] La Commission a abordé plus haut l'établissement du calendrier des employés à temps partiel. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'y faire référence dans cet article. La Commission ne recommande pas d'intégrer les propositions de l'agent négociateur à la convention collective.

### **Modification de la définition d'un « jour » (plusieurs articles)**

[73] L'agent négociateur a proposé de modifier la définition d'un « jour » dans un certain nombre d'articles. L'employeur s'est opposé à toute modification de la définition.

[74] La Commission refuse de recommander la proposition de modifier la définition d'un « jour ».

### **Aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) (appendice B)**

[75] L'appendice B a été négocié lors de la première ronde de négociation collective du groupe FB. L'agent négociateur a proposé d'apporter un certain nombre de modifications à l'appendice :

- Supprimer le libellé qui n'est plus nécessaire et s'assurer que l'appendice s'applique à tous les AHPV;
- Conclure les ententes d'AHPV au niveau régional, et pas uniquement au niveau local;
- Exiger que les parties fassent preuve de bonne foi au moment de négocier les AHPV;
- Établir des exigences en matière d'échange de renseignements;
- Utiliser les années de service comme critère pour remplir les rangées;
- Établir le calendrier des congés annuels conformément à l'article 34 modifié.

[76] L'employeur a proposé de réduire les délais pour la discussion et la consultation concernant les éventuelles ententes d'AHPV.

[77] À l'audience, il était clair que les parties voulaient que l'appendice s'applique à tous les AHPV. Par conséquent, il conviendrait de supprimer la mention que l'appendice s'applique uniquement aux AHPV « mis en œuvre après la signature de la présente convention collective ». La Commission recommande de supprimer ce paragraphe de la convention collective.

[78] L'employeur a également signalé la modification du libellé de l'article 3.2 afin de tenir compte de la version française de la convention collective et a déclaré que l'agent négociateur avait convenu de procéder à ces modifications. En l'absence de tout litige concernant la modification du libellé, la Commission recommande que cette modification soit intégrée à la convention collective.

[79] Dans ses arguments, l'employeur a précisé qu'il serait disposé à considérer les modifications à l'article relatif à l'établissement du calendrier des congés annuels que l'agent négociateur a proposées, en s'appuyant sur un libellé similaire négocié dans d'autres ententes. La Commission recommande de supprimer la disposition visant l'établissement du calendrier des congés annuels dans l'appendice et que le calendrier des congés annuels soit établi conformément à ses recommandations en vertu de l'article 34 de la convention collective.

[80] Les parties reconnaissent que celles-ci peuvent convenir d'effectuer une modification de l'horaire à tout moment pendant toute la durée de l'horaire, conformément à la clause 25.26 (c) de la convention collective. La Commission recommande que la convention collective comprenne le nouvel article 3.4 de l'appendice B, comme le propose l'employeur.

[81] L'employeur s'est opposé à l'ajout de l'exigence de « bonne foi » pour la négociation des AHPV. Dans ses arguments, il a déclaré que, selon lui, l'obligation de négocier de bonne foi mentionnée dans la *LRTFP* [traduction] « s'étend aux dispositions dont les parties ont convenu dans la convention collective » et ne voyait pas la nécessité de réitérer ce principe dans la convention collective.



[82] Compte tenu de la position de l'employeur selon laquelle l'obligation de bonne foi est déjà intégrée à l'appendice, la Commission refuse de recommander la proposition de l'agent négociateur.

[83] La Commission ne recommande aucune autre modification à l'appendice.

### **Réaménagement des effectifs (appendice C)**

[84] L'agent négociateur a proposé d'apporter des modifications à la Directive sur le réaménagement des effectifs (la « DRE ») qui feraient en sorte que l'ordre de service inversé serait le critère pour la déclaration de statut excédentaire et les offres d'emplois raisonnables. L'employeur a proposé que l'appendice soit renouvelé sans modification.

[85] La Commission recommande que l'appendice soit renouvelé sans modification.

### **Initiative d'armement - Sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu (appendice F)**

[86] Le protocole d'entente sur l'initiative d'armement établit le processus de sélection des participants à la formation sur le maniement des armes à feu et est expiré depuis le 1<sup>er</sup> février 2011.

[87] L'agent négociateur a proposé que les parties maintiennent la pratique actuelle de la formation sur le maniement des armes à feu pour toute la durée de la convention collective et que les protections fournies aux employés dans le cadre de la formation initiale soient également fournies aux employés lors de la recertification.

[88] L'employeur a soumis une contre-proposition comprenant les modifications suivantes :

1. L'employeur procédera **d'abord** à la sélection des participants parmi les volontaires et les employés embauchés avec pour condition d'emploi de suivre cette formation;

2. La suppression de la deuxième clause existante énonçant que, jusqu'au 30 septembre 2009, les employés qui n'ont pas réussi la formation doivent retourner à leur port d'attache;

3. Remplacer les dates mentionnées à l'appendice par le 1<sup>er</sup> février 2014;

4. Fixer la date d'expiration au 1<sup>er</sup> février 2014.

[89] Dans une lettre adressée à l'agent négociateur en date du 29 octobre 2012, l'ASFC a indiqué qu'elle maintenait la pratique actuelle de sélection des participants à la formation sur les armes à feu parmi les volontaires et les employés embauchés avec pour condition d'emploi de suivre cette formation. Rien dans la preuve qui a été soumise à la Commission n'établissait que le nombre de candidats était insuffisant pour la formation sur les armes à feu ou qu'il y aurait une pénurie de candidats avant la date d'expiration de l'appendice.

[90] Compte tenu de la pratique actuelle et en l'absence de preuve de pénurie d'employés à former, il est inutile que l'appendice mentionne que les employés qui ne sont pas volontaires ou ceux qui ne sont pas tenus de suivre la formation pour être embauchés pourraient être sélectionnés pour participer à la formation. La Commission recommande d'intégrer la proposition de l'employeur à la convention collective, sans l'utilisation de l'adverbe « d'abord » et en fixant la date d'expiration au 31 mai 2014.

#### **Réaménagement des horaires de travail (appendice H)**

[91] L'agent négociateur a proposé d'apporter des modifications à l'appendice pour étendre le recours au télétravail. L'employeur a proposé de retirer l'appendice de la convention collective.

[92] La Commission ne recommande pas de modifier l'appendice.

#### **Nouveaux articles**

[93] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un certain nombre de nouveaux articles dans la convention collective. Nous avons déjà abordé la proposition de retraite anticipée, qui ne fait pas l'objet de négociation collective en vertu de la *LRTFP*. L'agent négociateur a proposé de nouveaux articles prévoyant une indemnité de tenue civile; une indemnité de maître-chien; une prime pour les personnes renvoyées sous escorte et un fonds de justice sociale. À l'heure actuelle, l'ASFC fournit une veste, des pantalons, des chemises et une casquette de baseball aux agents en civil. L'analyse des besoins des agents en civil a été menée en consultation avec le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité. La Commission encourage les parties à discuter d'abord de tout manque de vêtements pour les agents en civil avec le

Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité. La Commission recommande que ces nouveaux articles ne soient pas intégrés à la convention collective.

Ian R. Mackenzie

Pour la Commission de l'intérêt public

Le 5 juin 2013

Traduction de la CRTFP

Représentant de l'agent négociateur

En ce qui concerne la proposition de l'agent négociateur relative à une pause-repas rémunérée, le représentant de l'agent négociateur a formulé les commentaires suivants :

[Traduction]

Le but de la Commission est d'aider les parties à régler sur une base volontaire le différend qui les oppose dans le cadre de leur négociation collective, et j'estime que le président a bien servi les parties à cet égard. La recommandation de la Commission n'a pas l'effet obligatoire d'une décision arbitrale; elle doit plutôt être vue comme un guide destiné à aider les parties à arriver elles-mêmes à leur propre résolution; aussi, j'estime que les membres doivent se garder de provoquer des dissidences pouvant être vues comme étant empreintes d'une certaine partisanerie, ce qui pourrait nuire aux efforts des parties tendant à la conclusion d'une convention collective. Des personnes raisonnables peuvent souvent avoir des opinions différentes au sujet de ce qu'il convient de recommander aux parties aux fins de leur propre négociation collective.

Ces parties ont un historique de négociation plutôt particulier. Cette unité de négociation faisait autrefois partie d'une unité de négociation plus vaste, aux composantes diverses, où les intérêts particuliers de cette classification d'employés étaient fusionnés avec ceux d'employés appartenant à des classifications très différentes. Dans la convention collective maintenant échuë, la première à intervenir entre les parties, ces dernières sont arrivées à aligner les salaires de ces employés sur ceux de leur groupe comparateur des agents correctionnels fédéraux (le groupe CX). Il restait à négocier dans la convention en l'espèce un élément important de la rémunération versée aux employés du groupe CX tout comme aux employés chargés de l'application de la loi ailleurs, qui sont un groupe comparateur tout aussi approprié, à savoir une pause-repas rémunérée.

Le président a choisi de traiter de cette question en employant une approche graduelle en quelque sorte, en rendant les employés admissibles à une pause-repas rémunérée dans des circonstances précises, sans nécessairement accorder à tous les employés visés le droit à une pause-repas rémunérée comme c'est le cas des employés faisant partie des groupes comparateurs. Si la recommandation ne tenait qu'à moi, j'aurais adopté une approche plus directe et universelle, et simplement fait de la question de la pause-repas rémunérée une disposition de la recommandation, sans y rattacher quelque condition ou réserve.

Je suis d'avis qu'une telle résolution aurait apporté un dénouement définitif à une question de cette négociation collective, ce qui est un objectif légitime de la Commission lorsqu'elle formule ses recommandations.

Deuxièmement, une question concernant les congés payés pour activités syndicales a été directement renvoyée à la Commission par le syndicat, et la Commission a décliné compétence pour la trancher. Le syndicat a demandé à introduire la proposition au motif que les circonstances avaient changé depuis la présentation de son programme de négociation original en raison de la violation par l'employeur en 2012 du gel prévu par la loi. Dans la période qui s'est écoulée depuis l'audition de cette affaire par la Commission, la CRTFP a accueilli la plainte du syndicat concernant le gel prévu par la loi, du moins à l'égard de certains dirigeants syndicaux cités dans la décision de la CRTFP. Le président a retenu, sans doute à bon droit, que la loi habilitante de la Commission limite l'étendue de sa compétence aux questions qui ont été renvoyées à la Commission par la CRTFP, ce qui obligerait probablement une partie qui voudrait ajouter une nouvelle proposition à demander l'autorisation de la CRTFP pour modifier le renvoi. Le raisonnement que tient le président sur cette question s'apparente de près à celui de l'arbitre de différends K. Swan dans *Re: Sheridan Villa and ONA*, cas tranché en vertu de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* de l'Ontario. L'arbitre de différends Swan a décidé qu'une loi habilitante libellée en termes semblables limitait la compétence du conseil d'arbitrage aux questions qui lui ont été renvoyées par le ministre, selon le libellé de cette loi habilitante.

Les parties dans la présente affaire peuvent, bien entendu, continuer à négocier seules et demeurent liées, dans ces négociations, par l'obligation légale de négocier de bonne foi pour régler leurs questions en litige.

Représentant de l'employeur

En réplique, le représentant de l'employeur a formulé les commentaires suivants :

[Traduction]

Je ne suis absolument pas d'accord avec la recommandation relative à la pause-repas rémunérée lorsque les employés ne peuvent pas quitter leur lieu de travail pour cause d'éloignement ou pour d'autres raisons.

Je pense que cette recommandation n'est d'aucune utilité pour le processus de négociation. Pire encore, les parties auront fort probablement plus de difficulté à conclure une convention collective.

Cette recommandation n'est pas fondée sur des preuves sérieuses; elle n'est ni documentée ni justifiée. Je ne comprends pas le fait que, concernant la « formation sur les armes à feu », on arrive à une conclusion « faute de preuve d'un manque de personnel à former », mais qu'aucune preuve ne soit nécessaire relativement à la pause-repas rémunérée. On applique ici deux poids, deux mesures sur des questions très importantes.

Un des problèmes réside dans le fait que les parties ne s'entendent pas sur un comparateur. De plus, le syndicat veut une pause-repas rémunérée surtout parce que c'est une caractéristique du comparateur qu'il a choisi. La Commission ne s'est pas prononcée sur le comparateur et a déclaré que « [l]e groupe FB ne correspond véritablement à aucun de ces deux groupes de comparaison ». Il ne faut donc pas mettre la charrue devant les bœufs, et même s'il y avait un accord au sujet du comparateur, une telle condition de travail devrait découler de problèmes documentés et être concluante comme solution à ces problèmes.

Selon l'état actuel de la preuve, aucune personne raisonnable ne conviendrait d'une telle clause.

De plus, imprécise et large d'interprétation comme elle est, cette recommandation ne fera que créer des problèmes et des litiges. Elle est impossible à gérer et ne fera qu'empirer les relations entre les parties.

C'est le genre de recommandation qui est illogique dans le processus. Elle serait inacceptable pour l'employeur ainsi que pour des millions de contribuables canadiens qui prennent leur repas chaque jour ouvrable à leur lieu de travail pendant une pause-repas non rémunérée.