

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
DEVANT UNE COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

ENTRE :

CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

(l'« employeur »)

ET :

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(l'« agent négociateur »)

(Groupe des Services techniques (TC))

COMMISSION :

Vincent L. Ready
Président

Guy Lauzé
Membre

Gary Cwitco
Membre

POUR L'EMPLOYEUR :

Kevin Marchand, Josée Lefebvre
et Allan Pollock

POUR L'AGENT NÉGOCIATEUR :

Gail Lem et Julie Chiasson

AUDIENCE :

Les 13, 14, 15 et 16 novembre 2012
Ottawa, Ontario

DÉCISION :

Le 11 janvier 2013

(1) Le groupe des Services techniques (TC) comprend des postes qui sont principalement liés au rendement, à l'inspection et au leadership des activités techniques spécialisées.

(2) Le 20 avril 2012, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'agent négociateur) a demandé qu'une commission de l'intérêt public soit chargée de régler les points en litige dans le cadre du processus de négociation collective avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur).

(3) La ronde de négociation en cours a commencé le 22 février 2011 à la suite du dépôt par l'agent négociateur d'un avis de négocier en vertu de l'article 105 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la *Loi* ou *LRTFP*). La convention collective devait arriver à échéance le 21 juin 2011.

(4) Les parties ont échangé leurs propositions en vue du processus de négociation le 29 avril 2011. Durant les huit mois qui ont suivi les parties ont convoqué huit séances de négociation distinctes.

(5) Au 31 décembre 2010, l'unité de négociation des TC comptait 10 845 employés, répartis dans les groupes professionnels suivants :

Groupe professionnel	Nombre d'employés
Dessin et illustrations (DD)	141
Soutien technologique et scientifique (EG)	6 392
Techniciens divers (GT)	2 464
Photographie (PY)	9
Inspection des produits primaires (PI)	301
Inspection technique (TI)	1 538

Total	10 845
-------	--------

(6) Les membres de l'unité de négociation sont répartis au sein de 40 ministères et organismes. Près de 70 % des employés de l'unité sont employés dans les 5 principaux ministères utilisateurs : les ministères de la Défense nationale, de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, des Pêches et des Océans, de l'Environnement et du Transport.

(7) Au 31 décembre 2010, le groupe TC comptait plus d'hommes que de femmes, la répartition selon le sexe étant de 71,8 % d'hommes et de 28,2 % de femmes. L'âge moyen des employés dans ce groupe est de 45,8 ans, ce qui est légèrement plus élevé que l'âge moyen pour l'ensemble de la fonction publique qui est de 43,6 ans. De la même façon, la moyenne des années de service des employés du groupe TC, soit 13,2 ans, est supérieure à la moyenne de 11,2 ans de la fonction publique.

(8) Conformément à l'article 167 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, une commission de l'intérêt public (CIP) a été établie le 28 juin 2012 pour conférer avec les parties et s'efforcer de les aider à conclure la ronde en cours de révisions de la convention collective.

(9) Les parties ont échangé des mémoires le 30 octobre 2012, précisément deux semaines avant la séance prévue de la CIP.

(10) La CIP s'est réunie du 13 au 15 novembre 2012, et les parties ont alors eu la possibilité de présenter des observations. Ce faisant, les parties ont retiré 6 propositions, laissant aux membres le soin d'examiner les 30 questions restantes.

(11) À la suite des observations officielles, la CIP a mené des discussions et étudié la preuve et les arguments respectifs des parties, en tenant compte des

facteurs énoncés à l'article 175 de la *Loi* ainsi que des intérêts du public canadien.

(12) L'article 175 de la *Loi* se lit comme suit :

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.

(13) La CIP peut également prendre en considération tout autre facteur qu'elle juge important.

(14) Les éléments qui suivent constituent le rapport de la commission, établi conformément au paragraphe 178(1) de la *Loi*, lequel dit ceci :

178(1) Si la commission de l'intérêt public est formée de trois membres, les conclusions et les recommandations de la majorité sur les questions en litige sont réputées constituer celles de la commission sur ces questions.

Les points en litige et les recommandations de la CIP

(15) Les paragraphes suivants présentent l'analyse et les recommandations de la commission de l'intérêt public. Nous notons que les parties nous ont demandé d'inclure dans notre décision la justification de nos recommandations. Chaque fois que nous avons recommandé l'inclusion d'une disposition dans la convention collective, nous en avons expliqué les motifs. Lorsque nous avons émis la recommandation de ne pas inclure une disposition, cela signifiait que nous n'étions pas convaincus que les éléments de preuve étaient suffisants pour l'inclure ou que nous estimions que cette ronde ne représentait pas le moment opportun pour des propositions novatrices.

(16) Nous commençons par constater que le mandat de la commission est régi par les dispositions de l'article 175 de la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique* énoncé ci-dessus.

(17) Le deuxième facteur guidant la commission est le fait que les parties elles-mêmes sont arrivées à une entente concernant environ 80 % du groupe principal représenté par ces parties, ce qui, à notre avis, a permis de dégager un modèle clair que nous appellerons « le modèle ».

(18) Nous sommes d'avis que le modèle comprend les propositions de l'employeur qui sont reproduites plus loin dans le présent rapport.

(19) La commission recommande d'inclure toutes les propositions formulées par l'employeur dans la convention.

(20) La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de

l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances. Ces ententes et décisions supplémentaires allaient de l'inclusion d'une nouvelle augmentation d'échelon à hauteur de 3,45 % pour le groupe Économique et services de sciences sociales (EC) à aucune augmentation pour le groupe Traduction (TR), le groupe Contrôle de la circulation aérienne (AI), le groupe Enseignement universitaire (UT), le groupe Services d'imprimerie (non surveillants) (PR NS) et le groupe Électronique (EL). De plus, les parties ont convenu qu'un éventail de rajustements précis et ciblés ont été apportés dans un certain nombre d'unités de négociation. La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle ».

(21) Les augmentations économiques dans « le modèle » sont les suivantes :

À compter du 22 juin 2011 :	1,75 %
À compter du 22 juin 2012 :	1,5 %
À compter du 22 juin 2013 :	2 %

(22) Le syndicat a proposé qu'une modification soit apportée au libellé des Notes sur la rémunération en ce qui concerne l'intégration des augmentations dans la classification du groupe PI. La commission recommande de ne pas inclure ce changement dans la convention collective.

(23) Nous avons également évalué toutes les propositions financières en prenant en considération l'état de l'économie canadienne. Cela dit, passons maintenant aux autres questions en litige.

(24) **Les employés en disponibilité et le rappel au travail dans les hôpitaux de Norway House et de Percy Moore**

Pour ce qui est des propositions du syndicat en ce qui concerne les employés des hôpitaux de Norway House et de Percy Moore au Manitoba, nous

considérons que nous disposons d'éléments de preuve suffisants pour recommander d'inclure ces propositions.

(25) En plus des arguments convaincants de l'Alliance, Santé Canada dans sa recommandation présentée au Conseil du Trésor soutient pour l'essentiel ces propositions. Aussi, nous avons examiné ces propositions dans le cadre de l'alinéa 175*b*) de la *Loi* qui requiert que nous examinions des comparateurs externes. Nous notons que ces comparateurs, qui sont les autres hôpitaux au Manitoba, comprennent ces dispositions.

(26) Pour ces raisons, nous recommandons l'inclusion de cette proposition formulée par le syndicat dans l'Appendice XX (p. 97 du mémoire du syndicat) en ce qui concerne les dispositions relatives aux employés en disponibilité et au rappel au travail ainsi que la modification à apporter à l'Appendice P proposée par le syndicat (p. 178). Voir le paragraphe 35 ci-dessous.

(27) **Appendice P**

En ce qui concerne les autres aspects de la proposition du syndicat dans l'Appendice P, nous observons que les preuves provenant des deux parties indiquaient qu'un écart existe entre les inspecteurs de marine et les comparateurs externes. Nous aborderons cette question dans le prochain paragraphe. La commission a également établi qu'il existe des relations internes entre les indemnités provisoires versées actuellement aux groupes de l'aviation et de la marine. De plus, les éléments de preuves dont nous disposons révèlent une disparité interne entre les classifications des groupes de TI, des techniciens d'entretien d'aéronef et AO (pilote). Ces facteurs relèvent tous du mandat de l'article 175 de la *Loi* et permettent à cette commission de formuler des recommandations qui réduisent, sans pour autant complètement combler, les écarts. Ces recommandations contribueront dans une certaine mesure à réduire la disparité.

(28) La commission recommande par conséquent d'apporter les modifications suivantes à l'Appendice P.

(29) À compter du 21 juin 2013, les indemnités provisoires mensuelles pour le groupe Aviation seront rajustées pour être portées aux montants suivants.

TI-5	493,84 \$
TI-6	1 098,34 \$
TI-7	1 213,66 \$
TI-8	1 213,66 \$

(30) **Indemnité provisoire – Marine**

En examinant cette proposition, la commission a pris note que les deux parties ont reconnu qu'une disparité existe entre les comparateurs externes et la structure salariale actuelle des inspecteurs de marine. Par conséquent, la commission a conclu que cette question relève du mandat qui nous est confié en vertu de l'alinéa 175*b*) de la *Loi* pour augmenter les indemnités mensuelles pour ce groupe à compter du 21 juin 2013 de la manière suivante :

TI-5	973,84 \$
TI-6	1 526,50 \$
TI-7	1 219,66 \$
TI-8	1 219,66 \$

(31) **Indemnité provisoire – Sécurité ferroviaire**

Conformément aux arguments dont nous disposons, nous considérons qu'il n'y a pas de raisons suffisantes pour justifier l'augmentation des indemnités pour ce groupe d'inspecteurs, que ce soit à l'interne ou à l'externe. Nous recommandons par conséquent qu'aucun changement ne soit apporté à ces indemnités.

(32) Indemnité provisoire – Mesures Canada

Le syndicat propose une indemnité pour ce groupe d'employés. Il fonde sa proposition sur des questions relatives au recrutement et au maintien en poste de ces employés. Le syndicat a également soumis un rapport établi par le ministère et intitulé [traduction] *Mesures Canada, stratégie de maintien en poste du groupe TI* daté d'avril 2010. Aussi, nous avons obtenu des renseignements supplémentaires d'un employé qui a fourni des éléments de preuve tangible concernant la manière dont le manque de personnel a une incidence sur le lieu de travail. Le rapport ministériel souligne [traduction] « la difficulté apparente de l'organisme à maintenir en poste tant les recrues TI-03 que les membres du personnel TI-04 ayant plus d'expérience ». Nous avons également reconnu le besoin de maintenir un équilibre entre les échelons. La commission recommande par conséquent d'attribuer des indemnités provisoires à Mesures Canada, à compter du 21 juin 2013, et ce, à des montants mensuels suivants :

TI-4	251,00 \$
TI-5	281,00 \$
TI-6	317,00 \$
TI-7	348,00 \$

(33) Indemnité provisoire – Programme du travail – RHDCC

À notre avis, ce groupe possède un dossier convaincant pour l'obtention d'une indemnité sur les bases d'une comparaison avec des postes externes conformément à l'article 175 de la *Loi*, de la même manière que le groupe de Mesures Canada, et ce pour les mêmes raisons. Le mémoire du syndicat est pertinent dans le sens où il révèle que les rémunérations des agents des relations de travail sont inférieures à celles de leurs homologues provinciaux pour un travail de nature similaire, voire identique dans certains cas.

(34) Notre conclusion sur cette question est renforcée par les conclusions tirées par le rapport de M.C. Franklin-Sabourin qui a été présenté en preuve. À la page 7, il établit que, à l'exception d'un groupe interne, les indemnités des agents des relations de travail sont considérablement en deçà de celles de leurs homologues externes. Nous recommandons qu'une indemnité provisoire mensuelle s'élevant au montant suivant entre en vigueur à compter du 21 juin 2013 :

TI-5	281 \$
------	--------

(35) **Indemnité provisoire – Hôpitaux de Norway House et de Percy Moore**

Tel qu'il est stipulé dans le paragraphe 24 ci-dessus, nous recommandons d'ajouter la proposition du syndicat à l'Appendice, à compter du 21 juin 2013, en ce qui concerne les montants mensuels suivants :

EG-3	1 353 \$
EG-4	1 421 \$
EG-5	1 480 \$
EG-6	1 539 \$

(36) **Appendice P – Conditions d'attribution – Inspecteurs de la sécurité de l'aviation civile**

L'employeur a également soumis une proposition relative à l'Appendice P concernant les conditions d'attribution de l'indemnité aux inspecteurs de la sécurité de l'aviation civile. Le syndicat a accepté d'apporter la modification à la convention. La commission recommande par conséquent d'inclure la modification suivante dans le paragraphe en question : [traduction] « qui possède six (6) ans ou plus d'expérience au sein de l'industrie dans l'exécution ou la supervision des processus de fabrication de produits aéronautiques ». Les parties ont toutefois convenu d'accorder des droits acquis aux titulaires et ont convenu de la formulation suivante :

[Traduction]

- 3. Sauf indication contraire de l'une des dispositions susmentionnées, un employé de l'unité de négociation du groupe des Services techniques qui touchait encore des indemnités provisoires le jour précédant la date de signature de cette convention collective, continue de recevoir les indemnités provisoires jusqu'à ce que le poste d'attache soit libéré ou que les indemnités provisoires cessent d'être en vigueur, selon la première de ces éventualités.**

- (37) Appendice C – Protocole d'accord concernant les agents de pêches du groupe techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des océans**

En ce qui concerne les propositions du syndicat ainsi que de l'employeur relatives aux modifications à apporter à l'Appendice C, la commission recommande de n'inclure aucune des propositions dans la convention collective.

- (38) Appendice K – Devoir de plongée**

En ce qui concerne les deux propositions du syndicat relatives aux modifications à apporter à l'Appendice K, la commission recommande de n'inclure aucune des propositions dans la convention collective.

- (39) Nouveaux appendices**

En ce qui concerne les propositions du syndicat visant à ajouter de nouveaux appendices ayant trait au poids, au travail salissant, à l'application de la législation sur les pêches et l'arraisonnement armé, la commission recommande de ne pas inclure ces propositions dans la convention collective.

- (40) Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef**

Les deux parties ont proposé d'apporter des modifications à cet appendice. À la suite de discussions qui ont clarifié la question, les parties ont convenu d'adopter la proposition de modification de l'employeur en rayant les mots [traduction] « à titre de membres d'équipage » de la première phrase de la proposition. La commission recommande par conséquent d'inclure la proposition de l'employeur, telle que modifiée, dans la convention collective.

(41) **Appendice T – Réaménagement des effectifs**

La commission note qu'une modification apportée à la clause 7.9.2 de cet appendice est incluse dans le modèle décrit ci-dessus. De plus, le syndicat a formulé des propositions détaillées pour modifier l'Appendice. Compte tenu de l'historique des négociations des parties, nous ne pouvons pas recommander d'inclure ces changements dans la présente convention. Toutefois, nous pensons que ces propositions devraient être examinées dans le cadre d'une table de négociations commune et nous encourageons les parties à mettre en place des mécanismes en vue d'accélérer lesdites négociations.

(42) **Appendice X – Protocole d'entente concernant les employés du groupe TI au service du COSM**

Le syndicat a proposé d'apporter des modifications à la clause 25.10 pour ce groupe d'employés. La commission recommande de ne pas inclure cette proposition dans la convention collective.

(43) **Clause 10.02 – Information**

L'employeur a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(44) **Clause 17.05 – Mesures disciplinaires**

L'employeur a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(45) **Clause 28.02 – Heures supplémentaires**

Le syndicat a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(46) **Clause 30.01 – Disponibilité**

Le syndicat a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(47) **Article 34 – Temps de déplacement**

34.09a) – Congé pour les employé-e-s en déplacement

Le syndicat a présenté un certain nombre de propositions pour modifier la clause 34.09 afin de supprimer les stipulations d'exclusion et d'accroître le taux d'accumulation en ce qui concerne ce congé. Même si nous ne sommes prêts ni à augmenter le taux auquel les employés accumulent les congés compensatoires, ni à retirer les stipulations d'exclusion, nous sommes convaincus que l'objet de la clause est d'indemniser les employés qui doivent se déplacer très fréquemment, dans le cadre des exigences du poste. Nous constatons effectivement que les employés de cette unité de négociation sont en déplacement de manière fréquente. Nous pensons qu'augmenter le temps maximal admissible permettra d'indemniser les employés qui sont le plus souvent en déplacement. La commission recommande que le plafond soit rehaussé à un total de 45 heures (6 jours) ce qui correspond à une augmentation de 80 à 100 nuits supplémentaires.

(48) **34.04 – Temps de déplacement**

L'employeur a recommandé d'ajouter une sous-clause (d) à la clause 34.04. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(49) **Clause 41.01 – Congé pour accident de travail**

Le syndicat a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(50) **Clause 45.02 – Congé non payé pour s'occuper de la famille**

L'employeur a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(51) **Article 62 – Marchandises dangereuses**

Le syndicat a recommandé d'apporter des changements à cette clause. La commission recommande de ne pas inclure ces changements dans la convention collective.

(52) **Clause 65.07 – Administration de la paye (Rémunération d'intérim)**

Le syndicat a proposé d'apporter des changements aux seuils actuels de la rémunération d'intérim qui passeraient de trois jours à une journée. Le syndicat a fourni des éléments de preuve démontrant qu'un certain nombre de conventions collectives comportent cette disposition. De plus, il a indiqué que certains ministères ont arrangé des affectations intérimaires à deux jours d'intervalle, dans une tentative manifeste d'éviter les versements qui s'imposaient. L'employeur a reconnu que les changements souhaités par le syndicat existent dans d'autres conventions. L'employeur a avancé que des affectations intérimaires d'une journée existent lorsque la nature du travail ou la manière dont le travail est prévu en font une solution viable. L'employeur pense que l'application de la clause s'avérerait plus difficile en raison de la

nature de l'unité de négociation. La commission est plus convaincue par l'argument du syndicat et prend note du fait que la proposition n'est pas une nouveauté. La commission recommande d'inclure cette proposition dans la convention collective.

(53) **Article 67 – Durée de la convention**

Les deux parties ont proposé que l'article 67 Durée de la convention soit modifié à compter du 21 juin 2014, et la commission recommande d'inclure ce changement.

(54) **Nouvel article – Stationnement pour les employés handicapés**

Le syndicat a formulé une proposition qui aurait requis que l'employeur offre des places de stationnement gratuites aux personnes handicapées. La commission l'aurait incluse dans ses recommandations si les connaissances de première main n'étaient pas limitées. Le point de vue de la commission est que cette question exige une résolution par le gouvernement et l'agent négociateur. Nous recommandons vivement que les parties se réunissent au plus haut niveau dans le cadre d'un forum pangouvernemental pour parvenir à une résolution de la question sans tarder.

(55) **Nouvel article – Fonds de justice sociale**

Le syndicat a présenté une proposition pour inclure le Fonds de justice sociale dans la convention. La commission recommande de ne pas inclure ce dernier dans la convention.

(56) **Ajout des augmentations de salaire (augmentations d'échelon)**

Le syndicat a recommandé dans sa proposition salariale d'inclure une augmentation d'échelon supplémentaire de 4 pour cent à compter du 1^{er} avril 2013. Le syndicat a fondé sa proposition sur une étude sur la rémunération menée conjointement avec l'employeur en 2008. Selon les données, la moyenne pondérée du taux normal des postes, en regard de leurs

correspondants exacts, accusait un retrait de 13,28 % au 75^e percentile et de 4,06 % au 50^e percentile.

(57) L'employeur a présenté deux études comparatives en matière de rémunération plus récente, mais de plus petite ampleur qui ont été menées sans la participation du syndicat. Une étude a montré que les salaires dans le groupe étaient supérieurs de 11,3 % au 50^e percentile par rapport aux comparateurs utilisés dans le cadre de l'étude. L'autre étude ne portait que sur la classification du groupe TI.

(58) Même si la commission a reconnu que les deux études présentent des lacunes, certains éléments de preuve semblent ne pas soulever de contestations et ils concernent le groupe EG dans l'unité de négociation. Ce groupe comprend approximativement 60 % de l'unité de négociation.

(59) Le syndicat a démontré que les salaires dans cette classification sont constamment inférieurs de 3,28 % à ceux versés aux employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). La commission note que les employés de l'ACIA dans la classification du groupe EG faisaient partie de cette unité de négociation et touchaient le même salaire. De plus, compte tenu du fait que les deux groupes ont été divisés à la suite d'une réorganisation, ceux employés par l'ACIA ont devancé leurs collègues en matière de salaire dans cette unité de négociation.

(60) La commission considère qu'il ne peut pas y avoir un comparateur interne plus fort et plus convaincant. Cela s'inscrit clairement dans les paramètres stipulés à l'alinéa 175*b*) de la *Loi*.

(61) La commission recommande qu'une augmentation de 3,28 % soit portée à tous les échelons de la classification du groupe EG, à compter du 1^{er} avril 2013.

(62) Suivant le constat formulé aux paragraphes 17 et 18 du présent rapport dans lequel la commission reconnaît qu'un modèle s'est dégagé des négociations entre les parties concernant environ 80 % du groupe principal des fonctionnaires de la fonction publique fédérale, ce qui suit regroupe les modifications négociées dans le modèle qu'il conviendrait, suivant la recommandation de la commission, d'intégrer à la nouvelle convention collective.

Article 64 - Indemnité de départ

À compter de la date de signature, les clauses 64.01b) et d) sont supprimées de la convention collective.

64.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 64.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, ~~deux (2) semaines de rémunération~~ pour la première année complète d'emploi continu, **deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui possèdent dix (10) ou plus ou moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui possèdent vingt (20) ans ou plus d'emploi continu,** et ainsi qu'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours

d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 64.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;

ou

- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize virgule cinq (13,5) heures mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à

une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au ~~paragraphe 64.01~~ à cet article.

Pour des fins de clarté, les sommes versées en vertu des paragraphes 64.07 à 64.07 ou de dispositions semblables contenues dans d'autres conventions collectives sont réputées constituer une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du présent paragraphe.

64.03 *Nomination à un poste chez un organisme distinct*

~~Nonobstant l'alinéa 64.01b), l'~~employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ~~peut décider de ne pas toucher touchera~~ **touchera les sommes d'indemnité de départ découlant de l'application de l'alinéa 64.01b) (préalablement à la date de la signature) ou des paragraphes 64.04 à 64.07 (à partir de la date de la signature).** à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé aux annexes I et IV de ladite loi.

64.04 *Fin de l'indemnité de départ*

- a) **Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès la date de signature à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.**
- b) **Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès la date de signature à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.**

64.05 *Options*

Modalités de paiement

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) **un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à compter de la date de la signature, ou**
- b) **un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou**
- c) **une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 64.06c).**

64.06 Choix de l'option

- a) **L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date officielle de la signature de la convention collective.**
- b) **L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'il ou elle a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date officielle de signature de la convention collective.**
- c) **L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 64.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 64.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 64.05b).**
- d) **L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.06b) sera réputé avoir choisi l'option 64.05b).**

64.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation du groupe TC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du groupe TC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions

similaires à celles des alinéas 64.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) **Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après la date de la signature, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- b) **Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après la date de la signature, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- c) **L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ou b) a le droit de choisir l'une des options décrites au paragraphe 64.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.**
- d) **L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.07c) sera réputé avoir choisi l'option 64.05b).**

Article 38 – Congé annuel payé

38.02

- h) **Aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue**

ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. **Pour des fins de clarté, les indemnités de départ versées en vertu des paragraphes 64.04 à 64.07, ou de dispositions semblables contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent les calculs relatifs aux années de service pour les employé-e-s qui n'ont pas quitté la fonction publique.**

Article 39 – Congé de maladie payé

39.07

- a. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e durant une période d'emploi antérieure au sein de la fonction publique doivent être restitués à l'employé-e dont l'emploi à durée déterminée est arrivé à son terme, et qui est nommé de nouveau à l'administration publique centrale dans l'année (1) qui suit la fin de la période d'emploi déterminée.**

Article 47 – Congé payé pour obligations familiales

47.01

Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de :

- a. l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, **les beaux-fils et belles-filles** ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait);

- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers); ou
- d. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

47.02

Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordées en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

47.03

Sous réserve du paragraphe 47.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. **sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées au paragraphe 47.02 précédent peuvent être utilisées pour :**
 - i. **participer à des réunions en lien avec l'école, si le superviseur est prévenu des réunions aussi longtemps à l'avance que possible;**
 - ii. **s'occuper de l'enfant de l'employé-e en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**
 - iii. **se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des questions sans rapport avec l'emploi, ou avec un représentant financier ou un autre professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

47.04

Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 47.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 51 – Congé de deuil payé**51.01**

Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq (5)~~ **sept (7)** jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

Appendice A – Taux de rémunération et notes sur la rémunération

Modifier les notes sur la rémunération de la manière suivante :

1. **La période d'augmentation d'échelon pour les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée des niveaux XY-1 à XZ-99 est la date d'anniversaire de sa nomination. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.**
2. **La période d'augmentation d'échelon pour les employé-e-s nommés pour une durée déterminée des niveaux XY-1 à XZ-99 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.**

- 3. Un employé-e nommé à un poste de durée déterminée recevra une augmentation d'échelon après cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, par « service cumulatif », on entend tout le service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.**

Appendice T – Réaménagement des effectifs

7.9.2

Toutefois, un employé-e qui a droit aux indemnités de départ en vertu des dispositions de l'alinéa 64.05b) ou c) devrait toucher le versement au moment du déplacement.

(63) Le président de cette commission a été avisé que M. Cwitco approuvait ce rapport, ce qui entérine, par conséquent, ce rapport de la commission, conformément au paragraphe 178(1) de la *Loi*.

(64) Les parties ont demandé à la commission de rédiger des recommandations qui seraient fondées sur les éléments de preuve et d'aider les parties à trouver une voie vers un règlement négocié. La commission a écouté attentivement les parties, et il était dans son intention de préparer un tel rapport. Les recommandations formulées dans ce rapport ne satisferont pleinement à aucune des parties, mais compte tenu des compromis qu'elles entraînent, nous estimons qu'elles devraient servir de base à un règlement négocié.

(65) Nous tenons également à remercier les porte-paroles de chaque comité de négociation et leur personnel pour la préparation des mémoires de négociation qui étaient bien étudiés et d'un grand secours pour la commission.

(66) Le tout respectueusement soumis ce 11^e jour de janvier 2013.

Traduction de la CRTFP

Vincent L. Ready
Président

Comme il est indiqué au paragraphe 14 ci-dessus, le présent rapport est établi en vertu du paragraphe 178(1) de la *Loi*, puisque, vers la fin des délibérations, M. Lauzé a avisé la majorité formant la commission de son intention de formuler une dissidence partielle à l'égard du rapport, le texte de cette dissidence étant présenté ci-après aux fins de commodité :

**DISSIDENCE PARTIELLE ET RECOMMANDATIONS DU
REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR**

**Relativement au rapport de la commission de l'intérêt public concernant un
différend entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du
Trésor portant sur l'unité de négociation du groupe des Services techniques**

J'inscris ma dissidence comme suit relativement à certains éléments du rapport :

Appendice P

Inspecteurs techniques

Les données comparatives en matière de rémunération présentées par les deux parties indiquent que les membres du groupe de l'inspection technique sont,

pour l'essentiel, adéquatement rémunérés par rapport aux comparateurs externes, la seule exception étant les inspecteurs de marine aux échelons TI-07 et TI-08. Les meilleurs indicateurs pour savoir si un régime de rémunération est concurrentiel sont ceux du recrutement et du maintien en poste, et il n'existe aucune preuve de l'existence de problèmes sérieux à cet égard. Le fait qu'il y ait des postes vacants ne signifie pas nécessairement qu'il y ait une pénurie de personnel.

Je recommande que le régime actuel des indemnités provisoires pour ce groupe demeure tel quel, sous réserve des commentaires ci-après en ce qui concerne les inspecteurs de marine.

Inspecteurs de marine

Comme il a été mentionné précédemment, les données fournies par les deux parties appuient la position voulant que les inspecteurs de marine aux échelons TI-07 et TI-08 soient sous-payés par rapport aux comparateurs externes.

Je recommande que tout rajustement des indemnités provisoires soit limité aux seuls échelons TI-07 et TI-08.

Nouvelle indemnité provisoire – Inspecteurs techniques de Mesures Canada

Les données comparatives de l'étude conjointe sur la rémunération indiquent que les salaires versés par l'employeur étaient statistiquement comparables à ceux des comparateurs externes au 50^e percentile. Aucun élément de preuve n'indique qu'il y ait un problème de recrutement pour ces postes, bien que l'agent négociateur ait présenté un document administratif daté d'avril 2010 faisant état de problèmes de maintien en poste depuis 2005, année à laquelle Mesures Canada a repris ses efforts de recrutement après une interruption d'une vingtaine d'années. Il convient de noter que ce document formulait 15 recommandations dont aucune ne portait sur une augmentation salariale sauf pour ce qui est de l'étude de relativité interne et de comparabilité avec le marché externe. Le rapport comprenait 13 autres recommandations visant à résoudre des questions pouvant avoir un effet néfaste sur le maintien en poste. Cela étant, et compte tenu des réductions en cours au sein du gouvernement, il serait prématuré de prévoir une augmentation financière à l'heure actuelle. On devrait permettre à Mesure Canada d'avoir recours aux autres mécanismes d'indemnisation proposés dans son rapport avant que le gouvernement du Canada envisage d'ordonner une indemnité financière pour y arriver.

Je recommande qu'aucune indemnité provisoire ne soit versée aux inspecteurs techniques de Mesure Canada.

Nouvelle indemnité provisoire – Agents des relations de travail à Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Les données des deux études sur la rémunération indiquent que les salaires versés par l'employeur étaient statistiquement comparables à ceux des comparateurs externes. Par ailleurs, un certain nombre de comparateurs figurant dans le mémoire de l'agent négociateur ainsi que dans le rapport Franklin-Sabourin portent notamment sur des postes de superviseurs et d'agents qui ont des responsabilités à l'échelle du Ministère. Je suis d'avis que la rémunération maximale des agents des relations de travail à l'échelon TI-05 est comparable à celle de leurs homologues provinciaux.

Je recommande qu'aucune indemnité provisoire ne soit versée aux titulaires de postes d'agents des relations de travail.

Nouvelle indemnité provisoire – Technologues aux hôpitaux de Norway House et de Percy Moore

L'agent négociateur a fait état de pénuries de main-d'œuvre dans ces deux établissements. Toutefois, le rapport établi par Santé Canada à cet égard évoque plutôt la conviction de la direction selon laquelle des améliorations de la rémunération pour des fonctions supplémentaires (indemnité de rappel au travail et de disponibilité) devraient être particulièrement efficaces pour régler ce problème.

Je ne recommande pas le versement d'une indemnité provisoire mensuelle.

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

Le représentant de la direction qui était le mieux placé pour expliquer la question de l'inclusion des mots [traduction] « à titre de membres d'équipage » n'était pas présent au moment des discussions à ce sujet. Le libellé proposé dans la recommandation pourrait avoir pour effet d'inclure un certain nombre de personnes que cet appendice n'était pas censé viser.

Il est recommandé d'adopter le libellé proposé par l'employeur.

Article 34 Temps de déplacement

Je ne suis pas d'accord avec la recommandation d'augmenter le plafond du congé pour les employés en déplacement de cinq (5) à six (6) jours en vertu de la clause 34.09a) de la convention collective. Bien que je convienne que cette modification ne toucherait qu'un nombre relativement restreint d'employés, cela représente néanmoins une percée pour les agents négociateurs dans l'administration publique centrale.

Je recommande de conserver le libellé actuel de la clause 34.

Article 65 Administration de la paie

Je suis en désaccord avec la recommandation de réduire le seuil actuel d'admissibilité à la rémunération d'intérim, prévue à la clause 65.07, de trois (3) jours à une (1) journée. L'employeur a fait valoir que les affectations intérimaires d'une journée existaient dans certaines unités de négociation lorsque la nature du travail ou la manière dont le travail était organisé en faisaient une solution viable. Par exemple, dans le cas des employés du groupe RO, l'échelon opérationnel se situe à l'échelon RO-03. L'échelon RO-04 est restreint presque exclusivement aux formateurs ou aux superviseurs de poste. Ainsi, dans le cas de la grande majorité des membres de l'unité de négociation du groupe RO, il est clair qu'une personne exerce en substance les fonctions de l'échelon supérieur. Cela est également vrai pour les employés du groupe professionnel MT. Par contre, en ce qui a trait à l'unité de négociation du groupe TC, l'agent négociateur n'a pas présenté quelque élément de preuve établissant que le travail était principalement réparti et classifié de manière similaire à ce qui existe pour les groupes susmentionnés.

Je recommande que l'article 65 soit renouvelé sans modification.

Appendice A Taux de rémunération Ajout d'augmentations de salaire (augmentations d'échelon)

Je suis contre la recommandation d'ajouter une augmentation d'échelon supplémentaire de 3,28 % aux taux de rémunération des employés du groupe EG. La recommandation est surtout fondée sur les salaires versés aux employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) occupant des postes classés dans le groupe EG. Il s'agit ici d'un exemple classique du principe de saute-mouton, une situation consistant à rechercher l'équivalence pour un groupe spécifique avec ceux de l'ACIA sans toutefois qu'ils soient disposés à consentir les mêmes sacrifices pour obtenir les mêmes avantages que ceux obtenus par les employés de l'ACIA. De plus, cette recommandation repose sur un seul comparateur en faisant fi des autres comparateurs pertinents.

En vertu de la *Loi*, il faut tenir compte de tous les facteurs énumérés à l'article 175. Or, la preuve non contredite présentée par l'employeur indique qu'il n'y a pas eu de problème particulier au niveau du recrutement ou du maintien en poste des employés du groupe professionnel EG, sauf en ce qui a trait aux postes des hôpitaux Norway House et Percy Moore dont il a été discuté précédemment. Selon l'étude conjointe sur la rémunération présentée en preuve par l'agent négociateur, la rémunération des employés du groupe EG était statistiquement comparable au 50^e percentile à celle des comparateurs externes, alors qu'une étude plus récente présentée par l'Employeur indiquait que la rémunération des employés du groupe EG était statistiquement supérieure au 50^e percentile à celle

des comparateurs externes pour les échelons inférieurs et comparables pour les échelons supérieurs. Aucun élément de preuve n'a été présenté indiquant que la rémunération des employés du groupe EG était inadéquate d'une quelconque manière par rapport à la rémunération des employés d'autres groupes de classification. Aucun élément de preuve n'a été présenté indiquant que la rémunération des employés du groupe EG était inéquitable ou déraisonnable au regard des qualités requises pour occuper ces postes. Enfin, l'état de l'économie canadienne et de la situation budgétaire du gouvernement du Canada est loin d'être idéal, alors que la preuve non contestée démontre plutôt que la reprise économique n'a pas été à la hauteur des attentes et que les perspectives pour l'avenir sont plus pessimistes à l'heure actuelle qu'à tout autre moment depuis le début de la présente ronde de négociations. La recommandation fait fi de quatre des cinq facteurs et se fonde, de manière erronée à mon avis, sur un seul comparateur externe parmi les divers comparateurs considérés dans les études sur la rémunération.

Je recommande qu'aucune augmentation supplémentaire ne soit incluse dans les taux de rémunération du groupe EG.

Je désire remercier les parties pour le professionnalisme dont elles ont fait preuve tout au long du processus de conciliation.

Original signé par

Guy Lauzé
Gatineau (Québec)