

Dossier : 590-32-13

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Devant une commission de l'intérêt public

ENTRE

Agence canadienne d'inspection des aliments

(l'employeur)

ET

Alliance de la Fonction publique du Canada

(l'agent négociateur)

Devant :

Lorne Slotnick, président

Andrew Tremayne, représentant de l'employeur

Nick Stein, représentant de l'agent négociateur

Pour l'employeur : Pierre Girard et Monica Surrect

Pour l'agent négociateur : Gail Lem et Julie Chiasson

Audience : Du 11 au 15 février 2013, Ottawa, Ontario

Date du rapport : Le 25 juillet 2013

Traduction de la CRTFP

La présente commission de l'intérêt public (CIP) a été constituée afin d'aider à la négociation d'une convention collective entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

En novembre 2012, l'unité de négociation de l'AFPC au sein de l'ACIA comptait 4 451 employés répartis dans l'ensemble du Canada. Plus de la moitié de ceux-ci appartiennent au groupe Soutien technologique et scientifique (EG), qui regroupe notamment les inspecteurs des viandes et des végétaux et les techniciens de laboratoire. Les deux autres groupes les plus importants, soit le groupe Services administratifs (AS) et le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), sont constitués d'environ 600 employés chacun. Environ 61 % des membres de l'unité de négociation sont des femmes. La moyenne des années de service des employés est de 11 ans.

L'ACIA, établie en 1997 en vertu de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*, est un organisme de réglementation chargé de préserver la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux. Le président de l'ACIA relève du ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire. L'Agence applique et assure le respect de nombreuses lois fédérales et de la réglementation prise sous leur régime. Ses activités consistent notamment à vérifier la conformité des produits importés, à veiller à l'agrément et à l'inspection des établissements, et à analyser les aliments, les animaux, les ressources végétales et les poissons ainsi que leurs produits connexes.

L'unité de négociation représentée par l'AFPC constitue environ les deux tiers de l'ensemble des 7 300 employés de l'ACIA. Celle-ci compte également trois autres unités de négociation, représentées par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, dont le groupe Médecine vétérinaire (VM).

L'ACIA dispose d'un budget annuel de plus de 800 millions de dollars. Son financement provient essentiellement du gouvernement du Canada; environ 50 millions de dollars de son budget proviennent des frais facturés à des tiers, notamment au titre des services d'inspection et de la délivrance de permis. L'ACIA a souligné que les sommes qu'elle perçoit ne lui sont pas versées directement, mais sont plutôt versées au fonds consolidé du gouvernement fédéral, bien qu'il soit tenu compte des sommes qu'elle perçoit lors de l'affectation de son enveloppe budgétaire.

L'ACIA a également précisé que le budget fédéral de 2012 prévoyait notamment une réduction de son budget de l'ordre de 2,1 millions de dollars pour l'exercice 2012-2013, de 10 millions de dollars pour l'exercice 2013-2014, puis de 56,1 millions de dollars pour l'exercice 2014-2015. Plus de 250 postes au sein de l'unité de négociation représentée par l'AFPC doivent être classés à titre de postes excédentaires sur trois ans. L'ACIA a ajouté qu'elle devait obtenir l'aval du Conseil du Trésor avant de conclure quelque entente que ce soit avec l'agent négociateur.

La convention collective en cours entre l'ACIA et l'AFPC est échue depuis le 31 décembre 2011. Les parties ont échangé des propositions en novembre 2011, et tenu trois séances de négociations de trois jours chacune entre le mois de décembre 2011 et le mois de mars 2012. En mai 2012, l'AFPC a demandé l'établissement d'une CIP. Les parties ont par ailleurs eu des rencontres pendant deux jours en présence d'un médiateur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Avant la tenue de l'audience de la CIP, très peu d'éléments en litige – d'importance relativement négligeable – avaient été réglés.

Cela dit, les parties ont néanmoins convenu que la nouvelle convention collective serait d'une durée de trois ans, avec une date d'échéance fixée pour le 31 décembre 2014.

Les parties ont échangé des mémoires étoffés en janvier 2013, apportant des précisions sur le contexte et sur plus d'une centaine d'éléments en litige (dont environ le tiers se rapportent à une proposition de l'AFPC ayant trait aux heures de travail des employés faisant partie de deux petits groupes, précisée ci-dessous).

La CIP s'est réunie durant cinq jours, du 11 au 15 février 2013, et les parties ont alors eu la possibilité de présenter des observations. Certains progrès ont été réalisés dans le cadre de ces discussions, notamment en cernant de plus près les problèmes à résoudre, et chacune des deux parties a retiré bon nombre de ses propositions formulées à l'origine. Nos recommandations sur les éléments restant à régler sont formulées ci-après.

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 sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui se lit comme suit :

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.

Nos recommandations procèdent de notre souci de parvenir à un règlement global que nous estimions atteignable compte tenu de l'ensemble des circonstances et auxquelles il nous semblait que les deux parties pouvaient souscrire, malgré quelques réserves.

ÉLÉMENTS EN LITIGE ET RECOMMANDATIONS DE LA CIP

Augmentation générale de salaire et indemnité de départ

Dans le contexte de cette ronde de négociations, il convient de souligner l'importance du « modèle » qui est apparu dans le cadre de nombreux règlements négociés et de décisions arbitrales rendues dans la fonction publique fédérale. Ce modèle a été reconnu par les deux parties et est offert par l'employeur en l'occurrence. Il s'agit des mesures suivantes :

- Suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de retraite volontaire, l'employé ayant le choix de recevoir immédiatement son indemnité de départ accumulée ou d'en reporter le versement à sa retraite ou à sa démission. (Article 61 de la convention collective entre l'ACIA et l'AFPC).
- Année 1 – augmentation générale de salaire de 1,5 %, plus 0,25 % en contrepartie de la modification apportée au titre de l'indemnité de départ, pour un total de 1,75 %.
- Année 2 – augmentation générale de salaire de 1,5 %.
- Année 3 – augmentation générale de salaire de 1,5 %, plus 0,5 % en contrepartie de la modification apportée au titre de l'indemnité de départ, pour un total de 2 %.
- Rétablissement des crédits de congé de maladie pour les employés nommés pour une durée déterminée réembauchés dans l'année suivant la fin de leur nomination. (Article 38)
- Le congé payé pour obligations familiales comprendra un temps pouvant aller jusqu'à 7,5 heures pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de son école ou d'une garderie, ou pour participer à des activités scolaires, ou pour un rendez-vous avec un conseiller juridique ou financier (Article 45).
- Augmentation du congé de deuil payé, passant de cinq à sept jours civils (Article 49).
- Cumul des périodes de service pour les employés nommés pour une durée déterminée aux fins des augmentations d'échelon de rémunération (Appendice A).

Ce modèle a été établi pour la première fois à l'occasion de trois règlements conclus entre l'AFPC et le Conseil du Trésor à l'automne 2010 et visant plus de 90 000 employés. Il a été repris dans le cadre de plusieurs autres règlements intervenus entre le Conseil du Trésor et d'autres agents négociateurs. L'employeur a de plus signalé que huit décisions arbitrales rendues dans la fonction publique fédérale avaient également intégré ce modèle, et qu'il a été recommandé dans trois rapports de CIP.

Il convient toutefois de noter que, bien que ce modèle ait tenu pendant plus de deux années de négociation et d'arbitrage au sein de la fonction publique fédérale, il s'est accompagné de modifications complémentaires apportées aux conventions collectives, notamment de mesures comportant des coûts monétaires clairement établis à la charge des employeurs. Parmi ces modifications, signalons notamment des rajustements à l'égard de certains groupes avant l'application de l'augmentation générale de salaire, de nouvelles primes de poste, ou encore l'ajout de nouveaux échelons dans la grille salariale de certaines classifications. Certaines de nos recommandations formulées ci-après tiennent compte du fait que le consentement de l'agent négociateur à la suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de retraite volontaire représente une concession majeure qui entraîne des économies importantes pour l'employeur. Il convient de plus de souligner que ce modèle a commencé à s'établir il y a de cela près de trois ans, à une époque où régnait une plus grande incertitude sur le plan de l'économie.

L'agent négociateur a proposé une augmentation générale de salaire de 3 % pour chacune des trois années de la convention collective. L'employeur a offert les augmentations telles que proposées dans le « modèle » décrit précédemment.

Compte tenu du modèle persistant qui s'est concrétisé au cours de plus de deux années de règlements négociés, de décisions arbitrales et de recommandations formulées par des CIP, la présente CIP recommande que tous les éléments du modèle décrit précédemment soient adoptés dans la nouvelle convention collective, notamment la suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de retraite et les augmentations salariales proposées par l'employeur. La CIP recommande que toutes les augmentations salariales applicables soient comptabilisées avant d'établir le montant de l'indemnité de départ devant être versée aux employés choisissant d'encaisser le montant au titre d'indemnité de départ auquel ils ont droit, le cas échéant.

Définition du terme « famille » (clause 2.01)

Le syndicat souhaite ajouter le gendre, la bru, le beau-frère et la belle-sœur à la définition du terme « famille » figurant dans la convention collective, ce qui aurait pour effet d'influer sur l'admissibilité au congé payé pour obligations familiales et au congé de deuil payé.

La CIP recommande que la définition actuelle du terme « famille » énoncée à la clause 2.01 de même qu'à la clause 45.01 et à la clause 49.02 de la convention collective soit renouvelée dans la nouvelle convention collective.

Congé pour affaires syndicales (Article 13)

Le libellé actuel de la convention collective portant sur les réunions dans le cadre de la procédure de règlement des griefs prévoit que le fonctionnaire s'estimant lésé ou son représentant syndical a droit à un congé payé lorsque la réunion a lieu avec l'employeur dans la zone d'affectation de l'employé, sous réserve des nécessités du service. En cas de réunion ailleurs que dans la zone d'affectation de l'employé, il s'agit d'un congé non payé.

Le syndicat souhaite que toutes les réunions tenues dans le cadre de la procédure de règlement des griefs donnent droit à un congé payé, faisant valoir que puisque l'employeur a quelque 1 200 lieux de travail, dont plusieurs sont situés dans des locaux appartenant à des tiers comme dans le cas des établissements de traitement des viandes, bon nombre d'employés ne travaillent pas dans la zone d'attache du gestionnaire dont ils relèvent. Lors de son argumentation finale, l'employeur a fait valoir que le lieu de travail auquel l'employé est affecté est considéré comme étant sa zone d'affectation et que l'employé est payé lors des conférences téléphoniques tenant lieu de réunions, ajoutant qu'il souhaitait obtenir des précisions au sujet de problèmes qu'auraient des employés ou des représentants syndicaux à se faire payer des congés pour participer dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Le syndicat a répondu qu'on avait informé des représentants syndicaux que la participation à une conférence téléphonique à plus de 16 km de leur zone d'attache ne donnait pas droit à un congé payé.

La CIP recommande que le libellé actuel de l'Article 13 soit renouvelé dans la nouvelle convention collective; il semblerait toutefois qu'il y ait des pratiques divergentes à cet égard dans l'ensemble du pays, et la CIP invite donc les parties à poursuivre leurs pourparlers à cet égard dans l'optique d'en arriver à une uniformisation des pratiques en la matière.

Durée du travail – employés des groupes GL et GS (Article 24 et diverses autres clauses)

La semaine normale de travail des employés à temps plein de cette unité de négociation est de 37,5 heures, sauf en ce qui a trait aux employés faisant partie de deux petits groupes dont la semaine normale de travail est de 40 heures. Il s'agit du groupe Manœuvres et hommes de métier (GL), avec un effectif actuel de 60 employés, et du groupe Services divers (GS), dont l'effectif actuel est de 9 employés. Dans la convention collective, les taux de rémunération pour ces deux

groupes sont établis suivant leur taux horaire, alors que les taux de rémunération de la plupart des autres groupes sont établis en termes de salaire annuel.

L'agent négociateur souhaite réduire la durée de la semaine de travail des employés des groupes GL et GS à 37,5 heures, comme pour les autres employés de l'unité de négociation, sans réduction de leur salaire annuel. Il soutient que certains de ces employés travaillent sous la supervision d'autres membres de l'unité de négociation, lesquels doivent alors effectuer des heures supplémentaires parce que les employés qu'ils supervisent travaillent pendant plus d'heures qu'eux. L'employeur nie que cela se produit.

Il est important ici de souligner qu'un autre organisme fédéral, l'Agence du revenu du Canada, a réduit la durée de la semaine de travail pour ces groupes d'employés en 1999, sans que ces derniers n'en subissent une réduction de leur salaire annuel. Par conséquent, alors que la durée de la semaine de travail de groupes similaires travaillant au sein de l'administration publique centrale n'a pas été réduite, la proposition de l'agent négociateur en l'espèce n'établirait pas un précédent en ce qui a trait à un organisme fédéral. L'ACIA estime toutefois que cette proposition correspondrait à une augmentation salariale de 6,6 % pour les employés touchés, et ce, hors l'augmentation générale de salaire, affirmant que cela lui ferait perdre l'équivalent de 2,5 heures de travail pour chaque employé en cause, ce qui représenterait un coût total d'environ 243 000 \$ chaque année. En outre, elle signale que la plupart de ces employés avaient reçu des augmentations supérieures à l'augmentation générale de salaire accordée dans la dernière convention collective en raison de la suppression des zones géographiques qui avait alors fait en sorte que tous les employés recevaient dorénavant le taux prévu dans la zone accordant le taux de rémunération le plus élevé.

Plusieurs clauses de la convention collective, dont les dispositions sont liées à la durée de la semaine de travail ou de la journée de travail des employés du groupe GL et du groupe GS, seraient donc modifiées si la proposition syndicale devait être acceptée.

La CIP considère la durée de la semaine de travail des employés des petits groupes GL et GS comme étant une anomalie qu'il y a lieu de corriger. Ainsi qu'il a été observé précédemment, le fait de réduire la durée de la semaine de travail de ces employés sans réduire leur salaire annuel n'établirait pas de précédent, car cela a déjà été effectué dans le cas d'un autre organisme fédéral. La CIP recommande par conséquent que la proposition de l'agent négociateur ainsi que les modifications correspondantes qui s'ensuivent soient intégrées à la nouvelle convention collective. Afin de donner l'occasion à l'employeur de s'adapter à ces changements, nous recommandons que ceux-ci prennent effet à compter du début de la première période de paie qui a lieu après les 120 jours suivant la ratification de la nouvelle convention collective.

Affichage des horaires (clauses 24.04b), 24.05b))

En ce qui a trait aux employés affectés à l'inspection des viandes et aux employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière, l'employeur est actuellement tenu de faire tout effort raisonnable pour afficher les horaires au moins sept jours avant la date du début du nouvel horaire. L'employeur souhaite réduire cette période de sept jours à cinq jours.

La CIP recommande que les clauses actuelles figurant dans la convention collective soient renouvelées.

Modification de l'horaire (clause 24.10)

L'employeur souhaite modifier la clause prévoyant le versement d'une prime pour le travail effectué lors du premier poste si l'employé est avisé de la modification à son horaire moins de sept jours à l'avance. L'employeur souhaite réduire cette période de sept (7) jours à cinq jours.

La CIP recommande que la clause actuelle de la convention collective soit renouvelée.

Durée de la semaine de travail des employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière (clause 24.05a))

L'agent négociateur souhaite que le libellé soit modifié de manière à y préciser que la semaine de travail normale des employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière soit du lundi au vendredi.

La CIP recommande que la clause actuelle de la convention collective soit renouvelée. Nous invitons toutefois les parties à poursuivre leurs pourparlers afin de savoir si l'employeur prévoit mettre à l'horaire des postes de fin de semaine pour les employés qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine.

Heures supplémentaires (clause 27.01)

Le libellé actuel de la convention collective prévoit une prime de salaire pour « chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire ». L'agent négociateur souhaite que la prime de salaire soit versée pour chaque période de quinze (15) minutes [traduction] « ou partie de telle période ».

L'agent négociateur affirme qu'il s'agit là d'un irritant qui existe de longue date, et fait valoir que bon nombre d'employés effectuent du travail en heures supplémentaires sans être rémunérés pour ces heures, en particulier ceux travaillant dans des établissements de traitement des viandes

où leur temps est contrôlé par des tierces parties. Le syndicat soutient également l'existence de pratiques incohérentes à cet égard. Il soutient que, dans bien des cas, à moins que l'employé ait effectué une période complète de 15 minutes de travail supplémentaire au cours d'un même poste, ce temps n'est pas rémunéré. Le syndicat fait valoir en outre que l'employeur peut facturer la tierce partie en cause pour ce travail supplémentaire, et souvent facture ces heures supplémentaires. L'employeur répond qu'en vertu de sa politique interne il ne facture pas des heures supplémentaires aux tierces parties lorsque l'ACIA n'a pas payé des heures supplémentaires, mais le syndicat estime plutôt que cette politique n'est pas appliquée et que, dans les faits, des heures supplémentaires sont facturées à des tierces parties même lorsque l'ACIA ne rémunère pas ses employés pour ces heures supplémentaires.

L'employeur répond que les dispositions en matière d'heures supplémentaires sont conformes aux normes actuelles, y compris en ce qui a trait aux autres syndiqués travaillant au sein de l'ACIA. Il ajoute que la proposition de l'agent négociateur serait beaucoup trop onéreuse à l'heure actuelle.

Étant donné l'incohérence apparente des pratiques actuelles, et compte tenu du fait que l'ACIA conserve le droit de facturer à des tierces parties dont les actions sont responsables de l'accomplissement ponctuel de petites quantités de travail supplémentaire par des employés de l'ACIA, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée comme suit : qu'à compter de la ratification de la nouvelle convention collective, les employés pourront accumuler les heures supplémentaires effectuées au cours d'une même semaine, et le taux d'heures supplémentaires devra leur être versé pour chaque période totale de 15 minutes de travail supplémentaire effectué au cours de la semaine. Nous reconnaissons que cette proposition, si les parties y conviennent, pourrait soulever des problèmes de mise en œuvre, et invitons donc les parties à en discuter avant que cette modification ne prenne effet.

Congés compensatoires (clauses actuelles 27, 28, 29, 30 et 33)

Les parties ont convenu en principe d'intégrer à la convention collective un nouvel article traitant des congés compensatoires, dans lequel seraient regroupées diverses dispositions actuellement éparpillées dans la convention collective.

Le seul différend à cet égard a trait à une proposition de l'agent négociateur selon laquelle les employés auraient le choix d'écouler le temps en question en congés compensatoires ou de monnayer les heures supplémentaires effectuées, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rentrée au travail, et le temps de déplacement lorsqu'ils ont droit au taux des heures supplémentaires. À l'heure actuelle, l'employé ne peut écouler le temps qui lui est dû qu'avec l'approbation de l'employeur. Le libellé actuel prévoit aussi que le temps dû à l'employé peut être écoulé par l'employé au moment dont les parties peuvent convenir, et que

l'employeur peut monnayer le solde du temps supplémentaire impayé d'un exercice financier en date du 30 septembre suivant.

La CIP recommande que le nouvel article portant sur les congés compensatoires soit intégré à la nouvelle convention collective, sans toutefois modifier le libellé actuel des dispositions.

Droit au titre des congés annuels (Article 37)

L'agent négociateur a proposé d'importantes améliorations au droit au titre des congés annuels, soit le droit à 4 semaines de congés annuels après 5 années de service (contre 8 actuellement), à 5 semaines après 10 années de service (contre 18 actuellement), puis à 6 semaines après 23 années de service (contre 28 actuellement). Le syndicat fait valoir que le droit au titre des congés annuels était moins étendu à l'ACIA qu'au sein de plusieurs autres secteurs de l'administration publique fédérale, et même au sein d'autres unités de négociation au sein même de l'ACIA. L'employeur soutient que le droit aux congés annuels n'y est pas sensiblement différent de ce qui existe ailleurs dans la plupart des secteurs de l'administration publique fédérale.

La CIP recommande que les clauses actuelles de la convention collective soient renouvelées.

Établissement du calendrier des congés annuels (Article 37)

L'agent négociateur propose un nouveau libellé afin de clarifier les modalités d'établissement du calendrier des congés annuels, en ajoutant à cette clause la phrase suivante : [traduction] « Dans l'éventualité d'un conflit avec les intérêts d'autres employés, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans la décision d'accorder un congé annuel. » Le syndicat affirme que cette pratique est déjà instaurée à certains établissements, mais qu'on observe une application incohérente de cette pratique dans l'ensemble des services de l'ACIA. L'employeur soutient que le système actuel est équitable, soulignant que le libellé actuel oblige l'employeur à faire tout effort raisonnable pour établir le calendrier des congés annuels des employés de façon équitable.

La CIP recommande que la convention collective soit modifiée de manière à y préciser que le nombre d'années de service soit le facteur déterminant dans la décision d'accorder le congé annuel de l'employé advenant un conflit avec les intérêts d'autres employés.

Modification des modalités régissant l'octroi des congés annuels (Article 37)

L'agent négociateur propose l'ajout d'une nouvelle clause prévoyant des consultations sérieuses avec la section locale visée avant de mettre en place au sein du milieu de travail quelque modification aux modalités régissant l'octroi des congés annuels.

La CIP recommande que cet ajout ne soit pas apporté à la convention collective.

Remboursement des frais de délivrance d'un certificat médical

L'agent négociateur demande le remboursement des frais de délivrance d'un certificat médical lorsque la production d'un tel certificat est requise par l'employeur. L'employeur reconnaît que certaines conventions collectives de l'administration publique fédérale prévoient une telle disposition, mais souligne que cela établirait un précédent en ce qui a trait au Conseil du Trésor et aux organismes gouvernementaux.

Étant donné que la demande de production d'un certificat médical est à la discrétion de l'employeur, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée de manière à y prévoir le remboursement des frais de délivrance d'un certificat médical lorsque sa production est requise par l'employeur, et ce, à concurrence de 35 \$.

Congé pour accomplir du travail de bénévole et congé pour des raisons personnelles (Article 53)

L'agent négociateur demande que le délai de préavis à donner par l'employé pour prendre ce type de congé soit porté de 10 jours à 5 jours.

Étant donné que cette modification a été convenue dans plusieurs conventions collectives de l'administration publique fédérale, la CIP recommande cette modification pour la nouvelle convention collective.

Temps alloué pour se laver (Article 59)

Le libellé actuel de la clause prévoit une période maximale de 10 minutes pour se laver à la fin de la journée de travail lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail il existe un besoin évident à cet effet. L'agent négociateur soutient que cette mesure est insuffisante, tant en raison du temps alloué que parce qu'aucun temps pour se laver n'est alloué à l'occasion des repas et des pauses prévues à l'horaire.

L'agent négociateur ayant justifié de la situation unique prévalant à l'ACIA en ce qui a trait au temps alloué pour se laver, et puisque le libellé actuel de la clause confère à

l'employeur un contrôle effectif du recours au temps pour se laver, la CIP recommande que la convention collective soit modifiée comme suit : qu'à compter de la ratification de la convention collective, la période maximale prévue de « dix (10) minutes » soit dorénavant de [traduction] « quinze (15) minutes », et que le total du temps maximal prévu de 15 minutes pour se laver puisse être consacré à cet effet à la fin de la journée de travail ou à la pause pour le repas ou de façon combinée.

Exécution des fonctions d'un niveau de classification supérieur (Article 62)

Le libellé actuel de la clause oblige l'employeur à verser à l'employé exécutant à titre intérimaire les fonctions d'un niveau supérieur le taux supérieur prévu pour ces fonctions lorsque l'affectation d'intérim est d'une durée d'au moins deux journées consécutives. Une exception à cet égard est prévue pour les employés des groupes GL et GS, ainsi que pour les employés du groupe EG aux échelons 02 et 03 affectés à des fonctions d'inspection. Ces employés ont droit au taux du niveau de classification supérieur lorsqu'ils exécutent ces fonctions à titre intérimaire pendant au moins un poste.

L'agent négociateur demande la réduction du seuil de deux jours à une journée, et ce, pour tous les employés. L'agent négociateur souligne que plusieurs conventions collectives intervenues avec le Conseil du Trésor prévoient une disposition similaire à celle proposée ici.

La CIP recommande que les clauses actuelles de la convention collective soient renouvelées.

Durée (Article 65)

Comme mentionné précédemment, les parties ont convenu que la convention collective sera renouvelée pour une période de trois ans, la nouvelle convention devant ainsi venir à échéance le 31 décembre 2014. L'employeur demande un délai de mise en application supérieur à la période habituelle de 90 jours stipulée prévue à l'article 117 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, en raison de problèmes découlant du transfert des fonctions liées à la rémunération au nouveau centre de traitement de la rémunération situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. Les deux parties se sont dites disposées à s'entendre sur une lettre d'accord prévoyant une prolongation du délai normal de mise en application uniquement en ce qui a trait à la convention collective dont il s'agit ici.

La CIP recommande que les parties souscrivent à une lettre d'accord prévoyant la prolongation du délai de mise en application de la nouvelle convention collective à une période d'au plus 120 jours à compter de sa signature.

Fonds de justice sociale (nouveau)

L'agent négociateur demande une contribution de l'employeur à hauteur d'un cent par heure de travail au Fonds de justice sociale de l'AFPC, destiné à appuyer le développement international et l'aide d'urgence en cas de catastrophe, des initiatives de lutte à la pauvreté et diverses autres causes.

La CIP recommande que cet ajout ne soit pas apporté à la convention collective.

Indemnité pour l'hygiène des viandes (nouveau)

L'agent négociateur propose une nouvelle indemnité pour l'hygiène des viandes correspondant à 4 % du salaire à taux simple pour toutes les heures de travail effectuées par les employés affectés à des fonctions d'inspection dans un abattoir. Cette mesure correspond à l'indemnité pour l'hygiène des viandes versée depuis 2006 aux employés du groupe de Médecine vétérinaire de l'ACIA, représentés par un autre agent négociateur. L'employeur souligne que cette indemnité avait été consentie en raison de difficultés de recrutement au poste de vétérinaire.

L'employeur estime que les coûts liés au versement d'une telle indemnité à ces employés du groupe représenté par l'AFPC seraient considérables.

La CIP recommande que cet ajout ne soit pas apporté à la convention collective.

Indemnité de maintien en poste pour les conseillers en rémunération

Le transfert des activités du service de la paye du gouvernement fédéral au nouveau Centre des services de paye de la fonction publique à Miramichi, au Nouveau-Brunswick, actuellement en cours, entraînera des pertes d'emplois pour des employés du service de la rémunération de l'ACIA. Une indemnité de maintien en poste de 2 000 \$ par année durant la période de transition a été négociée pour les conseillers en rémunération AS-02 dans le cadre des négociations collectives entre le Conseil du Trésor et l'AFPC et entre Parcs Canada et l'AFPC.

Alors que l'employeur avait indiqué dans le cadre des présentes négociations qu'il était ouvert à l'idée d'accorder cette indemnité aux conseillers en rémunération AS-02, l'agent négociateur demande que cette indemnité soit également accordée aux conseillers en rémunération aux groupes et échelons AS-01, AS-03, AS-04, AS-05 et AS-06. Cela équivaldrait à étendre l'admissibilité à cette mesure à 20-25 employés de plus. L'agent négociateur a notamment fait valoir que les employés des groupes AS-02 et AS-03 accomplissaient des fonctions très similaires.

La CIP recommande que l'indemnité annuelle de maintien en poste de 2 000 \$ soit versée aux employés des groupes AS-02 et AS-03, cette mesure prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Politique sur la transition en matière d'emploi (Appendice B)

Cette politique consiste en un document exhaustif faisant partie de la convention collective. Elle vise à assurer la continuité d'emploi des employés dont les services ne sont plus requis en raison de la cessation d'une fonction ou d'un manque de travail. L'agent négociateur a proposé les modifications suivantes :

- Augmentation de l'indemnité d'études (clause énonçant les définitions et alinéa 6.3.1c)), qui passe de 10 000 \$ à 11 000 \$. L'agent négociateur fait valoir que cela est conforme aux normes du Conseil national mixte.
- Modification de la période durant laquelle les employés peuvent exercer un choix parmi les trois options offertes, proposant que la période actuelle de 90 jours passe à 120 jours. Cette modification aurait une incidence sur plusieurs autres paragraphes de la politique visée, notamment les paragraphes 1.1.8, 1.2.3, 6.1.2, 6.1.3, 6.1.4, 6.1.5, et 6.3.1. L'agent négociateur fait valoir que cela est conforme aux dispositions prévues dans toutes les conventions qu'il a conclues par le passé au sein de l'administration publique centrale, et que l'ACIA a prolongé la période de 90 jours par le passé.

Nous relevons que l'employeur a soulevé une objection fondée sur le paragraphe 177(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, selon laquelle la CIP n'a pas compétence en ce qui a trait à la formulation de quelque recommandation visant la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement d'un employé. Nous ne formulons aucune opinion à cet égard, car nous estimons que la recommandation formulée ci-après par la CIP ne met pas en cause sa compétence en la matière. Nous recommandons donc ce qui suit :

- **Avec prise d'effet à compter de la ratification de la nouvelle convention collective, que le délai imparti aux employés optants pour se décider passe à 120 jours, comme le propose l'agent négociateur.**

Groupe Soutien des sciences sociales (SI)

L'agent négociateur propose une mesure de rajustement au marché relativement à ce petit groupe d'employés, avec prise d'effet avant l'application de l'augmentation générale de salaire. Ce groupe consiste actuellement en neuf employés, lesquels accomplissent des fonctions de nature parajuridique au sein de l'ACIA. La proposition de l'agent négociateur vise à accorder la parité

avec les employés du groupe SI travaillant à Parcs Canada, rétroactivement à la date de prise d'effet du renouvellement de la convention collective. Cette mesure entraînerait des augmentations de 3,81 % à 12,69 % avant l'augmentation générale de salaire. Dans son mémoire, l'employeur reconnaît une disparité salariale avec les employés du même groupe travaillant auprès de Parcs Canada.

La CIP recommande un rajustement pour les employés du groupe SI, les augmentant aux niveaux correspondants de Parcs Canada, avec rétroactivité au début de la nouvelle convention collective, le rajustement devant être appliqué avant la prise d'effet de l'augmentation générale de salaire.

Groupe Gestion des finances (FI)

Ce groupe est composé de 76 employés. L'agent négociateur propose une augmentation de 2 % à l'échelon maximal de chaque niveau pour les employés des groupes et niveaux FI-01 à FI-04, prenant effet au début du renouvellement de la convention collective. Cela concorderait avec une modification apportée en 2008 à la classification du groupe FI du Conseil du Trésor. À l'époque, l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances a été réduite de manière à ce qu'elle ne soit appliquée qu'aux employés FI-03, à 1 %, et à 2 % pour les employés FI-04.

La CIP recommande que la proposition de l'agent négociateur soit appliquée avec effet rétroactif au début de la nouvelle convention collective, mais en appliquant la modification à l'indemnité transitoire de manière à ce qu'elle corresponde à celle s'appliquant aux employés de la classification du groupe FI du Conseil du Trésor. Tout montant reçu par l'employé au titre de l'indemnité transitoire doit être soustrait du montant de la paye rétroactive.

Éléments à l'égard desquels les parties se sont entendues

Nous observons qu'en sus des éléments à l'égard desquels les parties se sont entendues durant les séances de négociations, elles se sont également entendues au sujet de divers éléments de moindre importance au cours de la dernière journée d'audience de la CIP ainsi qu'ultérieurement. Voici les éléments dont il s'agit :

- Dans la version anglaise de la convention collective, modifier le titre de la clause 37.13 de manière à ce que le nouveau titre se lise comme suit : Carry-Over and Liquidation of Vacation Leave.
- À la clause 37.15, ajouter le mot [traduction] « acquis » avant le mot « inutilisés ».
- Aux clauses 38.04a) et 38.04b), ajouter les mots [traduction] « auprès de l'Employeur » à la fin de la phrase.

- Supprimer l'Appendice A-1.
- Renouveler l'Appendice A-2, en supprimant la mention des zones.
- Supprimer l'Appendice A-3.
- Renouveler l'Appendice A-4, en supprimant la mention des zones.
- Dans la version anglaise de la convention collective, remplacer le terme « retained » par le terme « retrained » au paragraphe 1.1.41 de la Politique sur la transition en matière d'emploi (Appendice B).
- Dans l'Appendice B, changer la désignation du service chargé de répondre aux demandes de renseignements émanant des employés par la désignation suivante : [traduction] « Division des relations en milieu de travail et de la main-d'œuvre de la direction générale des ressources humaines de l'Agence ».

La CIP a discuté des recommandations contenues dans le présent rapport et la majorité a consenti à ces dernières. Le représentant de l'employeur a exprimé plusieurs commentaires ci-inclus :

«Je dois à regret déclarer que je suis en désaccord relativement à trois éléments de la présente décision.

J'ai d'importantes réserves au sujet de la décision de recommander l'adoption de la proposition syndicale en ce qui a trait aux groupes GL et GS. J'ai également des réserves aussi importantes en ce qui a trait aux améliorations recommandées par la formation pour ce qui est des dispositions existantes sur la rémunération des heures supplémentaires. J'ai également des réticences à l'égard des améliorations recommandées par la majorité en ce qui concerne la clause sur le « temps alloué pour se laver » contenue dans la convention collective.

En ce qui touche le premier élément, le syndicat a proposé une réduction du temps de travail des employés des groupes GL et GS de manière à ce qu'ils effectuent le même nombre d'heures de travail que la majorité des autres employés faisant partie de l'unité de négociation tout en conservant le même salaire annuel. Cela entraînerait une augmentation significative du taux de salaire horaire des employés des groupes GL et GS. En somme, ils recevraient le même salaire tout en travaillant moins; l'employeur recevrait moins de travail tout en leur versant le même salaire.

Le syndicat avait notamment fondé son argumentation sur le fait que sa proposition de diminuer le nombre d'heures de travail des

employés des groupes GL et GS sans réduction correspondante de leur salaire avait été mise en application dans un autre organisme fédéral, soit l'ARC. Or, cette modification avait été instaurée à l'ARC dans le contexte de la conversion prévue de la classification existante à la classification du groupe SP. Une modification similaire avait également été instaurée à la CCN, alors que la durée de la semaine de travail des employés des groupes GL et GS avait été réduite lors de la reclassification des postes GL et GS à la classification du groupe RE. La durée de la semaine de travail des employés des groupes GL et GS avait été réduite dans ces deux organismes en raison de la conversion de la classification des postes visés, et non en raison d'une volonté d'harmoniser la durée du travail des employés. Aucune modification du système de classification des postes des groupes GL et GS n'est proposée au sein de l'ACIA. À mon avis, il s'agit de contextes forts différents, et donc toute comparaison à cet égard entre l'ACIA et ces autres organismes gouvernementaux n'est pas d'un grand secours.

Je suis également préoccupé du fait que l'on n'ait présenté à cette formation aucune preuve des répercussions qu'auraient pu avoir les modifications apportées à la durée du travail à l'ARC et à la CCN sur les employés relevant d'autres classifications à ces endroits, en particulier les employés avec lesquels les employés faisant partie (autrefois) des groupes GL et GS interagissent régulièrement. Les répercussions de la proposition syndicale sur d'autres employés travaillant au sein de l'ACIA sont également inconnues. Il me semble que ce sont là des questions dont il conviendrait que les parties discutent en profondeur à la table de négociation avant que la présente formation songe à recommander l'adoption de la proposition syndicale.

La formation a également entendu des éléments de preuve selon lesquels la grande majorité des employés du groupe affecté par la proposition du syndicat concernant les groupes GL et GS avait obtenu récemment d'importantes augmentations salariales. Ces augmentations visaient expressément les employés des groupes GL et GS et allaient bien au-delà des augmentations négociées obtenues par tous les autres employés visés par la présente convention collective. Ces augmentations résultaient de la suppression des zones géographiques de rémunération et de l'introduction de taux de rémunération à l'échelle nationale. Le taux de rémunération horaire de tous les membres des groupes professionnels GL et GS a augmenté

pour atteindre le taux de rémunération en vigueur dans la zone géographique la mieux rémunérée pour les groupes GL et GS au pays, peu importe la zone à laquelle l'employé pouvait être affecté.

Le résultat net de la proposition syndicale ferait en sorte que les employés des groupes GL et GS obtiennent une autre importante augmentation de leur taux de salaire horaire. Aucune preuve n'a été présentée à la formation permettant de justifier une telle augmentation. Le syndicat a fait valoir que la différence au niveau des heures de travail occasionnait des difficultés sur les lieux de travail. L'employeur n'était pas d'accord. En l'absence d'éléments de preuve clairs et convaincants de l'existence de telles difficultés, et en l'absence de quelque élément de preuve justifiant une augmentation importante du taux de salaire horaire des employés des groupes GL et GS, je ne crois pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur acquiesce à l'heure actuelle à cette proposition présentée à la table de négociation.

En ce qui a trait au deuxième élément, il est évident qu'il s'agit d'une percée majeure et que cela créera un précédent. Le syndicat n'a présenté aucune preuve qu'une mesure similaire ait été mise en place dans quelque autre organisme gouvernemental fédéral. Une telle mesure n'a par ailleurs jamais été accordée dans le cadre d'une décision arbitrale ni d'un rapport émanant d'une CIP en ce qui a trait à quelque organisme gouvernemental fédéral.

Qui plus est, puisqu'il n'existe aucun précédent relativement à cette proposition, il n'existe aucune preuve convaincante que cette proposition puisse être mise en application dans le cadre du système de traitement de la paie actuel de l'employeur. Encore une fois, il m'apparaît qu'une proposition majeure comme celle-ci, dont on peut s'attendre à ce que la mise en application produise des remous sinon des difficultés insurmontables, devrait faire l'objet de discussions approfondies à la table de négociation avant de recevoir l'aval de la présente formation. Bien que j'apprécie les efforts consentis afin de peaufiner la recommandation de manière à en circonscrire davantage l'incidence par rapport à la proposition initiale du syndicat, je ne crois pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur acquiesce à l'heure actuelle à cette proposition présentée à la table de négociation.

Enfin, je ne peux souscrire à l'acceptation par la majorité des améliorations proposées par le syndicat au libellé actuel de la clause portant sur le temps alloué pour se laver. La majorité de cette formation recommande un libellé qu'on ne retrouve nulle part ailleurs dans les conventions collectives conclues par un employeur relevant de l'administration fédérale. Si une telle disposition existe dans une convention collective du secteur privé et qui constituerait alors un précédent à cet égard, cela n'a pas été porté à l'attention de la formation.

On a fait valoir devant cette formation que le budget de 2011 avait prévu des fonds destinés à l'ACIA afin que celle-ci procède à la modernisation de ses mécanismes d'inspection de la salubrité des aliments, notamment par la conception d'un nouveau modèle amélioré d'inspection des aliments. L'employeur a fait valoir qu'il était possible que la mise en œuvre de cette initiative ait des répercussions sur l'ensemble du processus d'inspection. Il se pourrait alors que la modernisation du système mène à une diminution du temps requis pour se laver. L'employeur a soumis que les parties devraient attendre que le modèle amélioré d'inspection des aliments ait été effectivement mis en place et évalué avant de songer à apporter des modifications à la convention collective à cet égard. Ce point de vue m'apparaît des plus raisonnables, et donne à penser qu'il faudrait au moins que des discussions approfondies aient lieu à la table de négociation au sujet des propositions syndicales à cet égard, sinon que cette question soit reportée à une ronde de négociation ultérieure.

On a également fait valoir devant cette formation que les modalités actuelles de la clause prévoyant le temps alloué pour se laver pouvaient ne pas satisfaire aux besoins de tous les employés visés en raison des variantes au niveau de la taille et de l'aménagement physique des abattoirs disséminés dans tout le pays. Cela étant, puisqu'on pourrait sans doute trouver diverses façons de perfectionner le fonctionnement de l'ACIA, l'employeur a fait valoir qu'il serait sans doute utile de procéder à une évaluation de la situation afin de cerner les problématiques, de dresser un état de la situation dans les divers établissements, d'analyser les résultats et de se pencher sur les pistes de solution possibles pour régler les situations problématiques, tant à court terme qu'à long terme. Là encore, il me semble que la proposition du syndicat à cet égard

devrait au moins faire l'objet de discussions approfondies entre les parties, à la table de négociation.

Par conséquent, bien que j'apprécie les efforts consentis par la majorité afin de peaufiner la recommandation de manière à en circonscrire davantage l'incidence par rapport à la proposition présentée à l'origine par le syndicat, je ne crois pas qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur acquiesce à l'heure actuelle à cette recommandation de la majorité à la table de négociation. »

COMMENTAIRE FINAL DU PRÉSIDENT DE LA CIP

Je me dois d'exprimer ma déception de constater une dissidence à l'égard du rapport produit par la présente CIP. Cette déception est provoquée par le fait que les trois membres de cette CIP en étaient arrivés à un consensus non équivoque relativement aux recommandations formulées dans ce rapport, un consensus qui semble, hélas, s'être étiolé.

Je me permets d'exposer la chronologie des travaux afin d'expliquer cette situation. À la suite de l'audience sur cette affaire en février 2013, les trois membres de cette CIP ont tenu une séance de travail au début du mois de mars. Les deux représentants ayant consulté leur partie respective, la formation a convenu des recommandations à formuler. J'ai ensuite rédigé le rapport en fonction de cette entente. Après des discussions et la clarification de certains éléments, le rapport a été rédigé en version finale, représentant toujours le consensus auquel nous étions arrivés au mois de mars. Le 9 avril, le représentant de l'employeur a fait savoir par écrit qu'il était prêt à signer le rapport. Or, entre-temps, le représentant de l'agent négociateur avait soulevé trois questions qui ne faisaient pas partie du consensus auquel nous étions arrivés précédemment. Il a fait savoir qu'il était prêt à déposer une dissidence relativement à ces trois questions. Des pourparlers ont eu lieu afin de tenter de rétablir le consensus. Le 12 mai, le représentant de l'agent négociateur m'a informé qu'il se déclarerait d'accord et qu'il signerait le rapport représentant le consensus auquel nous étions arrivés précédemment. Entre-temps cependant, le représentant de l'employeur avait reçu l'instruction de déclarer son désaccord. Malgré la poursuite des discussions, je n'ai pas été en mesure de rétablir le consensus auquel nous étions arrivés, avec le résultat que le représentant de l'employeur a déposé sa dissidence.

Il est important ici de souligner que la dissidence du représentant de l'employeur porte en grande partie sur des recommandations qui avaient recueilli l'assentiment des trois membres constituant cette CIP. Ces recommandations portaient notamment sur la réduction de l'horaire de travail

hebdomadaire des employés du groupe GL et du groupe GS ainsi que sur les modifications touchant le temps alloué pour se laver.

La présente ronde de négociations a certes été éprouvante pour les deux parties en cause. Les membres de cette CIP en étaient arrivés à un consensus sur des recommandations que nous estimions susceptibles de mener à l'atteinte d'un règlement, ce qui ne peut être accompli que si les deux parties sont disposées à faire les compromis difficiles qui s'imposent. Cela n'aide pas le processus lorsqu'une des parties choisit de revenir sur ses engagements antérieurs.

Lorne Slotnick, président de la CIP

Le 25 juillet 2013.