

Date: 2020-01-27

Dossier: 590-02-39500

DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL
et une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public entre
l'Alliance de la Fonction publique, l'agent négociateur,
et le Conseil du Trésor, l'employeur,
relativement à tous les employés de l'employeur qui font partie du groupe
Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Répertorié
Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

Devant : Dan Butler, président; Bob Kingston et Patti Bordeleau, membres

Pour l'agent négociateur : Mathieu Brûlé

Pour l'employeur : Ted Leindecker

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
Du 9 au 12 décembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

Commission de l'intérêt public

I. Introduction

[1] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») et le Conseil du Trésor (l'« employeur ») n'ont pas été en mesure de conclure une nouvelle convention collective pour l'unité de négociation du groupe Enseignement et bibliothéconomie (le « groupe EB ») après de longues négociations qui ont débuté en mai 2018 et ont pris fin en mai 2019.

[2] La convention collective précédente a expiré le 30 juin 2018.

[3] Les négociations se sont tenues à deux tables de négociation : l'une portant sur des questions propres au groupe EB et l'autre qui traitait des dispositions de la convention collective commune aux quatre unités de négociation (la « table traitant des questions communes »), mettant en cause les mêmes parties. Les trois autres unités de négociation qui siégeaient à la table traitant des questions communes étaient les groupes Services des programmes et de l'administration (groupe PA), Services de l'exploitation (groupe SV) et Services techniques (groupe TC).

[4] Avant d'entamer nos procédures, les parties se sont entendues pour aborder les dispositions attribuées à la table traitant des questions communes exclusivement devant la commission de l'intérêt public (« CIP » ou « commission ») créée pour le groupe PA. L'accord précise que tous les règlements liés aux questions communes s'appliqueront au groupe EB. Par conséquent, notre mandat à l'égard du groupe EB en tant que commission distincte se limitait aux propositions propres à sa convention collective.

[5] Dans son rôle principal en vertu de la section 10 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la « Loi »), une CIP « [...] s'efforce [...] d'aider les parties au différend à conclure ou à réviser la convention collective » (art. 172). Si une CIP ne règle pas les questions qui divisent les parties, son rôle consiste alors à présenter un rapport accompagné de recommandations visant à trancher le différend (art. 176) au président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

[6] À titre de commission responsable du groupe EB, nous avons rencontré les parties durant quatre jours, du 9 au 12 décembre 2019, nous avons entendu leurs

déclarations, et nous nous sommes efforcés de les inciter au dialogue afin de résoudre au moins quelques-unes des questions en suspens. Bien que nous ayons été en mesure de trouver des solutions possibles --- une [traduction] « communauté d'esprit » --- à l'égard de quelques questions en litige, les parties n'ont pas officiellement [traduction] « entériné » quelque question que ce soit. En ce qui concerne les principales questions d'ordre monétaire, les positions des parties sont demeurées sensiblement éloignées. Le fait que les priorités de négociation importantes à la table traitant des questions communes n'aient pas été réglées a certainement compliqué nos discussions. Il était également évident qu'en l'absence de renseignements sur le déroulement probable des négociations concernant le groupe PA, qui est le [traduction] « chef de file », il n'était guère possible de faire progresser la conclusion d'une nouvelle convention collective pour le groupe EB à l'étape de la commission.

[7] Nous reconnaissons donc avec regret que la commission doit se tourner vers son rôle qui consiste à soumettre le présent rapport accompagné de nos conclusions et recommandations sur la révision de la convention collective du groupe EB.

[8] Comme l'exige l'art. 175 de la *Loi*, les facteurs ci-dessous ont orienté notre rapport :

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 de l'État fédéral.

[9] Notre rapport est également circonscrit par les exigences énoncées aux paragraphes 177(1) et (2) de la *Loi* :

Réserves

177 (1) *Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :*

a) *soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;*

b) *soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur la pension de la fonction publique ou la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;*

c) *soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;*

d) *soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.*

Questions exclues

(2) *Sont exclues du champ du rapport les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandée la conciliation.*

[10] La *Loi* prévoit la règle de décision qui s'appliquait à nos délibérations : en vertu des paragr. 178(1) et (2), les conclusions et les recommandations de la majorité sur les questions en litige sont réputées constituer celles de la commission sur ces questions. Lorsqu'il n'y a pas de majorité, les conclusions et les recommandations du président de la commission de l'intérêt public sont réputées constituer celles de la commission.

[11] Comme on peut s'y attendre lorsqu'il existe des divergences importantes entre les positions des parties, les personnes que celles-ci avaient désignées ne souscrivaient pas toujours aux recommandations qui devraient figurer dans le présent rapport, en particulier, mais pas uniquement, celles qui concernent les augmentations économiques et les rajustements des salaires. (Par conséquent, lorsque le rapport contient les mots [traduction] « la commission recommande », il ne faudrait pas interpréter cela au sens où l'une des personnes désignées ou les deux sont d'accord.) Cela dit, je tiens à remercier M. Kingston et Mme Bordeleau pour l'esprit de collaboration dont ils ont fait preuve dans notre travail et les efforts considérables qu'ils ont déployés en vue d'aider les parties tout au long de nos procédures. Les deux ont décidé d'ajouter des observations au présent rapport, qui se trouvent à l'annexe 1.

L'unité de négociation

[12] Au 31 mars 2018, l'unité de négociation se composait en tout de 971 fonctionnaires dont les postes étaient répartis en trois classifications ou groupes : 711 dans le groupe Enseignement (ED), 223 dans le groupe Bibliothéconomie (LS) et 37 dans le groupe Soutien de l'enseignement (EU).

[13] Les fonctionnaires dont les postes relèvent de la classification ED sont répartis en trois sous-groupes. Le sous-groupe Enseignement des langues (ED-LAT) surveille l'enseignement d'une langue officielle ou étrangère aux fonctionnaires et à toute autre personne. Les fonctionnaires appartenant au sous-groupe Enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) enseignent aux élèves, jeunes et adultes, et les conseillent, principalement dans les communautés autochtones de l'Ontario et de l'Alberta et dans les établissements correctionnels. Les fonctionnaires relevant du sous-groupe Services d'éducation (ED-EDS) planifient, élaborent, dirigent ou évaluent les programmes d'enseignement ou mènent des recherches en matière d'enseignement.

[14] Les fonctionnaires relevant de la classification LS appliquent une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

[15] La classification EU regroupe les moniteurs des programmes scolaires et parascolaires qui remplissent des fonctions d'aide-enseignant, soutiennent l'enseignement d'une langue seconde ou aident à offrir les programmes d'éducation physique.

[16] En date de mars 2018, la masse salariale de l'unité de négociation s'élevait à environ 7,5 millions de dollars.

II. Propositions et recommandations

[17] Les recommandations qui suivent traitent du fond des propositions des parties qui sont en litige. Par souci de brièveté, nous ne reproduisons pas le libellé précis des propositions des parties, sauf dans un cas où il s'avère nécessaire d'illustrer l'intention. Contrairement à un conseil d'arbitrage qui adjuge le libellé précis de la convention, nous estimons que le rôle pertinent d'une commission consiste à relever en termes généraux les modifications, ou les renouvellements, qui permettraient à notre avis de dénouer adéquatement l'impasse des négociations. Nous laissons aux

parties le soin de façonner le libellé précis des révisions convenues à la convention collective, lorsque la présente ronde de négociation aboutira à une conclusion. Dans deux cas, cependant, nous signalons des clauses propres à d'autres conventions collectives que les parties devraient prendre en considération.

[18] Si, au terme de la présente ronde de négociation, les parties conviennent d'apporter d'autres modifications importantes aux dispositions de la convention collective aux tables PA, SV ou TC, nous espérons que l'agent négociateur et l'employeur envisageront sérieusement d'étendre ces modifications à la convention du groupe EB, s'il y a lieu.

Taux de rémunération et durée

[19] Le litige entourant les nouveaux taux de rémunération du groupe EB et la durée de la nouvelle convention collective est au cœur de l'impasse des négociations.

[20] L'agent négociateur propose une durée de trois ans et des augmentations de 3,5 % de tous les taux de rémunération à partir du 1^{er} juillet de chaque année.

[21] De plus, le 1^{er} juillet 2018, avant l'application de la première augmentation de 3,5 %, l'agent négociateur propose les rajustements des salaires suivants :

ED-EST (10 mois) – Affaires autochtones et du Nord Canada

Augmentation au marché de 10 % de tous les taux en Ontario

Augmentation au marché de 20 % de tous les taux en Alberta

ED-EST – directeur et directeur adjoint

Suppression des taux de niveau 1

Suppression de la note sur la rémunération concernant les qualifications

Application de la grille salariale de niveau 2 aux directeurs et directeurs adjoints

Augmentation au marché de 10 % des taux en Ontario

Augmentation au marché de 20 % des taux en Alberta

EU

Ajustement au marché conformément à la répartition de l'enseignement sur 10 mois (10 % ailleurs qu'en Alberta ou en Ontario)

ED-EST (12 mois)

Attribuer à tous les fonctionnaires les taux applicables à l'enseignement sur 12 mois

ED-LAT

Augmentation de 10 % de tous les taux

ED-EDS

Augmentation de 10 % de tous les taux

LS

Laisser tomber l'échelon inférieur des niveaux LS-01 à LS-03

Ajouter 1 échelon au sommet du niveau LS-01 (2,8 %)

Ajouter 2 échelons au sommet des niveaux LS-02 et LS-03 (3,2 %)

Laisser tomber les 2 échelons du bas au niveau LS-04

Ajouter 2 échelons au sommet du niveau LS-04 (3,4 %)

Laisser tomber les échelons du bas au niveau LS-05

Ajouter 1 échelon au sommet du niveau LS-05

Augmentation au marché de 12 % de tous les taux après la restructuration

Enseignants sur 12 mois

Nouveaux taux de rémunération nationaux

[modifications de la mise en œuvre des notes sur la rémunération au besoin pendant toute la durée]

[22] L'employeur propose une durée de quatre ans et des augmentations de 2,0 % de tous les taux de rémunération les 1^{er} juillet 2018 et 2019, suivies par des augmentations de 1,5 % des taux de rémunération les 1^{er} juillet 2020 et 2021. L'employeur signale aussi qu'il est disposé à envisager [traduction] « des mesures monétaires supplémentaires pouvant atteindre 1 % du salaire de base du groupe EB ».

[23] Les recommandations qui suivent concernant la rémunération viennent uniquement de moi en ma qualité de président --- l'utilisation que je fais ici de la première personne du singulier a pour but de mettre l'accent sur ce point. Je reconnais respectueusement que M. Kingston et Mme Bordeleau ont présenté avec diligence les positions de leur partie respective, qui diffèrent sensiblement de mes recommandations.

Augmentations économiques annuelles et durée

[24] La tendance qui ressort des augmentations économiques annuelles prévues dans les conventions collectives qui ont été négociées jusqu'ici, avec d'autres agents négociateurs de l'administration publique centrale, est claire. Pour une durée contractuelle de quatre ans, les augmentations économiques seraient celles qui suivent, si elles s'appliquaient au groupe EB :

À compter du 1 ^{er} juillet 2018	2,0 %
À compter du 1 ^{er} juillet 2019	2,0 %
À compter du 1 ^{er} juillet 2020	1,5 %
À compter du 1 ^{er} juillet 2021	1,5 %

[25] Quoiqu'elles soient largement et fermement établies, les grilles de salaire applicables à ce domaine de compétence ne lient pas les parties aux présentes négociations. Néanmoins, il est compréhensible que l'employeur fasse énergiquement valoir que la tendance à laquelle ont souscrit la plupart de ses autres unités de négociation devrait constituer le fondement d'une nouvelle convention dans le présent cas. Il est également compréhensible que l'agent négociateur se fonde sur l'historique de ses négociations pour soutenir qu'il devrait pouvoir adopter sa propre ligne de conduite et parvenir à un résultat différent, en tant que syndicat ayant la plus grande présence syndicale au sein de l'administration publique centrale.

[26] Même si je respecte la décision de l'agent négociateur d'obtenir quelque chose de différent, je n'ai trouvé dans le corpus des données économiques et de la rémunération qu'ont examiné les parties aucun motif clair et convaincant de s'écarter de la tendance établie en ce qui concerne les augmentations économiques annuelles. Je crois plutôt qu'il est plus probable que les possibilités d'offrir une valeur supplémentaire aux membres de l'unité de négociation apparaîtront en dernier ressort à la table traitant des questions communes, et/ou, en ce qui concerne le groupe EB, plus particulièrement, pendant la négociation de la bonification des « rajustements des salaires ».

[27] Par conséquent, je recommande que les augmentations économiques prévues sur quatre ans de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %, qui seront en vigueur le 1^{er} juillet de chaque année, servent de fondement au règlement envisagé pour le groupe EB dans une convention collective qui expirera le 30 juin 2022.

Rajustement des salaires

[28] Durant nos discussions, l'employeur a insisté sur ce point : même si l'agent négociateur peut influencer sensiblement les décisions concernant la façon d'utiliser les fonds disponibles aux fins du rajustement des salaires --- c'est-à-dire, la répartition des fonds entre les sous-groupes de l'unité de négociation --- le montant global alloué à cet exercice doit se limiter à 1,0 % de la masse salariale. De plus, les observations de

l'employeur laissent entendre que son mandat prévoit, et exige peut-être, l'allocation de 0,8 % des fonds au cours de l'année 1 et l'allocation de 0,2 % au cours de l'année 2.

[29] La façon d'aborder la question du rajustement des salaires demeurera probablement la question la plus difficile dans la poursuite de la présente ronde de négociation. À moins que des développements extérieurs ne fassent évoluer le contexte des négociations (par exemple, dans le cadre de l'offre qui émergera de la table traitant des questions communes), je crois que l'employeur devra augmenter les fonds disponibles aux fins du rajustement des salaires du groupe EB, si un règlement à l'amiable pour cette unité de négociation doit se produire. Par ailleurs, l'agent négociateur devra rajuster substantiellement ses attentes, étant donné que l'offre globale présentée à l'unité de négociation du groupe EB aux fins du rajustement des salaires, dont le coût est estimé à environ 12 % (mémoire de l'employeur, tableau 4, p. 20), ne constituera pas le fondement de la convention.

[30] Je suis d'avis qu'il faudra envisager, de façon réaliste, un rajustement des salaires correspondant à **2 ou 3** %, plutôt que de 1 %, de la masse salariale pour parvenir à un accord, surtout si le coût de la mise en œuvre de la grille de rémunération nationale applicable aux postes ED-EST sur 12 mois (voir ci-dessous) est compris dans cette somme. Si les parties décident de mettre en œuvre certains rajustements des salaires ou leur ensemble pendant la durée de la convention, plutôt que le 1^{er} juillet 2018, le financement requis pourrait être un peu inférieur.

[31] À une exception près, je ne suis pas en mesure de recommander quel rajustement des salaires auquel il convient d'accorder la préférence parmi ceux qu'a proposés l'agent négociateur. Naturellement, je n'ai reçu de celui-ci aucune précision sur les priorités dans le cadre de l'offre globale, et dans les justifications fondées des divers rajustements des salaires qu'il a proposés, je n'ai trouvé aucune raison suffisante de distinguer l'un ou certains d'entre eux. Pour ce motif, je refuse de désigner des [traduction] « gagnants » et des [traduction] « perdants ».

[32] L'exception est assurément la proposition de mettre en œuvre une grille de rémunération nationale sur 12 mois à l'intention des postes ED-EST. Le 5 avril 2019, les parties ont signé un accord qui prévoyait en détail une nouvelle grille, à la suite d'un processus de consultation mixte. Il est impératif, à mon avis, que les parties mènent leur accord à terme, qu'ils incluent la nouvelle grille dans la convention collective et qu'elles y appliquent les augmentations économiques annuelles qui sont

recommandées ci-dessus. En ajoutant enfin à la convention collective la grille de rémunération sur 12 mois des postes ED-EST (qui faisait malheureusement défaut dans le passé), les parties pourront également, et devraient, supprimer de la convention collective l'annexe [traduction] « fantôme » « A1 », qui ne s'applique à personne au sein de l'unité de négociation, mais qui a servi de base pour élaborer les taux de rémunération des postes ED-EST sur 12 mois dans le passé.

[33] Étant donné que les fonds disponibles seront réservés aux rajustements des salaires, je me doute bien qu'il sera difficile pour l'agent négociateur de déterminer quelles propositions il faudra cibler. C'est pourquoi je lui recommande d'envisager d'autres approches pour répartir de façon plus normalisée les fonds disponibles aux fins du rajustement des salaires dans l'ensemble de l'unité de négociation. Deux possibilités simples viennent à l'esprit : 1) répartir les fonds à titre d'augmentations généralisées aux dates des augmentations économiques, le 1^{er} juillet; ou 2) augmenter la valeur de l'échelon supérieur de chaque échelle salariale, en y ajoutant un montant forfaitaire ou un certain pourcentage, selon la disponibilité des fonds. En vertu de cette dernière approche, une proportion importante des membres de l'unité de négociation qui sont déjà rémunérés aux taux maximum seront parties prenantes à la date d'entrée en vigueur, tandis que ceux qui ne le seront pas à ce moment-là recevront l'augmentation lorsqu'ils passeront à l'échelon supérieur.

Article 2 Interprétation et définitions

[34] L'agent négociateur propose d'étendre la définition de la « famille » à la clause 2.01, afin d'ajouter le « beau-frère » et la « belle-sœur ».

[35] La commission ne recommande pas l'ajout du « beau-frère » et de la « belle-sœur » à la définition de la « famille » à ce stade-ci.

Article 20 Congé annuel payé

[36] L'agent négociateur demande d'établir, à l'intention des fonctionnaires qui occupent des postes ED, une nouvelle clause 20.05d), qui fixerait durant l'année les dates auxquelles l'employeur serait tenu de répondre aux demandes de congé annuel tombant au cours d'une période déterminée de six mois. L'agent négociateur propose aussi de limiter le droit de l'employeur à fixer la date des congés annuels en vertu de l'alinéa 20.05b) pour les postes LS et EU.

[37] La commission ne recommande pas de revoir la clause 20.05b). Elle croit, cependant, qu'un précédent justifie d'ajouter à la convention collective une disposition qui fixerait les dates de présentation des demandes de congé et de réponse à ces demandes, au moins à l'intention de la communauté ED. Les parties pourraient examiner l'alinéa 34.05 b) de la convention collective du groupe PA, dont une partie est rédigée en ces termes :

Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale.

Article 22 Autres congés payés ou non payés

Clause 22.12 Congé payé pour obligations familiales

[38] L'agent négociateur propose d'apporter trois modifications à cette clause :
1) une augmentation de 37,5 heures à 75 heures du congé maximal disponible au cours d'une année financière; 2) l'ajout d'une [traduction] « visite à un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances admissibles; 3) l'élimination du maximum de 7,5 heures qui s'applique aux congés prévus pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel au cours d'une année financière (clause 22.12vii)).

[39] L'agent négociateur a qualifié le congé pour obligations familiales de priorité directrice pour le groupe EB au cours de la présente ronde de négociation. En ce qui concerne sa proposition de doubler le congé possible de 37,5 heures pour le porter à 75 heures, la commission remarque qu'en 2017-2018, l'utilisation de ce congé au sein de l'unité de négociation se situait en moyenne à 2,51 heures, nettement en deçà du maximum existant. Cette utilisation moyenne concordait étroitement avec la tendance manifeste au cours des cinq années précédentes qui a débuté en 2012-2013. Même s'il existe manifestement divers degrés d'utilisation au sein des communautés ED, EU et LS, les fonctionnaires qui occupent des postes EU étant ceux qui prennent le plus de congés chaque année, de façon générale les données ne laissent pas penser qu'il est solidement justifié de modifier le droit existant.

[40] Cela dit, il est probable que certaines années, une minorité de fonctionnaires au sein du groupe estiment que le congé de 37,5 heures ne suffit pas pour couvrir les

responsabilités familiales pressantes. En guise d'allègement partiel, la commission recommande que les parties envisagent des dispositions de report restreintes, qui permettraient d'utiliser les crédits de congé pour obligations familiales non utilisés au cours d'une année financière pendant l'année suivante, ces crédits devant être perdus s'ils n'étaient pas utilisés au cours de l'année suivante.

[41] La commission suggère aussi aux parties d'envisager la reformulation de la clause 22.12c(ii), afin de préciser qu'une visite à un membre de la famille en phase terminale constitue des soins « immédiats et temporaires » au sens de la clause 22.12c(ii), cette lecture des dispositions étant compatible avec la jurisprudence arbitrale de l'avis de la commission.

[42] La commission recommande par ailleurs le renouvellement de la clause 22.12.

Clause 22.14 Congé pour accident de travail

[43] L'agent négociateur propose d'associer les jours de congé pour accident de travail qui sont octroyés à « une durée fixée par une commission des accidents de travail », plutôt qu'à un congé « d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur ». L'agent négociateur propose aussi d'élargir la couverture afin d'englober « les traumatismes indirects ou toute autre maladie ou blessure » survenant en cours d'emploi.

[44] La commission n'est pas encline à recommander les modifications proposées par l'agent négociateur, qui, à tout le moins en ce qui concerne la question du « traumatisme indirect », risqueraient en fin de compte d'exiger des modifications de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et/ou des lois provinciales. Il semble y avoir là une entente des parties, quoique cet octroi constant de congés pour accidents de travail d'une durée maximale de 130 jours puisse poser un problème dans certains ministères ou certaines régions. La commission recommande aux parties d'utiliser un forum de consultation compétent pour élaborer des documents pédagogiques traitant des questions de cohérence et toutes autres questions découlant de l'application de la clause 22.14 existante.

Article 23 Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel

Clause 23.05

[45] L'employeur propose de supprimer le minimum de 50 % qui s'applique à l'indemnité que touche un fonctionnaire du groupe ED ou EU en remplacement de sa rémunération pendant qu'il est en congé d'études, afin de rendre ce droit discrétionnaire plutôt qu'obligatoire.

Clause 23.10 Perfectionnement professionnel

[46] Dans le cas des groupes ED et EU, l'agent négociateur propose que les fonctionnaires se voient rembourser toutes « les dépenses raisonnables engagées pour se rendre et participer à une activité de perfectionnement professionnel » et que les mots de qualification « que l'Employeur juge appropriée » soient supprimés. L'agent négociateur demande aussi l'ajout d'une disposition supplémentaire afin de préciser que l'utilisation principale des jours de perfectionnement professionnel vise des [traduction] « initiatives académiques » plutôt que des [traduction] « initiatives ministérielles ».

Clause 23.14 Assistance aux conférences et aux congrès

Clause 23.15 Perfectionnement professionnel

[47] Dans le cas du groupe LS, l'agent négociateur propose d'ajouter les mots « au Canada ou en Amérique du Nord » à la clause 23.14, pour définir les conférences et congrès admissibles. Il propose aussi, aux alinéas c) et d), ainsi qu'à la clause 23.15, de limiter le pouvoir discrétionnaire de l'employeur quant à l'octroi de congés payés et de dépenses raisonnables pour assister à ces conférences et congrès.

[48] La commission n'est pas disposée à recommander la modification des clauses 23.10, 23.14 et 23.15 qu'a proposée l'agent négociateur. Cependant, la commission est d'avis que l'importance de la participation aux congrès et du perfectionnement professionnel serait mieux signalée si les dispositions de la convention collective du groupe Recherche (RE), qui figurent aux clauses 19.01 et 19.03, étaient ajoutées à la convention collective du groupe EB :

19.01 Les parties reconnaissent qu'afin de développer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

19.03 Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence à des conférences, à des symposiums et à des ateliers

professionnels ou scientifiques ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé et que la présence et la participation à ces réunions sont considérées comme un élément important en améliorant la créativité relia[r] à la recherche scientifique ou du perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance du réseautage avec des collègues canadiens et étrangers dans le domaine de la recherche et de la participation active à l'organisation et aux activités de sociétés scientifiques et professionnelles connexes.

[49] Si les parties parviennent à s'entendre sur un libellé comme celui qui précède, la commission recommande que la révision de la clause 13.05 soit envisagée en harmonisation avec les clauses 49.02 de la convention collective du groupe PA, 54.02 de la convention collective du groupe TC et 53.02 de la convention collective du groupe SV, qui apportent toutes plus d'éclaircissements que la proposition de l'employeur concernant la clause 13.05.

Indemnité de responsabilité correctionnelle

[50] En plus de supprimer le libellé transitoire qui figure dans la dernière convention collective (qui remplaçait l'ancienne indemnité de facteur pénologique par la nouvelle indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC)), l'employeur a proposé d'exclure le versement de l'IRC en vertu de la clause 25.01 aux endroits qui ne répondent pas à la définition d'un « pénitencier ». L'employeur a aussi proposé à la clause 25.02 de limiter le versement de l'indemnité aux mois durant lesquels un fonctionnaire remplit des fonctions pendant dix jours au moins.

[51] L'employeur a retiré ses propositions à l'audience.

Article 27 Temps de déplacement

[52] L'agent négociateur propose que le temps des arrêts en cours de route qui est rémunéré en vertu de la clause 27.02 ne se limite plus à trois heures. Il maintient plutôt que toutes les heures d'arrêt en cours de route doivent être admissibles pour toucher l'indemnité, à condition qu'elles ne comprennent pas une nuitée.

[53] À la clause 27.04, l'agent négociateur propose de traiter uniformément tout le temps de déplacement au cours d'un jour de travail normal, indépendamment du fait que le fonctionnaire ait aussi travaillé ce jour-là. Il demande aussi de supprimer la limite de 15 heures qui s'applique au nombre d'heures excédant un jour de travail

normal pour lesquelles est versée une indemnité d'heures supplémentaires. Cette même limite de 15 heures qui s'applique à un jour de repos ou à un jour férié désigné payé est également supprimée dans la proposition de l'agent négociateur.

[54] La commission recommande le renouvellement de l'article 27.

Article 31 Exposé des fonctions

[55] L'agent négociateur demande de s'assurer que les fonctionnaires sont en droit de recevoir un exposé des fonctions au moment de l'embauchage et, sur demande, à n'importe quel moment par la suite. Il propose d'ajouter les mots [traduction] « superviseur et relation hiérarchique » et [traduction] « niveaux de classification » au contenu requis, ainsi que les signatures du fonctionnaire et du superviseur. De plus, l'agent négociateur propose que l'exposé des fonctions comprenne obligatoirement un paragraphe énonçant le droit de contester le contenu. Enfin, l'agent négociateur propose d'ajouter un nouveau libellé prévoyant que l'employeur soit tenu d'examiner les exposés des fonctions et de les mettre à jour tous les cinq ans.

[56] L'employeur propose qu'il soit obligatoire de fournir un exposé [traduction] « officiel » des fonctions et responsabilité, plutôt qu'un exposé « complet et courant ».

[57] La commission recommande le renouvellement de l'article 31.

Article 33 Examen du rendement et dossier de l'employé-e

[58] L'agent négociateur propose des modifications visant à renforcer l'exigence selon laquelle [traduction] « tous les éléments » du dossier d'employé-e doivent être accessibles sur demande, que l'employeur doit veiller à la confidentialité de ces dossiers, et que les systèmes de surveillance électronique ne doivent pas être utilisés pour évaluer le rendement ou pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires.

[59] La commission recommande le renouvellement de l'article 33.

Article 43 Durée du travail pour le groupe LS

[60] L'employeur propose que la rémunération à tarif et demi en vertu de la clause 43.05 ne s'applique que dans les cas où l'horaire de travail prévu est modifié à moins

de 48 heures de préavis, contrairement à l'exigence existante qui prévoit un préavis de cinq jours.

[61] La commission recommande le renouvellement de l'article 43.

Article 45 Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT

[62] L'agent négociateur propose une nouvelle clause autorisant les fonctionnaires qui effectuent du temps de préparation, à le faire à l'extérieur des locaux de l'employeur.

[63] Comme à l'article 43, l'employeur propose que la rémunération à tarif et demi en vertu de la clause 45.08 ne s'applique que dans les cas où l'horaire de travail prévu est modifié à moins de 48 heures de préavis, contrairement à l'exigence existante qui prévoit un préavis de cinq jours. Il propose aussi de supprimer la stipulation prévue à la clause 45.10 selon laquelle « [l]es heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky ».

[64] La commission ne recommande pas d'ajouter la nouvelle clause proposée par l'agent négociateur à la convention collective, ni la proposition de l'employeur de réduire la période de préavis applicable à la modification de l'horaire de travail à la clause 43.05. (Il est à noter que les parties devraient examiner si les mots « poste à l'horaire » figurent adéquatement dans cette disposition.)

[65] En ce qui concerne la proposition de l'employeur de supprimer le renvoi à « la décision rendue [...] par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky », la commission estime tout à fait inapproprié que des dispositions importantes concernant les heures de travail des postes ED-LAT ne figurent pas expressément dans la convention collective et ne puissent être consultées qu'en faisant renvoi au texte d'une décision vieille de 30 ans, que les fonctionnaires ne peuvent pas consulter de façon générale. Cette situation devrait évoluer en priorité. À cette fin, la commission recommande aux parties de conclure un protocole d'entente les engageant à se consulter dans l'idée d'élaborer un libellé résumant les principales conditions d'emploi qui ont été énoncées par l'arbitre de différends Teplitsky, à l'aide de l'article 56, Modification de la convention, et de l'incorporer à la convention collective.

[66] La commission croit comprendre que les conditions d'emploi que l'arbitre de différends Teplitsky a énumérées dans sa décision comprennent celles qui suivent, dont fait mention le mémoire de l'employeur (p. 70) :

[Traduction]

Les heures d'enseignement comprennent cinq périodes de 54 minutes par jour et des pauses d'une durée de 30 minutes au cours de chaque période de cinq heures, ce qui s'élève en tout à 4,5 heures (270 minutes) par jour, et à 22,5 heures par semaine.

L'employeur peut inscrire à l'horaire 30 heures d'enseignement par semaine pour chaque enseignant, à condition qu'au cours d'une période de quatre semaines, les heures inscrites à l'horaire ne dépassent pas 100.

S'il y a trois semaines de 30 heures consécutives au cours d'une période de huit semaines, aucun enseignement ne doit être inscrit à l'horaire durant la quatrième semaine.

Le minimum d'heures d'enseignement est établi à 20 heures, sans égard au nombre d'heures par semaine inscrites à l'horaire de l'employeur.

Article 46 Arrêt pédagogique

[67] L'agent négociateur propose une nouvelle clause 46.04 octroyant aux fonctionnaires admissibles un arrêt pédagogique supplémentaire en été, du 1^{er} au 9 juillet, tout en préservant leur droit à un jour férié désigné payé durant cette période.

[68] La commission ne recommande pas d'ajouter la nouvelle clause à la convention collective.

Article 48 Heures supplémentaires

Clauses 48.01 à 48.03

[69] L'agent négociateur propose que les fonctionnaires soient rémunérés au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires et que ce droit soit étendu à tous les membres de l'unité de négociation.

[70] La commission recommande le renouvellement des clauses 48.01 à 48.03.

Clause 48.11 Repas

[71] L'agent négociateur propose d'augmenter de 9 à 15 \$ les indemnités de repas pendant les heures supplémentaires qui sont octroyées en vertu de la clause 48.11, et de supprimer la condition selon laquelle l'indemnité de repas n'est pas versée lorsque les repas sont fournis gratuitement ou si le fonctionnaire est en situation de voyage.

[72] L'employeur propose l'ajout d'une clause 48.11e) afin de préciser que les indemnités de repas ne seront pas versées lorsqu'un fonctionnaire effectue des heures de travail approuvées à un autre endroit que le lieu de travail désigné.

[73] La commission recommande une nouvelle valeur d'indemnité de repas de 12 \$ aux clauses 48.11a) et b). La commission recommande aussi l'ajout de la nouvelle clause 48.11e) proposée par l'employeur.

Article 49 Indemnités

[74] L'agent négociateur propose d'étendre l'indemnité octroyée aux enseignants de matières spécialisées, afin d'inclure les cas où un enseignant est accrédité comme professeur spécialisé dans une langue autochtone traditionnelle et où l'enseignement de la langue fait partie du programme d'études qui lui est assigné. L'agent négociateur propose aussi de supprimer la restriction voulant qu'une seule indemnité de 1015 \$ puisse être versée à chaque fonctionnaire.

[75] La commission n'est pas en faveur de la suppression de la restriction prévoyant un seul versement d'indemnité. Elle approuve, cependant, le principe qui consiste à encourager l'enseignement des langues autochtones et à reconnaître que les enseignants qui offrent des cours de langues autochtones devraient avoir droit à l'indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées. Les motifs d'ordre politique sous-jacents sont impérieux. La commission est particulièrement frappée par le fait que la proposition de l'agent négociateur est conforme aux recommandations présentées par la *Commission de vérité et réconciliation* servant de point de repère, ainsi qu'avec la portée de la réponse du gouvernement fédéral exprimée sous la forme du projet de loi C-91, la *Loi sur les langues autochtones*. Même si les parties devront s'entendre sur les procédures appropriées pour administrer l'indemnité versée aux professeurs de langues autochtones dans le cadre de l'article 49, il est grand temps de prendre cette mesure importante.

Article 60 Congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois

[76] L'employeur propose que le droit au maximum de 15 heures de congés payés pour des motifs personnels en vertu de la clause 60.01 puisse, sous réserve des nécessités du service, être octroyé en deux périodes de 7,5 heures chacune.

[77] La commission recommande l'ajout de la proposition de l'employeur dans la convention collective.

Nouvel article Indemnisation des employé-e-s

[78] L'agent négociateur propose un nouvel article rédigé comme suit :

XX.01 Si une accusation est déposée, ou si une action ou une procédure est intentée contre un employé-e visé par la présente convention pour un acte qu'il ou elle aurait commis dans l'exercice de ses fonctions, alors :

a) aussitôt qu'une accusation, une action ou procédure le visant lui a été signifiée, l'employé-e doit aviser l'Employeur qu'une instance judiciaire a été intentée contre lui;

b) dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réception de l'avis susmentionné, l'Employeur nomme un avocat, qu'il met en contact avec l'employé-e dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent. L'Employeur accepte également l'entière responsabilité de la conduite de l'action ou de la procédure intentée contre l'employé-e. Pour sa part, l'employé-e convient de collaborer pleinement avec l'avocat désigné.

[79] La commission ne recommande pas l'ajout de ce nouvel article dans la convention collective. Elle recommande, cependant, que les parties poursuivent leurs consultations sur les forces et les faiblesses de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation*, consultations auxquelles l'employeur s'est engagé antérieurement dans une lettre adressée à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et portant la signature du directeur exécutif, Gestion et mobilisation des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Nouvel article Modalités de travail flexibles

[80] L'agent négociateur propose une clause précisant ce qui suit : « L'employeur ne doit pas refuser sans motif valable une demande d'une personne salariée qui souhaite s'acquitter de ses tâches normales de travail à l'extérieur du lieu de travail. »

[81] La commission ne recommande pas l'ajout du nouvel article dans la convention collective.

Annexe « A5 » Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels (en dollars)

[82] L'employeur a proposé de supprimer l'annexe A5.

[83] La commission croit comprendre que cette proposition a été retirée.

III. Observations finales

[84] À la suite de la publication du présent rapport et des rapports des autres CIP, les parties devront s'engager à renouveler les négociations, de préférence plus tôt que tard et sans qu'il soit nécessaire d'adopter des actions au travail. La commission est d'avis que les parties doivent se montrer disposées à mettre de côté les contraintes qui ont fait obstacle à une véritable négociation à l'étape de la commission, afin de trouver une voie de règlement.

[85] Une fois que les nouvelles conventions collectives auront été conclues, il pourrait être approprié d'avoir une période de réflexion. La structure adoptée aux fins des négociations sert-elle au mieux les intérêts des parties? En synchronisant quatre CIP, les parties ont-elles renforcé l'efficacité des négociations, ou créé d'autres obstacles et ajouté à la complexité? L'utilisation d'une « table traitant des questions communes », qui était jumelée au groupe PA à l'étape de la CIP, a-t-elle permis d'obtenir les avantages que les parties envisageaient?

[86] Il n'appartient pas à la présente commission de répondre à ces questions. Il convient cependant que celle-ci signale son évaluation, selon laquelle le processus de commission de l'intérêt public ne s'est pas déroulé aussi bien qu'il aurait fallu dans le cas du groupe EB. Dans les quatre jours alloués, la commission n'a pas atteint sensiblement les objectifs voulus par le législateur : « [...] *s'efforce [...] d'aider les parties au différend à conclure ou à réviser la convention collective* ». En raison des contraintes entourant la présente ronde de négociation, cela n'a jamais été réellement possible. La commission espère, néanmoins, qu'avec le temps, son rapport aidera les parties dans une certaine mesure.

Le 27 janvier 2020.

**Dan Butler,
Au nom de la commission de
l'intérêt public**

Annexe 1**Observations de la personne désignée par l'agent négociateur**

1. Je n'arrive pas à justifier l'ajout de la proposition de l'employeur concernant la clause 23.05 (indemnité de congé d'études), puisque le besoin n'en a pas été démontré. Les membres de l'unité de négociation sont d'avis que la modification proposée ne servira qu'à réduire l'utilisation des congés en les rendant non viables sur le plan financier.

Observations de la personne désignée par l'employeur

1. En ce qui concerne la recommandation énoncée à la clause 22.12 Congé payé pour obligations familiales, soit d'envisager une disposition restreinte relativement au report des congés pour obligations familiales non utilisés, l'agent négociateur n'a présenté ni la justification d'un report, ni les données démontrant qu'à l'heure actuelle les fonctionnaires du groupe EB n'utilisent pas les cinq jours dont ils disposent.

2. En réponse au rajustement des salaires de 1 % proposé par l'employeur, le président de la commission de l'intérêt public (CIP) a décidé de recommander une augmentation supérieure à celle offerte récemment dans 34 autres conventions collectives au sein de la fonction publique. Le président a établi qu'un rajustement des salaires de 1 % ne suffisait pas pour permettre aux parties d'en arriver à un accord final négocié.

Après avoir examiné la décision du président de recommander un rajustement des salaires de 2 ou 3 %, soit de 1 ou 2 % supérieur à la présente augmentation de 1 %, je dois exprimer ma dissidence.

Un président doit rendre une décision et présenter des recommandations qui reflètent fidèlement les facteurs énoncés à l'art. 175 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Cette disposition prévoit ce qui suit :

Facteurs à prendre en considération

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 de l'État fédéral.

Il est obligatoire de tenir compte de ces facteurs, et toute recommandation faite par un président ne doit pas s'en écarter.

À mon humble avis, le président a outrepassé son pouvoir légal dans sa présomption à l'égard du rajustement des salaires de 1 %. De plus, en faisant abstraction des arguments de l'employeur à l'appui de l'art. 175, le président ne s'en est pas tenu aux facteurs énoncés ci-dessus.

Les arguments présentés dans le mémoire de l'employeur confirment clairement les facteurs énoncés à l'art. 175 :

(i). Recrutement et maintien en fonction [al.175a)]

Même s'il est reconnu que les facteurs énumérés à l'art. 175 ont la même importance, il ne fait pas de doute que les problèmes liés au recrutement et au maintien en fonction sont souvent le symptôme du déséquilibre d'au moins l'un des autres facteurs.

L'administration publique centrale (APC) n'a aucune difficulté à attirer des personnes ayant les compétences voulues vers les postes du groupe Enseignement et bibliothéconomie (groupe EB) et à les y maintenir pour s'acquitter de son mandat.

Comme il est expliqué dans la preuve présentée, la grande majorité des cessations d'emploi sont attribuables au départ à la retraite, ce qui ne correspond pas à un problème de maintien en fonction, et cette situation est largement neutralisée par les taux d'embauchage, qui excèdent généralement ceux qu'enregistre l'APC en moyenne. De plus, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux montrent que la

majorité des fonctionnaires du groupe EB aiment leur emploi et n'ont pas l'intention de quitter leur poste au cours des deux prochaines années, ces résultats étant supérieurs à la moyenne au sein de la fonction publique.

(ii). Comparabilité à l'externe [al.175b)]

Les données fournies démontrent que la rémunération et les augmentations salariales négociées du groupe EB sont hautement concurrentielles par rapport au marché du travail extérieur. Par exemple, de 2010 à 2017, la croissance cumulée des salaires applicables aux classifications du groupe EB est comparable à celle obtenue dans les règlements des secteurs public et privé et aux augmentations de prix cumulées, ou les dépassait.

(iii). Relativité interne [al.175c)]

Aucun problème de relativité interne ne ressort de la preuve en ce qui concerne le groupe EB. Par exemple, de 2010 à 2017, les augmentations salariales cumulées qu'a reçues le sous-groupe le plus peuplé du groupe EB dépassaient celles qu'ont reçues les sous-groupes du groupe Services des programmes et de l'administration (groupe PA). De plus, si l'on considère l'APC comme le point de référence, les classifications du groupe EB ont connu une croissance comparable ou supérieure à celle de l'APC.

(iv). Rémunération totale [al.175d)]

Les données présentées démontrent que la rémunération totale du groupe EB, qui se compose des salaires, des prestations de pensions et de divers avantages, est substantielle, juste et raisonnable en fonction des qualifications requises et des tâches effectuées par les fonctionnaires du groupe EB.

(v). État de l'économie canadienne [al.175d)]

Les données et analyses présentées confirment que la nouvelle convention collective du groupe EB couvrira une période de croissance économique faible ou modérée. En effet, au cours de la période de 2018 à 2021, la croissance économique réelle doit ralentir sensiblement, pour se situer en moyenne à 1,7 %. De plus, même si en 2018 l'inflation a été supérieure à 2,0 % pour la première fois en sept ans, alors qu'elle s'est établie à 2,3 %, elle devrait décliner à 2,0 % en 2019, puis reculer à 1,9 % en 2020. Compte tenu des divers risques pour les perspectives budgétaires, qui englobent les

risques géopolitiques et les conflits de travail, il est essentiel d'adopter une approche prudente de la rémunération pour préserver la capacité financière de réagir en cas de ralentissement économique ou de récession. La preuve a largement démontré que l'état de l'économie canadienne milite en faveur des augmentations économiques proposées par l'employeur et du *rajustement des salaires de 1 %*. Le président n'a pas suffisamment tenu compte de ce facteur.

Dans le cadre de négociations honnêtes et menées de bonne foi, le gouvernement a conclu 34 accords, et plus de 65 000 fonctionnaires fédéraux ont volontairement consenti à des augmentations « tendanciels » qui prévoient le *rajustement des salaires de 1 %*. Malgré le fait qu'un nombre très important de l'ensemble des fonctionnaires aient reçu les augmentations et le *rajustement des salaires* « tendanciels », le président a recommandé, en sus du *rajustement prévu des salaires*, une augmentation monétaire qui est sans fondement et sans précédent.

En présentant une pareille recommandation, le président a choisi de faire fi de l'élément de preuve le plus impérieux à l'appui du principe de répétition - à savoir que, selon la tendance de répétition bien établie, 34 autres agents négociateurs ont volontairement accepté une « tendance » qui prévoit le *rajustement des salaires de 1 %*, et que l'Alliance elle-même a accepté, au nom des fonctionnaires qu'elle représente à la Monnaie royale canadienne, un accord tendanciel qui ne comprenait pas le *rajustement des salaires de 1 %*. La recommandation du président est énoncée sans étayer (ni même soutenir) le fait que les fonctionnaires du groupe Enseignement et bibliothéconomie requièrent ou méritent des salaires supérieurs à ceux établis en vertu du principe de répétition.

En résumé, je suis d'avis que le *rajustement des salaires de 2 ou 3 %* (1 ou 2 % de plus que l'offre de l'employeur) ne peut pas se justifier en vertu de l'art. 175 et qu'il n'est assurément pas appuyé par le principe de répétition. Le président n'a pas justifié une pareille augmentation et a totalement écarté ou ignoré l'ensemble des autres facteurs qui font partie du cadre de rémunération prévu par la loi auquel nous sommes liés, en tant que commission (CIP).