

**Date:** 2020-03-02

**Dossier:** 590-18-40392

---

AUX TERMES DE LA  
*LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL*  
Commission de l'intérêt public entre  
l'Alliance de la Fonction publique, l'agent négociateur,  
et le Personnel des fonds non-public de Valcartier

Répertoire

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Personnel des fonds non-public de  
Valcartier*

**Commission de l'intérêt public : Michelle Flaherty, présidente  
Céline Delorme et Jérôme Turcq, membres**

**Pour l'Agent négociateur :** Nathalie Rainville, négociatrice et Omar Burgan, agent de  
recherche

**Pour l'Employeur :** Amy Lecompte, agente des relations de travail

---

Traduction de la CRTESPF

---

**Commission de l'intérêt public (Traduction de la CRTESPF)**

---

[1] La convention collective entre les parties a expiré le 30 juin 2018. L'Employeur et le Syndicat se sont rencontrés à plusieurs reprises pour tenter de s'entendre sur les dispositions de la convention collective. Les parties ont convenu de certaines, mais pas toutes les dispositions de la convention collective.

[2] Cette commission d'intérêt public (« CIP ») a été nommée en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) (la « Loi ») pour traiter des dispositions de la convention collective qui n'ont pas été convenues par les parties.

[3] Selon l'article 172 de la *Loi* une CIP « [...] s'efforce [...] d'aider les parties au différend à conclure ou à réviser la convention collective ». Toutefois, si une CIP ne règle pas les questions qui divisent les parties, son rôle consiste alors à préparer un rapport accompagné de recommandations visant à trancher le différend entre les parties.

[4] La commission a tenu une journée de conciliation le 18 novembre 2019, mais les efforts de règlement ont été infructueux. Nous avons tenu une audience à Québec le 10 janvier 2020 et les parties ont présenté leurs représentations orales et écrites. La commission a ensuite tenu ses sessions exécutives les 17 et 24 janvier et le 26 février 2020.

## **I. Introduction**

[5] Le Personnel des fonds non publics (« FNP ») est un employeur distinct au sein de la fonction publique. Il a été établi pour fournir certains programmes, services et activités liés au bien-être et au maintien du moral des membres des Forces canadiennes et de leurs familles.

[6] En bref, le FNP est financé à partir des « fonds de la base », une enveloppe établie par le commandant de la base pour administrer certains biens non publics. Les activités des FNP génèrent des revenus et ceux-ci sont réinvestis dans les fonds de la base. Le FNP peut aussi bénéficier d'un appui public, notamment sous la forme de fonds publics payés en lien avec certains postes et certaines activités.

[7] Le FNP compte environ 5000 employés et il y a 22 différentes unités de négociation à travers le Canada. L'unité de négociation à Valcartier comprend environ 127 employés, dont approximativement 81 à temps plein et 46 à temps partiel. Les membres de l'unité de négociation de FNP à Valcartier occupent des emplois variés de nature opérationnelle et administrative.

[8] Le FNP compte trois sphères d'activités, soit : CANEX (des points de vente au détail); la Financière SISIP (services financiers, y compris la planification financière et les assurances vie et les assurances d'invalidité); et les programmes de soutien (y compris les mess ainsi que des programmes de services communautaires, de conditionnement physique et de loisirs). À Valcartier, le FNP offre par ailleurs des services à la population non militaire, y compris des réceptions, des locations de chalet et des activités au centre Castor.

## II. Le cadre législatif

[9] Le rapport de la CIP est circonscrit par les paragraphes 177(1) et (2) de la *Loi*, qui prévoient ce qui suit :

*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.*

*177 (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] Par ailleurs, en vertu des paragraphes 178(1) et (2) de la *Loi*, les conclusions et les recommandations de la majorité sur les questions en litige sont réputées constituer

celles de la CIP sur ces questions. Lorsqu'il n'y a pas de majorité, les conclusions et les recommandations de la présidente sont réputées constituer celles de la CIP.

[11] Selon l'article 175 de la *Loi*, en rendant ses recommandations la CIP 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.

### III. Analyse

[12] En l'espèce, les parties invoquent différents points de repère quant au groupe de comparaison approprié. L'Employeur explique que même si ses employés sont des fonctionnaires selon la loi, le FNP ne reçoit aucun fonds directement du Conseil du Trésor. Le FNP est principalement financé par les fonds de la base et les revenus qui découlent de leurs propres activités. Bref, selon l'Employeur, il n'est donc pas approprié de comparer le FNP à d'autres employeurs au sein de la fonction publique et il est plutôt important de tenir compte des conditions d'emploi au sein d'entreprises qui offrent des services similaires dans le secteur privé.

[13] Pour sa part, le Syndicat réclame la parité avec certains employés de la fonction publique. Même si les fonds publics ne sont pas alloués au FNP par le Conseil du Trésor, une partie de son financement provient du Conseil du Trésor originalement. Rien n'empêche le FNP de chercher à obtenir des fonds publics supplémentaires. Par ailleurs, certains cadres des FNP sont comparés à leurs homologues à la Défense nationale. Selon le Syndicat, il n'y a aucune raison de traiter les employés des

catégories les moins bien rémunérées différemment ou de leur refuser la parité salariale avec la fonction publique qui est offerte aux gestionnaires.

[14] En rendant ce rapport, nous avons tenu compte des critères établis par la *Loi* ainsi que les représentations et la jurisprudence présentée par les parties. À notre avis, compte tenu de ces facteurs ainsi que le libellé du paragraphe 175(b) de la *Loi*, nous sommes d'avis qu'il y a lieu de considérer les postes analogues dans les secteurs privé et public.

[15] En conséquence, la commission fait les recommandations suivantes :

#### **IV. Durée de la convention collective**

[16] La convention collective est d'une durée de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2021.

#### **V. Congé de maladie pour les employés à temps partiel**

[17] L'employé à temps partiel qui a terminé son stage probatoire peut obtenir un maximum de trois (3) jours de congé de maladie payés par année financière.

#### **VI. Augmentations**

[18] Le CIP recommande les augmentations économiques suivantes :

1<sup>er</sup> juillet 2018 : 2%

1<sup>er</sup> juillet 2019 : 2%

1<sup>er</sup> juillet 2020 : 1,5%

[19] Par ailleurs, nous sommes d'avis qu'il y a lieu d'accorder certains ajustements du marché. Le CIP recommande les ajustements du marché proposés par le syndicat lors de la conciliation du 18 novembre 2019. À notre avis, ces ajustements sont appropriés dans les circonstances et eu égard aux facteurs prévus à l'article 175 de la *Loi*

[20] Les parties ont convenu d'un nombre important de modalités de la convention collective et celles-ci sont incorporées dans ce rapport. Toute proposition qui n'est pas abordée dans ce rapport et qui n'a pas été convenue entre les parties est réputée rejetée.

[21] Ce rapport constitue les recommandations unanimes du CIP.

Le 2 mars 2020

Traduction de la CRTESPF

**Michelle Flaherty**  
**Présidente**