

Date: 2020-03-16

Dossier: 590-02-39499

DANS L'AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL
et une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public touchant
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et le Conseil du Trésor, l'employeur,
relativement à tous les employés de l'employeur dans le groupe Services techniques
(TC)

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

Devant : Morton Mitchnick, président; Greg Cwitco et Kathryn Butler Malette,
membres

Pour l'agent négociateur : Seth Sazant, négociateur, et Silja Freitag, agent de
recherche

Pour l'employeur : Yves Beaupré, négociateur, et Greg Enright, économiste

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 17 au 19 décembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC (TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Introduction

[1] Le présent document est un rapport de la commission de l'intérêt public (CIP) établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* concernant le renouvellement de la convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada, pour l'unité de l'administration publique centrale (APC), appelée Services techniques (citée « TC »). L'unité TC comprend un peu moins de 10 000 employés dans une variété de classifications techniques, répartis comme suit :

- Dessin et illustrations (DD) : 59 employés
- Soutien technologique et scientifique (EG) : 5 862 employés
- Techniciens divers (GT) : 2 337 employés
- Photographie (PY) : 7 employés
- Inspection des produits primaires (PI) : 137 employés
- Inspection technique (TI) : 1 439 employés

[2] Ce président était à la table de négociation du groupe Services des programmes et de l'administration (PA), et l'historique des négociations en l'espèce n'est malheureusement pas différent. Les parties se sont réunies pendant 25 jours, y compris les jours à la table des « enjeux communs » dont TC fait partie, et la chose sur laquelle les parties s'entendent est le fait que les points qu'elles ont pu régler n'étaient rien de plus que des modifications d'ordre administratif. Cela, y compris les « enjeux communs », a laissé sans réponses quelque 80 demandes de modifications du côté syndical, la valeur globale des propositions de l'Alliance à la table de TC étant chiffrée par le Conseil du Trésor à 28,09 % de la base de salaires du groupe TC. Comme ce fut le cas à la table du groupe PA, la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rejeté en janvier de l'année dernière la demande de l'Alliance d'établir une CIP, mais a finalement créé la commission actuelle en mai. Une CIP n'a pas le pouvoir d'imposer un règlement, cependant, une fois établie, la commission a été confrontée à la perspective irréaliste, à la lumière du grand nombre de questions non réglées, de tisser ensemble un règlement global que *chaque* partie pourrait considérer comme attrayant. Cela a probablement été un facteur dans

la recommandation initiale de la présidente de la CRTESPF aux parties de reprendre les négociations et de tenter de réduire leur liste. Cependant, aucune réduction de ce genre ne s'est produite et le défi que nous devons relever maintenant, comme ce fut le cas à la table du groupe PA, consiste à orienter les parties dans une direction qui pourrait les aider à sortir de l'impasse et conduire à des négociations productives qui mettront un terme au différend de façon pacifique.

[3] Un défi particulier pour les parties en l'espèce est la diversité de cette unité de négociation qualifiée, chaque composante pouvant avoir ses propres visées en matière de besoins et d'intérêt. À la page portant le chiffre romain « x » dans son mémoire, l'employeur a décrit la difficulté qu'il avait à aller de l'avant, compte tenu de la longueur de la liste de l'Alliance et des demandes salariales qui en découlaient, dans les termes suivants :

[Traduction]

En raison du grand nombre de propositions, il est difficile pour les parties de cerner les grandes priorités et d'y consacrer leurs travaux; un nombre plus limité de propositions devrait améliorer sensiblement la probabilité d'un règlement.

[4] La formation accepte cette offre de l'employeur et, dans l'espoir d'orienter effectivement les parties dans la direction d'un règlement, suggérerait comme priorités les points de désaccord suivants aux fins d'étude par l'employeur.

Taux de salaire

[5] Tel qu'il est indiqué dans le rapport pour le groupe PA, la question des taux de salaire (y compris les rajustements spéciaux) a été un obstacle majeur à la progression par le Conseil du Trésor et l'Alliance dans leurs négociations au cours de la présente ronde. Tel qu'il est indiqué au paragraphe 12 de ce rapport : « Si l'Alliance devait envisager un accord sur quatre ans, elle a clairement fait savoir que l'augmentation générale devait tenir compte de l'inflation, et être distincte, séparément de l'argument qui, selon elle, peut être présenté à l'égard des prolongations et des ajustements spéciaux qui peuvent être apportés aux allocations. » Le Conseil du Trésor, pour sa part, soutient que ces rajustements doivent se situer dans le plafond combiné des augmentations de salaire de la « tendance » de 8 % négociées avec les autres partenaires de négociation de la Commission (7 % d'augmentation économique plus 1 % pour les rajustements spécifiques au groupe). À propos de cette division de principe

entre les parties, la commission établie pour le groupe PA, essayant de la même manière d'orienter les parties dans une direction réaliste de règlement, a déclaré ce qui suit :

[10] [...] L'Alliance souligne qu'elle est de loin la plus grande présence syndicale dans la fonction publique fédérale et que, dans le passé, elle a toujours été sa propre juge en ce qui concerne les règlements, indépendamment des ententes auxquelles les autres syndicats du secteur ont pu adhérer [...]

[11] L'employeur s'appuie fortement sur le principe de la [traduction] « répétition » pour appuyer sa décision de s'en tenir fermement à la [traduction] « tendance » actuellement très étendue qui existe sur le front salarial, ce qui n'est pas surprenant. Il faut cependant souligner que le principe de la répétition est principalement un outil utilisé dans l'arbitrage des différends pour aider les arbitres à fournir une perspective [traduction] « objective » sur ce à quoi un règlement pourrait ressembler, en fonction des tendances du marché. Cet outil est utilisé puisqu'en arbitrage, il n'y a pas moyen de vérifier le résultat des perspectives [traduction] « subjectives » par l'accès aux mécanismes de grève ou de lock-out. Mais il ne s'agit pas en l'espèce d'un arbitrage de différends – et ce rapport pourrait sans doute être lu très différemment si c'était le cas. Dans les circonstances, la Commission doit se limiter à tenter de déterminer quelles modifications initiales des positions des parties pourraient ouvrir la voie à un règlement global et d'exhorter les parties à envisager ces modifications.

[12] Il est clair que, d'après ce que nous avons vu dans le cadre des négociations en l'espèce, le premier point dont il faut tenir compte est la rémunération. À cet égard, il convient d'ajouter que le principe de la répétition ne peut être considéré comme n'ayant aucune importance pour les parties dans la situation actuelle. Le pouvoir de négociation peut varier d'un agent négociateur à l'autre, voire même d'une unité de négociation à l'autre, selon la taille et l'importance stratégique de l'unité. Cela dit, le gouvernement a maintenant conclu des ententes de bonne foi avec un large éventail de ses autres partenaires de négociation. Malgré toute différence de pouvoir de négociation, ces ententes ont établi des paramètres et on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le gouvernement modifie ces paramètres de façon très importante.

[6] De la même façon ici, il est difficile de voir le Conseil du Trésor parvenir à un règlement accommodant avant les sanctions qui n'offre pas au moins une certaine souplesse sur les enjeux combinés de l'augmentation générale et des rajustements spéciaux – ce qui constitue finalement le coût total du règlement salarial. Au sein du groupe TC, nous reconnaissons le défi supplémentaire posé par le fait que pour ce groupe diversifié, la valeur en pourcentage des ajustements des indemnités/taux

demandés par l'Alliance est elle-même considérablement plus élevée que celle qui a été notée pour le groupe PA, chiffrée par le Conseil du Trésor à environ 14,08 % de la base salariale actuelle, et il est clair que des efforts doivent être faits pour réduire ce nombre si les négociations en l'espèce vont de l'avant.

[7] Compte tenu de la demande de « priorisation » du Conseil du Trésor, tel qu'il a été indiqué au début, la commission suggère que pour combler cet écart, les parties concentrent leur attention sur les points suivants :

Groupe EG – Comparabilité de l'ACIA

[8] Un écart de longue date, actuellement de 3,3 %, existe entre ceux classés comme EG dans le groupe TC de l'APC et ceux classés de façon similaire à l'ACIA. Les parties ont précédemment convenu d'étudier conjointement les emplois respectifs, et en juin 2018, le groupe d'étude a publié son rapport, concluant ce qui suit :

[Traduction]

Les parties conviennent que les employés EG de l'unité de négociation TC et ceux de l'ACIA sont essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective.

[9] Comblent cet écart salarial, cependant, est une proposition coûteuse : la classification EG représente environ 60 % de l'unité globale de TC, et le Conseil du Trésor évalue les répercussions d'un tel rajustement sur la base salariale totale de TC à 2,04 %. Néanmoins, l'employeur a reconnu que cet écart, du moins dans une certaine mesure, doit être résolu au cours de cette ronde, et il est important que cette question d'équité interne soit portée à l'attention des parties.

Appendice A-1 – Inspecteurs des transports (TI)

[10] Nous reconnaissons l'argument de l'employeur selon lequel l'Appendice A-1 visait à l'origine à reconnaître les employés de la classification TI qui détenaient des qualifications ou des certifications spécifiques. Toutefois, si l'Alliance modère ses demandes, la commission pourrait y voir un domaine de compromis potentiel.

Appendice C – Surveillance maritime par les agents de pêches

[11] Alors que l'employeur exige une étude plus approfondie de la question, il existe des preuves d'un soutien préliminaire à l'augmentation des heures quotidiennes de travail de 9,5 à 11,5 heures, et cela doit être examiné par les parties, ainsi que la

restriction actuelle selon laquelle le travail effectué en vertu du présent appendice est exclu du congé pour les employés en déplacement prévu à la clause 34.09.

Appendice W – Employés qui travaillent à des postes basés à terre à la GCC

[12] L'employeur a proposé d'augmenter l'indemnité pour les niveaux GT-06 et GT-07 et d'étendre la demande aux employés qui possèdent un diplôme ou grade postsecondaire combiné à une vaste expérience dans le domaine. L'Alliance a indiqué qu'elle était ouverte à cela.

Appendice Z – Indemnité des agents de pêches

[13] Nous notons qu'à la table du groupe PA, l'employeur est prêt à envisager d'étendre cette indemnité aux superviseurs des agents de pêches aux niveaux de classification PM-05 et PM-06 pour résoudre les problèmes de compression. La demande de l'Alliance d'augmenter l'indemnité elle-même doit cependant être examinée davantage pour que cela aille de l'avant.

Appendice AA – Agents d'application de la loi en matière d'environnement et agents de la faune

[14] Nous notons que l'employeur est prêt à envisager d'étendre l'indemnité à un certain stade de la convention collective aux niveaux GT-06 et GT-07 de la classification. Il convient toutefois d'envisager la demande de l'Alliance d'augmenter cette indemnité en général, tout en maintenant son applicabilité aux deux catégories d'agents chargés de l'application de la loi.

Appendice BB – Installations de maintenance des flottes

[15] Nous notons que l'employeur est prêt à envisager d'étendre l'indemnité prévue dans la convention collective à tous les groupes et niveaux des employés qui travaillent dans une installation de maintenance de la flotte ou à titre d'autorité technique de la formation, mais pas au 202^e Dépôt d'ateliers. L'Alliance souligne l'équivalence des fonctions entre les installations de maintenance actuellement couvertes et celles du « 202^e Dépôt d'ateliers » et demande l'extension de l'indemnité à cette dernière installation. Cette extension résoudrait efficacement les problèmes liés à cet appendice et devrait être examinée davantage par l'employeur.

Appendice CC – Recherche et sauvetage à la Garde côtière canadienne

[16] Nous notons que l'employeur est prêt à envisager d'étendre l'indemnité prévue dans la convention collective aux employés de niveau GT-06 qui travaillent en tant que superviseurs de la recherche et du sauvetage maritimes. Il semble à la commission qu'une augmentation de l'indemnité pour les coordonnateurs de la recherche et du sauvetage et l'équipage d'aéroglysseur uniquement résoudrait cet appendice, et nous recommandons à nouveau que l'employeur en tienne compte.

Appendice DD – Agents des affaires du travail

[17] Nous notons que l'employeur propose d'étendre l'indemnité au niveau TI-06 à un moment donné de la présente convention. Cela aiderait fortement les parties à résoudre ce problème, mais il faudrait examiner davantage la demande de l'Alliance quant à une augmentation générale.

Appendice EE – Mesure Canada

[18] Nous considérons à nouveau cela comme un domaine de compromis potentiel si l'Alliance modérait le niveau d'augmentation qu'elle souhaite obtenir.

[19] De manière plus large, nous notons que l'Alliance cherche dans tous les cas à intégrer les indemnités existantes dans les taux de rémunération. L'employeur s'oppose à ce que la commission émette toute recommandation à ce sujet pour des motifs de compétence, mais les parties devront de toute façon en discuter.

[20] Au-delà des questions liées aux salaires mentionnées ci-dessus, la commission recommande d'examiner les points supplémentaires suivants. Nous notons que même si elles ne sont pas strictement [traduction] « liées aux salaires », certaines questions auraient un effet sur les coûts qui devra être pris en compte.

Article 62 – Transport des marchandises dangereuses

[21] L'indemnité actuelle est de 3,50 \$ par jour jusqu'à un maximum de 75 \$ par mois. L'Alliance demande que cela soit remplacé simplement par une indemnité mensuelle de 75 \$. L'employeur semble d'accord avec cela.

Appendice I – Bureau de la lutte contre la lamproie marine

[22] Il s'agit d'une Appendice spéciale s'appliquant uniquement à cette unité dont les membres travaillent sur les rivières et les lacs. Elle donne à l'employeur une latitude

dans la façon dont les heures de travail des membres sont planifiées. L'Alliance est d'avis que ces employés sont essentiellement des [traduction] « travailleurs de jour » et elle cherche à supprimer cet appendice afin que ce petit groupe soit traité de la manière habituelle de la convention collective pour les heures de travail et les heures supplémentaires. L'employeur est d'avis qu'il existe d'autres façons de procéder et doit les expliquer plus clairement à l'Alliance.

Clause 28.10 – Indemnité de repas

[23] L'Alliance demande une augmentation à 12 \$. Nous notons que cela est conforme aux tendances et l'employeur est d'accord avec cela.

Article 34 – Temps de déplacement

[24] Actuellement, la convention collective établit une distinction entre les déplacements nécessaires effectués dans le cadre des fonctions assignées à un employé un jour de travail prévu à son horaire, et les déplacements effectués un jour où l'employé ne travaille normalement pas. L'Alliance cherche à éliminer cette distinction, ainsi que tout [traduction] « plafond » artificiel sur la part du temps de déplacement inévitable d'un employé qui est indemnisé. L'employeur s'inquiète de l'incidence que tout changement au système de rémunération actuel pourrait avoir, ainsi que de la suppression proposée de tout plafond. Néanmoins, des efforts doivent être faits pour parvenir à une résolution sur ce point si les parties vont de l'avant.

Article 41 – Congé pour accident de travail

[25] La disposition actuelle de la convention collective prévoit qu'un employé blessé en service demeure sur le registre de paie de l'employeur pendant « une durée fixée raisonnablement par l'Employeur », sous réserve du recouvrement par l'employeur de toutes les prestations versées à l'employé par une commission provinciale des accidents du travail. L'Alliance cherche à modifier cela pour que ce soit la durée durant laquelle une commission des accidents du travail détermine que l'employé n'est toujours pas en mesure de revenir au travail. Bien qu'il existe un précédent à cet égard, il n'est pas très répandu et l'employeur est fermement opposé à tout changement. De nouveau, la commission est d'avis que des efforts doivent être faits pour parvenir à une résolution sur ce point si les parties vont de l'avant.

Appendice GG – Examen de la structure des groupes professionnels et réforme de la classification

[26] Il s'agit du dernier élément de notre liste et il semble présenter la même difficulté pour avancer que la question des accidents du travail. Il est reconnu depuis longtemps que les structures et classifications actuelles, établies dans les années 60, doivent être réformées. Il a été convenu dans les conventions collectives successives que l'employeur mettrait en place de nouvelles normes d'évaluation des emplois afin que la négociation des taux de rémunération appropriés puisse commencer pour la prochaine convention collective à venir. La dernière date limite pour la mise en place des normes était le 30 décembre 2019, maintenant dépassée. L'employeur cherche à renouveler le protocole existant, mais avec une nouvelle date d'achèvement établie au 30 juin 2021. Toutefois, compte tenu du nombre de délais non respectés à ce jour, l'Alliance manque de confiance à cet égard et demande des sanctions substantielles, payables à partir du début de 2020, pour le défaut de l'employeur de préparer les nouvelles normes pour la négociation. Nous considérons qu'il est peu probable que l'Alliance retire ce point sans obtenir quelque chose de plus de la part de l'employeur, et nous recommandons que l'employeur examine cela de façon plus approfondie.

[27] Outre les [traduction] « priorités » relevées par la commission ci-dessus, tel qu'il a été demandé par l'employeur, le Conseil du Trésor aura évidemment ses propres priorités, y compris les diverses propositions qu'il a faites pour modifier les dispositions relatives à la durée du travail pour le groupe Inspection des produits primaires, sous l'Appendice M. Sans surprise, l'employeur accorde une très grande valeur à la cohérence dans l'ensemble de l'APC sur les appendices nouvellement négociés lors de cette ronde, d'autant plus que ces nouveaux éléments devront être intégrés au système de paie Phénix. Ce système de rémunération, communément appelé maintenant [traduction] le « fiasco Phénix », a soulevé une inquiétude accrue pour l'employeur quant à la mise en œuvre de la convention collective de cette ronde, et nous notons l'équilibre qui a été trouvé avec d'autres syndicats du secteur entre une certaine latitude pour l'employeur dans les délais, par rapport à un engagement monétaire envers les membres en reconnaissance des répercussions que le retard peut avoir sur eux. Nous reconnaissons également que ces répercussions de Phénix sur le problème de mise en œuvre soient difficiles à séparer du besoin de l'Alliance d'une résolution satisfaisante de la question des [traduction] « dommages » de Phénix, qui fait l'objet de beaucoup d'angoisse dans l'ensemble de l'unité de négociation, et nous espérons que les discussions de haut niveau qui ont lieu en dehors de la table de négociation pourront également mener vers une résolution opportune.

[28] Nous renvoyons la question aux parties.

Le 16 mars 2020.

Traduction de la CRTESPF

**M.G. Mitchnick,
pour la commission de l'intérêt public**
