

Date : 2020-06-23

Dossier : 590-13-40821

---

DANS L’AFFAIRE D’UNE COMMISSION DE L’INTÉRÊT PUBLIC  
établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*  
entre l’Alliance de la fonction publique du Canada (l’« Alliance »),  
en tant qu’agent négociateur  
et le Centre de la sécurité des télécommunications (le « CST »),  
en tant qu’employeur,  
à l’égard de tous les employés de l’employeur, à l’exception des directeurs, des  
personnes dont le niveau est supérieur à celui de directeur, des employés qui  
participent à la planification, à l’élaboration, à la prestation ou à la gestion des  
ressources humaines, et de toute autre personne qui occupe un poste de direction ou  
de confiance.

Répertorié  
*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des  
télécommunications*

**Devant :** Morton Mitchnick, président;  
Gary Cwitco (représentant de l’Alliance de la Fonction publique);  
Benoit Chartrand (représentant de l’employeur)

**Pour l’agent négociateur :** Hassan Hussein et Omar Burgan

**Pour l’employeur :** Nadia Desmeules et Bruce Grant

---

Audience menée par vidéoconférence les 2 et 3 juin 2020.

(Traduction de la CRTESPF)

---

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC (Traduction de la CRTESPF)**

---

[1] Il s'agit du rapport d'une Commission de l'intérêt public établie en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en vue d'aider l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) à renouveler leur convention collective actuelle.

[2] Le mandat du Centre de la sécurité des télécommunications est présenté aux articles 15 à 20, inclusivement, de la *Loi sur le Centre de la sécurité des télécommunications*, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2019. De façon générale, le mandat est le suivant :

***Mandat***

***15(1) Le Centre est l'organisme national du renseignement électromagnétique en matière de renseignement étranger et l'expert technique de la cybersécurité et de l'assurance de l'information.***

***Volets du mandat***

***15(2) Le mandat du Centre comporte cinq volets : le renseignement étranger, la cybersécurité et l'assurance de l'information, les cyberopérations défensives, les cyberopérations actives et l'assistance technique et opérationnelle.***

[3] L'unité de négociation, qui grossit rapidement, compte actuellement quelque 2 800 employés hautement qualifiés, notamment des analystes du renseignement, des ingénieurs, des informaticiens, des physiciens, des mathématiciens et du personnel des finances et de l'administration.

[4] Le CST, qui relevait précédemment du ministère de la Défense nationale, est devenu, le 16 novembre 2011, un « secteur » de l'administration publique fédérale indiquée à l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (la *LGFP*). Depuis cette date, le CST répond à la définition du terme « ministère » indiquée à l'article 2 de la *LGFP*, et sa chef est devenue son administratrice des comptes, comme l'indique la partie II de l'annexe VI de la *LGFP*. Le CST était et demeure un organisme distinct en vertu de l'annexe V de la *LGFP*. Il n'est pas un secteur de l'administration publique centrale pour lequel le Conseil du Trésor est l'employeur. Le CST fait partie de l'administration publique fédérale (APF), dans la mesure où ce terme s'applique à

---

---

l'ensemble des organisations énumérées à l'annexe I, à l'annexe IV ou à l'annexe V de la *LGFP*. Nonobstant ce statut d'organisme distinct, le CST doit, en vertu de l'article 14 de sa *Loi*, conclure une convention collective conformément au mandat que lui a confié le Conseil du Trésor.

[5] La plus récente convention collective entre les parties est arrivée à échéance le 9 février 2019. Les parties entretiennent une bonne relation en ce qui concerne les négociations collectives; à l'instar des rondes précédentes, elles se sont de nouveau consultées pour des parties de la ronde actuelle dans le cadre de ce que l'on appelle une « négociation fondée sur les intérêts ». En tout, les parties se sont rencontrées pendant 15 journées différentes, ce qui a abouti à la présentation d'une offre de règlement globale par l'employeur en juin 2019. L'Alliance indique que l'offre était à peu près calquée sur les autres règlements conclus entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour les unités de négociation de l'administration publique centrale et d'autres organismes, ce qui était inacceptable à ses yeux. L'Alliance a donc présenté la demande en l'espèce en vue d'établir une Commission.

[6] Dans cette instance, la Commission joue un rôle relativement limité. La somme d'argent destinée aux augmentations salariales est, comme c'est le cas pour d'autres affaires liées à l'Alliance, très litigieuse. Les mémoires présentés par les parties contiennent des observations détaillées à cet égard; toutefois, même s'ils ont été mis à jour plus tard, comme l'on s'y attendrait, ces mémoires ont été préparés avant le début de la pandémie de COVID-19 et avant tous les événements et toutes les mesures prises par le gouvernement qui en découlent. Il est évident que l'incidence de cette situation sur tout règlement futur sera déterminée ailleurs, ce qui, enfin de compte, établira le mandat de négociation des présentes parties ici. De même, un certain nombre de ce que l'on appelle des questions communes demeurent en suspens à la table en l'espèce et à d'autres; les parties devront aussi les trancher une fois qu'elles auront suivi leur cours et été réglées ailleurs. En ce qui concerne ces parties locales, les questions qui les divisent ne sont pas nombreuses et la Commission se prononcera sur ce qu'elle croit être les principaux obstacles à la conclusion du règlement final, à la lumière de sa consultation avec les parties.

[7] Les parties, dans le cadre de leur relation constructive habituelle, se sont mises d'accord pour transférer éventuellement l'indemnité de marché au salaire, comme

---

---

l'Alliance le demandait depuis longtemps; et pour que tous les employés se trouvent, à un moment donné, à l'un des échelons d'une nouvelle grille salariale à six échelons voulant être présentée par l'employeur. L'Alliance a jugé et continue de juger que le transfert de l'indemnité devrait entrer en vigueur au début de cette convention; l'employeur, toutefois, envisage de le mettre en œuvre dans deux ou trois ans, peut-être, de façon *prospective* seulement. L'Alliance est prête à accepter ce délai, mais seulement si ses membres reçoivent une indemnité pour le coût de ce délai, en faisant appliquer les augmentations générales à l'indemnité, une fois qu'elles auront été déterminées, comme si le transfert avait été effectué à l'entrée en vigueur de la convention. C'est ainsi, selon ce qu'indique l'Alliance, que l'employeur a traité les augmentations générales dans chacune des rondes précédentes, à la seule exception de la ronde limitée par la *Loi sur le contrôle des dépenses*, et l'Alliance demeure fermement convaincue que la situation actuelle ne justifie pas une autre exception.

[8] Pour sa part, l'employeur, comme il l'a indiqué, cherche à établir une nouvelle structure de rémunération en vue de réduire au minimum les genres de problèmes et de retards engendrés par le système Phénix, avec lesquels toutes les parties de l'administration publique fédérale ont été aux prises. Le système actuel présente des échelles salariales définies uniquement selon des minimums et des maximums, faisant en sorte que la détermination des salaires qui se situent entre ces échelles, particulièrement à l'étape de l'embauche, ne suive pas une tendance établie. Dans le système Phénix, cette situation exige une saisie manuelle considérable, ce qui est extrêmement problématique à l'heure actuelle. Par conséquent, l'employeur vise, dans le cadre de cette convention collective, à transférer tous les employés, divisés en sous-groupes, dans le genre de grille à échelon (en l'espèce, qui en comporte six) que l'on trouve généralement ailleurs dans le secteur public fédéral. Afin d'assurer la transition des employés vers cette nouvelle grille uniforme plus attrayante, l'employeur propose de transférer les employés à l'échelon correspondant dans la grille (ce qui ne se produira probablement que dans de rares cas) ou à l'échelon suivant plus élevé. En guise de mesure intérimaire, toutefois, et pour alléger l'incidence de cette hausse des coûts, l'employeur souhaite créer une grille à 11 ou 12 échelons (selon le groupe) plutôt qu'une grille à 6 échelons; ainsi, les employés transférés subissent une augmentation maximale de 1,75 % plutôt que de 3,5 %. (À leur date d'anniversaire, les employés verraient leur salaire continuer d'augmenter vers les 3,5 % exigés.) L'employeur souhaite continuer d'utiliser cette grille intérimaire pendant tout le temps

---

requis pour transférer les employés à un échelon de la nouvelle grille à six échelons, ce qui, dans une certaine mesure, la prolongerait dans la prochaine convention collective. L'Alliance croit fermement que cette grille « intérimaire » à 11 ou 12 échelons ne pourra continuer d'être utilisée à l'échéance de la convention collective actuelle. Si elle continuait d'être utilisée, il faudrait que tous les employés n'ayant pas encore été transférés à l'un des six échelons de la grille reçoivent une augmentation de toute portion de 1,75 % supplémentaire nécessaire pour qu'ils arrivent à cet échelon. L'employeur conteste fermement la nécessité ou la justification de ce deuxième fardeau de coûts qu'il devrait assumer afin de mettre en œuvre un système de paye qui profite à tous, selon ce qu'il estime.

[9] Ce sont là les positions qui empêchent les parties de régler ces deux principales questions - et, nonobstant cette excellente relation, elles semblent être remarquablement ancrées dans leur position respective. Afin d'aider les parties à régler ce problème, la Commission, après moult délibérations et dialogues, suggère aux parties de songer à mettre en place la nouvelle structure de rémunération comme suit :

- 1) Le transfert des employés de la grille « intérimaire » ne doit pas être complété d'ici la fin de la présente convention collective et, par conséquent, ils ne recevront pas une « deuxième augmentation », comme l'a exigé le syndicat pour effectuer cette transformation. Les employés qui ne se trouvent toujours pas à l'un des six échelons de la grille après la première augmentation seront plutôt « sous-évalués » à leur propre taux jusqu'à ce que leur progression naturelle dans la grille les amène à l'un des six échelons, et ce, peu importe si ce processus se prolonge au-delà de la durée de cette nouvelle convention collective.
- 2) La grille intérimaire de 11 ou 12 échelons proposée par l'employeur sera établie dans un protocole d'entente afin d'indiquer clairement aux employés, aux gestionnaires et aux administrateurs de la paye la source du taux de chaque employé. L'une des notes sur la rémunération jointes à la nouvelle grille à six échelons dans la convention collective indiquerait que le taux des employés qui ne se trouvent pas encore à l'un des six échelons de la grille susmentionnée

sera indiqué dans la grille élargie présentée dans le protocole d'entente intitulé « Grille à échelons intérimaire ». Ce protocole d'entente indiquera spécifiquement qu'il ne fait pas partie de la convention collective et qu'il arrive à échéance une fois que le dernier employé à qui il s'applique a été transféré à l'un des six échelons de la grille prévue dans la convention collective. (Il faudra aussi examiner les autres notes sur la rémunération, par exemple, celles concernant le mouvement à la suite d'une promotion, par souci d'uniformité avec la nouvelle structure salariale mise en place.)

[10] On atteindrait ainsi l'objectif de transformation systémique de l'employeur dans un délai et à un coût acceptables, selon ce qu'il indique. Toutefois, afin de conclure cet accord, il faut aussi prendre en considération le transfert de l'indemnité de marché. Encore une fois, l'Alliance est disposée à laisser l'employeur le déterminer, mais seulement si ses membres sont indemnisés intégralement pour tout retard au-delà de la date d'entrée en vigueur de la convention collective jugé nécessaire par l'employeur. Nous sommes conscients que l'employeur a strictement les mains liées à l'heure actuelle en ce qui concerne le débours des fonds; toutefois, s'il cherche une voie vers un règlement, nous sommes d'avis qu'il devra déterminer à un moment ou l'autre si la quantité d'argent en jeu justifie l'existence continue de cette question, qui représente un obstacle.

[11] Nous laissons respectueusement aux parties le soin d'examiner tous ces éléments.

FAIT à Toronto ce 23e jour de juin 2020

« M.G. Mitchnick »

Pour la Commission de l'intérêt public

---