

Date : 20200910

Dossier : 590-02-41251

AFFAIRE CONCERNANT LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL* et une demande relative à l'établissement d'une commission de l'intérêt public touchant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'agent négociateur, et le Conseil du Trésor, l'employeur, relativement aux employés de l'employeur dans le groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)

Répertorié
Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

Devant : Allen Ponak, président; Michael Wright et Lynn Harnden, membres;
commission de l'intérêt public

Pour le demandeur : Denise Doherty Delorme

Pour l'employeur : Kevin Marchand

Affaire entendue par Zoom les 22 et 23 juin et le 31 juillet 2020.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] Il s'agit du rapport d'une commission de l'intérêt public (CIP ou la commission) établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* concernant le renouvellement de la convention collective entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou l'Institut) et le Conseil du Trésor (l'employeur) pour l'unité de négociation désignée en tant que Systèmes d'ordinateur (CS). Ce groupe est composé de plus de 17 000 employés qui fournissent des services de technologie de l'information (TI) dans l'ensemble de la fonction publique du Canada.

[2] La convention collective précédente entre l'Institut et l'employeur est arrivée à échéance le 21 décembre 2018, et les parties ont entrepris des négociations collectives, y compris la médiation, pendant la majeure partie de l'année 2019. Une entente a été conclue sur un certain nombre de questions, mais les parties n'ont pas été en mesure de conclure de règlement définitif et ont accepté de renvoyer les questions en suspens à une commission de l'intérêt public. Le président actuel et les personnes désignées ont été nommées le 21 février 2020, par l'honorable Anita Anand, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement.

[3] Une audience de la CIP a été fixée les 22 et 23 juin 2020 à Ottawa, et les parties ont préalablement soumis des mémoires détaillés. En raison de la pandémie de la COVID-19, une audience par vidéoconférence a remplacé l'audience en personne. À la suite de l'audience de juin, les parties ont accepté une troisième journée d'audience, effectuée par vidéoconférence le 31 juillet 2020, consacrée à la médiation. Malheureusement, les parties n'ont pas été en mesure de parvenir à un règlement définitif.

[4] Le présent rapport est fondé sur les mémoires et les présentations fournis les 22 et 23 juin et le 31 juillet 2020. De plus, la CIP a pris en considération les règlements négociés ailleurs dans la fonction publique fédérale en juillet et en août 2020 portés à notre attention par les parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF).

II. Critères réglementaires

[5] En examinant les questions en cause, la commission a tenu compte des facteurs énumérés à l'article 175 de la *LRTSPF*, qui se lisent comme suit :

175. Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;

b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;

c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

[6] Compte tenu de ces critères, la commission est au courant du fait que les parties avaient conduit des négociations et avaient accepté la CIP dans la période antérieure à la COVID. Bon nombre de règlements comparables auxquels les deux parties renvoient dans leurs arguments ont été conclus avant la pandémie. Nous vivons maintenant dans un univers parallèle où le travail, l'interaction sociale et le paysage économique ne ressemblent guère à notre monde d'avant la COVID. Même si nous aspirons tous à retourner à nos vies d'avant la COVID, on s'entend peu sur la date à laquelle cela pourrait avoir lieu ou même sur ce à quoi notre sortie de la pandémie aura l'air. Le présent rapport de la CIP tient compte des réalités économiques et sociales actuelles et reconnaît que l'avenir est imprévisible.

III. Durée de la convention et augmentation salariale

[7] Avant la CIP, les parties discutaient d'une convention collective de quatre ans débutant le 21 décembre 2018, et expirant le 21 décembre 2022. L'Institut a proposé

une augmentation de sept pour cent sur une période de quatre ans, affectée de la manière suivante :

Année 1 (21 décembre 2018 – 21 décembre 2019) 2,0 %

Année 2 (21 décembre 2019 – 21 décembre 2020) 2,0 %

Année 3 (21 décembre 2020 – 21 décembre 2021) 1,5 %

Année 4 (21 décembre 2021 – 21 décembre 2022) 1,5 %

[8] De plus, l'Institut a demandé un ajustement au marché de 3 % pour refléter une pénurie de main-d'œuvre pour les travailleurs des systèmes informatiques et un ajustement unique de 1,5 % dans l'ensemble pour parvenir à une parité avec les travailleurs de la TI de l'Agence du revenu du Canada (ARC). La commission abordera l'ajustement au marché et la proposition relativement à l'ARC séparément dans les sections suivantes.

[9] La position de l'Institut reposait sur un modèle d'ententes de quatre ans qu'il avait négocié en tant qu'agent négociateur pour d'autres fonctionnaires fédéraux, ainsi que des règlements conclus par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le taux d'inflation, des sondages sur les salaires des professionnels de la TI dans les secteurs public et privé, et la demande élevée de professionnels de la TI. Plus particulièrement, l'Institut a attiré l'attention sur ce qu'il avait vu comme un montant substantiel de sous-traitance de la TI par le gouvernement fédéral, invoquant que cette sous-traitance était nécessaire en raison d'un problème de recrutement et de rétention et reflétait une pénurie générale de professionnels qualifiés de la TI. L'Institut a également fait des observations au sujet de ce qu'il a perçu comme un effort héroïque de la part du groupe CS de reprogrammer les méthodes de paiement pour les personnes et les entreprises après que la pandémie a paralysé l'économie du Canada. Ce sont les efforts du groupe CS, selon l'Institut, qui ont permis à la majorité de la population canadienne de recevoir l'argent dont elle avait besoin pour survivre à la pandémie.

[10] Dans ses arguments, le Conseil du Trésor a reconnu que le groupe CS avait joué un rôle important pendant la pandémie pour lequel tous les Canadiens et Canadiennes pourraient être reconnaissants. Toutefois, il était en désaccord avec le fait que les salaires fédéraux des CS ne concordaient pas avec les salaires de la TI dans l'économie en général. Il a souligné que les employés du gouvernement fédéral étaient embauchés à temps plein et recevaient des avantages substantiels, y compris une pension. Contrairement à bien d'autres travailleurs de la TI, les employés du gouvernement

fédéral n'étaient pas assujettis aux aléas de l'« économie à la demande ». En ce qui concerne la sous-traitance, le Conseil du Trésor était en désaccord avec le fait que la sous-traitance découle d'une pénurie de main-d'œuvre. Le travail a été sous-traité pour des motifs légitimes variés, telles que des projets à court terme ou le besoin d'une expertise extrêmement spécialisée pour une période en particulier. Dans l'ensemble, il a jugé que les salaires fédéraux des CS actuels étaient équitables et comparables.

[11] En ce qui concerne l'augmentation salariale dans l'ensemble, l'employeur a proposé une durée de trois ans expirant le 21 décembre 2021, d'après les répercussions économiques dévastatrices de la pandémie, les conventions de trois ans négociées ailleurs récemment dans la fonction publique fédérale, et le caractère imprévisible de l'avenir. De plus, le Conseil du Trésor a offert un pour cent d'ajustement au marché pour les deux premières années de la convention aux unités de négociation dans l'ensemble de la fonction publique. Cet ajustement, qui avait déjà été inclus dans un certain nombre de règlements négociés, rendait compte de l'économie relativement dynamique en 2018 et en 2019. En intégrant ce taux de un pour cent supplémentaire, l'employeur a offert les augmentations salariales suivantes :

Année 1 (21 décembre 2018 - 21 décembre 2019) 2,8 %
Année 2 (21 décembre 2019 - 21 décembre 2020) 2,2 %
Année 3 (21 décembre 2020 - 21 décembre 2021) 0,6 %

[12] Après avoir examiné les arguments et les présentations, la recommandation de la commission est qu'une convention collective de trois ans convient le mieux étant donné l'environnement économique très imprévisible. Lier les parties à un long contrat dans ces temps d'incertitudes économiques serait indûment restrictif. Les parties devraient avoir l'occasion de négocier à nouveau à la lumière de l'environnement économique, que ce soit pour le mieux ou le pire, dans 18 mois. Nous précisons également que les règlements négociés depuis la pandémie l'ont été pour des mandats de trois ans plutôt que pour des contrats de quatre ans. Plus particulièrement, de nouvelles ententes de trois ans ont été conclues en juillet et en août 2020 entre le Conseil du Trésor et le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) de l'AFPC de 67 000 membres et le groupe Services de l'exploitation (SV) de 10 000 membres.

[13] Selon la commission, les ententes de l'AFPC ont également établi le nouveau modèle de salaire pour les conventions pendant la pandémie. Les deux conventions proposaient des ententes de trois ans qui fournissaient des augmentations salariales de 2,8 % et de 2,2 % pour les deux premières années de la convention. Pour la troisième année, les deux conventions précisaient des augmentations de 1,35 %, mais une analyse détaillée a montré que les ajustements internes donnaient en fait lieu à une augmentation salariale réelle de 1,5 %. Une augmentation salariale de la troisième année de 1,5 % reflète également les augmentations précédentes de la troisième année avant la COVID négociées pour un certain nombre d'autres unités de l'IPFPC. En reflétant le principe selon lequel les conseils arbitraux de différends (même ceux comme la CIP qui sont consultatifs) devraient reproduire le plus exactement possible ce qui se serait produit dans une négociation collective, la commission recommande les augmentations salariales suivantes pour le groupe CS :

Année 1 (21 décembre 2018 - 21 décembre 2019) 2,8 %

Année 2 (21 décembre 2019 - 21 décembre 2020) 2,2 %

Année 2 (21 décembre 2020 - 21 décembre 2021) 1,5 %

IV. Proposition d'ajustement au marché

[14] L'Institut a demandé 3 % d'ajustement au marché qui, dans ses arguments, étaient justifiés par une pénurie de main-d'œuvre pour les professionnels de la TI. La pandémie n'a fait qu'aggraver la situation. Dans les arguments de l'Institut pour la TI, la demande pour des employés avait augmenté en raison du passage massif au travail à distance, aux vidéoconférences, aux services bancaires par Internet et au magasinage en ligne, qui s'appuyaient tous sur le soutien des employés de la TI. La réponse du gouvernement fédéral quant à l'appui des paiements aux Canadiens et Canadiennes, qui nécessitait la reprogrammation des systèmes de paiement, était emblématique du rôle intensifié des travailleurs de la TI. Dans son mémoire, l'Institut a souligné le fait que le taux de chômage pour les travailleurs de la TI était de moins de 2 % pendant la pandémie. En comparaison, le taux de chômage dépassait plus de 10 % dans le reste de l'économie. L'Institut a réitéré que le nombre de sous-traitances était la preuve que le gouvernement fédéral n'était pas en mesure d'embaucher et de maintenir en poste les travailleurs de la TI.

[15] Le Conseil du Trésor a accepté le fait qu'il y a pénurie de main-d'œuvre pour les travailleurs de la TI et n'est pas en désaccord avec le fait que la pandémie peut avoir

fort possiblement augmenté la demande des travailleurs de la TI. Il n'est pas d'accord avec l'affirmation que la sous-traitance du gouvernement découlait d'une pénurie, qu'elle connaissait des problèmes de rétention et de recrutement, ou que sa rémunération de la TI, y compris les avantages, était déficiente en comparaison avec d'autres employeurs des secteurs public et privé. Il a rejeté qu'un ajustement au marché était justifié à ce moment-ci.

[16] La commission ne recommande pas un ajustement au marché dans la convention collective actuelle. Nous recommandons que le Conseil du Trésor et l'Institut examinent la rémunération totale du groupe CS, avec des conseils externes si nécessaire, pour des négociations futures en se concentrant sur les questions suivantes : 1) la demande de main-d'œuvre pour les employés de la TI a-t-elle été modifiée de façon définitive en raison de la pandémie?; 2) dans quelle mesure, le cas échéant, la sous-traitance découle-t-elle d'une pénurie de travailleurs plutôt que de facteurs tels que les projets à court terme et le besoin d'expertise très spécialisée?; 3) Y a-t-il une preuve d'un problème général de recrutement et de rétention au sein du groupe CS plutôt qu'un problème lié à des types très précis de personnel du groupe CS?

V. Parité salariale avec les employés de l'Agence du revenu du Canada

[17] L'Institut a proposé un ajustement salarial unique de 1,5 % pour porter les salaires des employés de la TI dans le groupe CS au même niveau que les employés de la TI travaillant à l'Agence du revenu du Canada. L'Institut a soutenu que les employés de la TI dans le groupe CS et les employés de la TI à l'ARC font le même travail et travaillent parfois côte à côte. Selon l'Institut, il n'y avait pas de motif valide pour expliquer la raison pour laquelle les employés du groupe CS devraient être payés moins pour exécuter le même travail que les employés de l'ARC.

[18] Après avoir examiné les arguments des parties, la commission est convaincue que l'allégation de l'Institut relative à un écart salarial est crédible. Cet écart est apparu dans la dernière convention collective de l'ARC et semble avoir découlé de facteurs tels que le besoin d'ajuster les salaires des vérificateurs de l'ARC. Quelles que soient les raisons, les employés de la TI travaillant à l'ARC sont payés davantage que les employés du groupe CS qui exécutent le même travail à la fonction publique fédérale.

[19] La commission croit que ces circonstances ont apporté un appui solide pour accorder la parité salariale que cherche à obtenir l'Institut. Cela est justifié en vertu de l'alinéa 175c) de la *LRTSPF*. S'il s'agissait d'une autre année, la commission n'aurait pas hésité à recommander la parité du groupe CS avec l'ARC. Mais il ne s'agit pas d'une autre année. C'est une année où nous sommes au milieu d'une pandémie aux conséquences économiques sans précédent. L'alinéa 175e) exige à la commission de tenir compte des circonstances économiques actuelles. Par conséquent, nous avons conclu que le cycle actuel de négociations collectives n'est pas le moment approprié pour fournir une augmentation salariale de rattrapage. Nous ne recommandons pas que l'écart salarial soit comblé dans la présente convention. Nous recommandons plutôt que l'écart salarial soit comblé dans un cycle de négociations futures dès que la situation économique le permettra.

VI. Autres questions

[20] Les questions d'ordre monétaire examinées dans les sections précédentes étaient les principales questions en litige.

[21] Il y avait un certain nombre d'autres questions en suspens, mais nous n'avons pas l'intention d'aborder chacune d'entre elles. Seules les questions pour lesquelles nous recommandons des changements à la convention collective existante ou les questions qui sont d'une plus grande importance pour les parties, même si aucun changement n'est recommandé, sont abordées. Pour les autres questions, la commission recommande le renouvellement du libellé de la convention collective existante sans modifications.

A. Clause 17.12 : Congé payé pour obligations familiales

[22] Actuellement, les employés ont droit jusqu'à 37,5 heures de congé payé par exercice pour satisfaire à des obligations familiales, entre autres des rendez-vous, des activités scolaires, des questions liées à la garderie, une naissance et une adoption, et une maladie. L'Institut a proposé que le montant admissible soit augmenté à 45 heures par année, en précisant que les membres du groupe CS utilisent actuellement en moyenne 20 heures par année. Toutefois, l'Institut a suggéré que ces employés avec de jeunes familles avaient tendance à être de grands utilisateurs et a d'autant plus suggéré que le travail à la maison pendant la pandémie ajoutait une autre couche de défis aux employés avec de jeunes familles. En termes de comparaison, l'Institut a

soutenu que la convention collective entre l'IPFPC et l'ARC fournissait déjà 45 heures de congé familial payé.

[23] L'employeur s'est opposé à l'augmentation proposée à ce moment-ci, contestant le fait que presque toutes les conventions de la fonction publique fournissent 37,5 heures et qu'un Programme de soutien au mieux-être des employés [traduction] « en cours d'élaboration en consultation avec les syndicats » (mémoire de l'employeur) ajouterait une journée supplémentaire de congé payé. L'employeur a soutenu qu'un protocole d'entente entraînerait l'intégration du Programme au mieux-être, avec sa journée supplémentaire de congé payé, à la convention collective du groupe CS.

[24] Selon les arguments, la commission conclut que l'employeur a reconnu le fait qu'il est approprié d'ajouter une journée supplémentaire (7,5 heures) de congé payé pour les obligations familiales. L'employeur a proposé que cette journée supplémentaire soit ajoutée au moyen d'un Programme de soutien au mieux-être et d'un protocole d'entente qui sont en cours de négociations dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il n'est pas précisé quand ces négociations seront terminées.

[25] En effet, rien ne garantit que les négociations mènent éventuellement à un protocole d'entente qui fournit une journée supplémentaire de congé familial payé. Par conséquent, la commission formule les recommandations suivantes :

[Traduction]

« Si, le 1^{er} avril 2021, le Conseil du Trésor et l'IPFPC n'ont pas mis en œuvre un protocole d'entente pour un Programme de soutien au mieux-être qui fournit 7,5 heures de congé payé pour des obligations familiales, les clauses 17.12b) et 17.12c)(iv) seront modifiées pour remplacer les 37,5 heures par 45 heures. »

B. Télétravail

[26] L'Institut a proposé une nouvelle clause à la convention collective pour aborder la question du télétravail. La clause, une ébauche de ce qui avait été énoncé dans le mémoire de l'IPFPC, [traduction] « clarifier[ait] les droits et les responsabilités pour le télétravail, y compris l'approbation, le licenciement, les coûts, les ressources, la sécurité, l'équipement, la santé et la sécurité » (présentation PowerPoint de l'Institut). Il a été soutenu que les employés du groupe CS travaillaient déjà à distance depuis des années, mais que la pandémie, où tout le monde travaille maintenant de la maison, a

souligné les lacunes des politiques actuelles. Des dispositions contractuelles précises étaient nécessaires, selon l'Institut, pour assurer l'uniformité des pratiques et assurer le recours pour les employés si un problème survenait. Il a attiré l'attention sur les clauses sur le télétravail dans la convention collective de NAV CANADA.

[27] L'employeur a reconnu l'importance de politiques et procédures uniformes en ce qui concerne le télétravail, mais s'est opposé à la proposition de l'Institut. Il a plutôt soutenu qu'une approche uniforme à l'échelle de la fonction publique était nécessaire étant donné que le télétravail était une question qui touchait tous les employés de la fonction publique fédérale, plus particulièrement depuis la pandémie. Ajouter des clauses précises dans cette convention collective ou dans d'autres conventions collectives entraîne le risque de morcellement des politiques de télétravail. Le Conseil du Trésor a plutôt renvoyé à la Directive sur le télétravail du gouvernement fédéral qui a été mise en œuvre le 1^{er} avril 2020 à la suite de consultations avec les syndicats dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, y compris l'IPFPC. L'employeur a reconnu que la Directive avait été élaborée avant l'écllosion de la pandémie et qu'il était ouvert à l'idée de poursuivre les discussions avec les agents négociateurs de la fonction publique pour assurer la pertinence continue de la Directive.

[28] La commission est d'accord avec l'employeur sur le fait que le télétravail est une question qui s'applique à l'ensemble de la fonction publique touchant tous les employés de la fonction publique fédérale et ne recommande pas une clause de télétravail précise dans la convention collective du groupe CS. Cela dit, toutefois, la commission souhaite insister sur l'importance de s'assurer que les droits et les obligations des employés qui effectuent du télétravail soient clairement établis. À cette fin, la commission recommande que les parties se réunissent dès que possible pour s'assurer que la Directive sur le télétravail est en mesure de respecter les conditions uniques de la pandémie.

C. Clause 38.02 : Représentation du plan d'action

[29] Les employés font l'objet d'appréciations du rendement périodiques et de temps à autre d'un « plan d'action » qui fournit une assistance supplémentaire. L'Institut a proposé des droits de représentation renforcés pour les employés à tout moment pendant le processus d'examen et dans le cas où un plan d'action était créé. Son raisonnement était d'assurer l'équité et de protéger les employés contre des préjugés volontaires ou involontaires.

[30] Le Conseil du Trésor s'est opposé à cette proposition, invoquant le fait qu'elle va à l'encontre du paragraphe 177(1) de la *LRTSPF*. Ce paragraphe exclut une CIP de recommander « la modification [...] d'une condition d'emploi [...] qui porte sur des [...] méthodes régissant [...] l'évaluation [...] ». Concernant le bien-fondé de la proposition, l'employeur a soutenu qu'il n'y avait actuellement aucune convention collective dans la fonction publique fédérale conférant les droits de représentation demandés. Selon l'employeur, il y avait un motif valable à cela. Il a jugé la gestion du rendement comme une fonction de gestion primordiale qui s'est déroulée au moyen de multiples interactions.

[31] Une implication syndicale fréquente serait lourde et aurait une incidence négative sur la capacité des gestionnaires à évaluer, à former et à conseiller les employés.

[32] La commission convient qu'il est important pour les gestionnaires d'être en mesure d'évaluer leurs subalternes et de fournir une rétroaction appropriée. Une telle rétroaction est parfois franche et peut être accueillie sans enthousiasme par l'employé qui la reçoit. Toutefois, la capacité de fournir une telle rétroaction sans la surveillance constante du syndicat est, selon la commission, un élément nécessaire à la gestion quotidienne du personnel. Nous ne recommandons pas que l'Institut ait le droit de représenter les employés pendant toute partie du processus d'examen du rendement que l'employé peut souhaiter.

[33] La création d'un plan d'action est une question différente. Il s'agit d'une étape formelle dans la gestion d'un employé qui dit que « quelque chose dans la manière dont vous exécutez votre travail doit être réglé ». Cela peut être un précurseur des prochaines étapes si le plan d'action n'atteint pas ses objectifs; il s'agit d'un point d'inflexion où les employés peuvent avoir besoin des conseils et de la protection de leur agent négociateur. Un représentant de l'Institut, en apportant une nouvelle perspective, peut en effet aider dans les réunions et la mise en œuvre du plan d'action. La commission recommande que les employés aient le droit à la représentation de l'Institut, s'ils le veulent, lorsqu'un plan d'action est créé. La commission recommande que le libellé suivant, à l'alinéa « d », soit ajouté à la clause 38.02 : [traduction] « L'employé a droit à la représentation de l'Institut pendant la création du plan d'action. »

[34] En formulant cette recommandation, la commission rejette la position de l'employeur selon laquelle le paragraphe 177(1) de la *LRTSPF* interdit une telle recommandation. Nous ne voyons pas en quoi cette recommandation modifie une condition d'emploi existante. Les examens du rendement et les plans d'action font déjà partie de la convention collective actuelle. La recommandation de la CIP ne change pas le processus d'évaluation – elle aborde les droits de représentation du syndicat et ne limite pas les droits de l'employeur à s'investir dans la gestion du rendement, y compris la création et la mise en œuvre d'un plan d'action.

VII. Résumé des recommandations

[35] La commission fait les recommandations suivantes :

1. Une convention collective de trois ans avec les augmentations salariales suivantes :

Année 1 (21 décembre 2018 – 21 décembre 2019)	2,8 %
Année 2 (21 décembre 2019 – 21 décembre 2020)	2,2 %
Année 3 (21 décembre 2020 – 21 décembre 2021)	1,5 %

2. Aucun ajustement supplémentaire au marché dans la convention actuelle.
 3. Les parties entreprennent conjointement un examen du marché du travail pour les employés du groupe CS qui aborde les questions suivantes : 1) la demande de main-d'œuvre pour les employés de la TI a-t-elle été modifiée de façon définitive en raison de la pandémie?; 2) dans quelle mesure, le cas échéant, la sous-traitance découle-t-elle d'une pénurie de travailleurs plutôt que de facteurs tels que les projets à court terme et le besoin d'expertise très spécialisée?; 3) Y a-t-il une preuve d'un problème général de recrutement et de rétention au sein du groupe CS plutôt qu'un problème lié à des types très précis de personnel du groupe CS?
 4. Nous ne recommandons pas que l'écart salarial avec l'ARC soit comblé dans cette convention. Nous recommandons plutôt que l'écart salarial soit comblé dans un cycle de négociations futures dès que la situation économique le permettra.
 5. En ce qui concerne la clause 17.12, si le Conseil du Trésor et l'IPFPC n'ont pas mis en œuvre de protocole d'entente pour un Programme de soutien au mieux-être qui fournit 7,5 heures de congé payé pour des obligations familiales, la commission recommande que les clauses 17.12b) et 17.12c)(iv) soient modifiées pour remplacer les 37,5 heures par 45 heures.
 6. La commission ne recommande pas la disposition proposée par l'Institut sur le télétravail dans la convention collective.
-

7. La commission recommande que les parties se réunissent dès que possible pour s'assurer que la Directive sur le télétravail soit en mesure de respecter les conditions uniques de la pandémie.
8. La commission recommande que le libellé suivant, à l'alinéa « d », soit ajouté à la clause 38.02 : [traduction] « L'employé a le droit à la représentation de l'Institut pendant la création d'un plan d'action. »

[36] M. Lynn Harnden, personne désignée par l'employeur, et M. Michael Wright, personne désignée par l'Institut, souscrivent à ces recommandations.

Le 10 septembre 2020.

Traduction de la CRTESPF

**Allen Ponak, président,
au nom de la commission de l'intérêt public**
