

Dossier : 590-32-40838

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 »)

et

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

(l'« Agence »)

Devant : Morton Mitchnick, président
Bob Kingston, représentant de l'Alliance
Jock Climie, représentant de l'Agence

Pour l'Alliance : Hassan Hussein, négociateur
Silja Freitag, agent de recherche

Pour l'Agence : Brenda Dagenais, négociatrice et directrice générale, Négociation collective et relations de travail
Karen Alexander, gestionnaire de la négociation collective

Audience tenue par vidéoconférence les 7 et 8 mai 2020

(Traduction de la CRTESPF)

RAPPORT DE LA COMMISSION (Traduction de la CRTESPF)

1. Il s'agit du rapport d'une Commission de l'intérêt public (CIP) nommée en vertu des dispositions prévues dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* afin d'aider au renouvellement de la convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. L'Agence, créée en 1997, a regroupé les inspections et les services fédéraux liés à l'alimentation, à la santé des animaux et à celle des végétaux. La nouvelle organisation a réuni des employés d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Pêches et Océans Canada, de Santé Canada et d'Industrie Canada. Même si l'information est quelque peu désuète, l'unité de négociation est constituée à peu près comme suit :

Groupe Services administratifs (AS)	685
Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR)	479
Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)	2574
Groupe Gestion des finances (FI)	91
Groupe Manœuvres et hommes de métier (GL)	56
Groupe Services divers (GS)	5
Groupe Techniciens divers (GT)	4
Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	-
Groupe Services d'information (IS)	101
Groupe Administration des programmes (PM)	197
Groupe Soutien des sciences sociales (SI)	3
Total	4195

2. Les parties se sont rencontrées pendant 17 jours environ au cours de l'année 2019, mais l'Alliance a finalement présenté une demande en vue d'établir la présente CIP en août de la même année. La difficulté, assurément du point de vue de l'Alliance, réside en grande partie sur l'insistance de la part de l'employeur, en ce qui concerne la question des taux de rémunération, d'adhérer à une « tendance » qui a été mise en place à la suite des ententes conclues entre le Conseil du Trésor et d'autres agents négociateurs dans le secteur. Des observations détaillées à ce sujet figurent dans les mémoires des parties; toutefois, même si ceux-ci ont depuis été mis à jour, comme l'on peut s'y attendre, ils ont été préparés avant le début de la pandémie de COVID-19 et tous les événements et toutes les réponses du gouvernement qui en ont découlé. La manière dont les autres ententes seront touchées par la pandémie de COVID-19 (p. ex., l'économie, la situation budgétaire du gouvernement et le risque pour la sécurité des employés, etc.) est déterminée ailleurs et fournira aux parties le mandat de négociation une fois le processus terminé (et nous mentionnons à ce sujet l'entente récemment conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance pour le groupe PA, laquelle va maintenant être soumise à un vote de ratification). De même, un certain nombre de « questions communes », comme on les appelle, demeurent en suspens à cette table et à d'autres; les parties devront les trancher elles aussi une fois qu'elles auront été finalement réglées ailleurs. Il ne reste donc qu'un nombre limité de questions sur lesquelles la CIP peut se prononcer, et celles-ci font donc l'objet du présent rapport.

Taux de rémunération

3. Comme il a été indiqué, ni les parties ni la CIP n'ont eu l'occasion d'aborder la question d'une augmentation salariale générale à l'heure actuelle vu l'incertitude économique causée par la pandémie. Nous souscrivons toutefois à l'opinion de l'Agence selon laquelle l'élément de comparaison le plus approprié pour les membres de ce groupe est l'administration publique centrale (APC), dont ils proviennent. En conséquence, selon l'enquête menée par l'Agence, les classifications suivantes indiquent un écart salarial général sur lequel les parties devront se pencher :

FI

SI

GL-EIM

GL-MAM

GL-MAN

GL-PIP

HP

et GS, dans une moindre mesure.

Indemnité pour l'inspection des viandes

4. Cette demande de l'Alliance repose sur le fait que les inspecteurs de viande représentés par l'Alliance travaillent dans des abattoirs aux côtés de scientifiques vétérinaires représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). L'Agence a toujours eu de la difficulté à recruter des personnes possédant les antécédents et l'intérêt requis à l'égard de ces établissements de [traduction] « mise à mort »; en 2006, l'Agence a instauré une « indemnité pour l'inspection des viandes » en vue de bonifier la rémunération de 4 %. Durant la plus récente ronde de négociation collective avec l'IPFPC, cette indemnité a été intégrée au salaire dans le cadre d'un examen général du régime de rémunération des vétérinaires. Nonobstant cette avancée plus récente, l'Alliance cherche ici à instaurer la même indemnité pour l'inspection des viandes pour ses inspecteurs, en particulier en ce qui concerne le rôle de [traduction] « première ligne » que jouent les inspecteurs afin de protéger la société contre la viande contaminée pendant la pandémie.

5. La CIP ne sous-estime d'aucune façon le rôle que les inspecteurs de viande ont été appelés à jouer pendant la pandémie. Il s'agit toutefois (nous l'espérons) de circonstances très uniques et d'une période où il faut tenir compte de l'exposition des employés de première ligne du gouvernement fédéral en général. Aux fins de la présente CIP, nous croyons que la bonne question est de déterminer si, pour tous les facteurs habituels, le niveau de rémunération des inspecteurs de viande comporte un lien raisonnable à celui des vétérinaires avec qui ils travaillent. Les parties devront répondre à cette question avec le temps.

Durée du travail

6. Les deux parties ont une proposition à ce sujet.
7. En ce qui concerne l'employeur , pour ce qui est des fonctions d'inspection, il cherche à s'éloigner du type d'horaire « de bureau » du lundi au vendredi (lequel prévoit des primes de poste pour les heures qui se situent à l'extérieur de ce modèle), afin d'adopter un horaire de quarts de travail régulier qui ne comprend pas de prime et qui assurerait mieux la couverture en inspection qui, selon lui, est requise à l'heure actuelle. La CIP mentionne qu'il s'agirait d'un changement fondamental aux conditions de travail de ces employés lequel, comme l'Agence le reconnaît elle-même, devra faire l'objet de négociations appropriées s'il devait être mis en place.
8. Cela dit, la CIP reconnaît que les circonstances d'employés particuliers peuvent faire en sorte que le travail la fin de semaine, par exemple, soit mieux adapté à leurs besoins. À cet égard, nous mentionnons que l'article 24.06 de la convention collective prévoit en fait ce qui suit :

24.06 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
9. Nous croyons aussi que la durée du travail prévue dans la convention collective n'a pas été considérée comme normative, dans le cas où un employé ou une employée souhaite y déroger; il nous semble que ce genre d'arrangement peut être facilement conclu sur le terrain et faire l'objet de discussions, s'il y a lieu, avec le comité consultatif dont la CIP parlera dans la section suivante.
10. Comme il a été indiqué, l'Alliance a elle aussi une proposition au sujet de la durée du travail, laquelle se limite toutefois au groupe GS/GL. Depuis qu'ils ont été transférés à partir de l'APC, les membres du groupe manœuvres et hommes de métier (GS/GL) ont continué de travailler les 40 heures habituelles prévues pour cette classification dans l'APC. L'Alliance cherche à faire passer leurs heures aux 37,5 heures

par semaine applicables aux autres classifications appartenant à l'unité de négociation, et ce, sans baisse de salaire. Il s'agit d'un groupe important à l'APC, mais beaucoup plus petit à l'ACIA. Néanmoins, si ce changement était adopté, il représenterait évidemment un élément de coût à prendre en considération dans l'enveloppe monétaire générale disponible pour cette ronde. Cela dit, toutefois, il est juste de mentionner que l'[traduction] « anomalie » interne pour ce groupe à l'ACIA a été abordée dans le rapport de la CIP de M. Slotnick présenté en 2013.

Protocole d'entente sur la durée du travail

11. La question des quarts de fin de semaine n'est pas nouvelle; lorsqu'elles ont conclu la convention collective existante, les parties ont convenu d'un protocole d'entente (PE) qui prévoit ce qui suit :

APPENDICE « F »

Protocole d'entente

Durée du travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.

12. L'employeur est d'avis que le PE a fait son temps et demande de le supprimer des conventions futures. Il est cependant évident que la durée du travail est très litigieuse à l'heure actuelle et il est logique que les parties concluent un autre PE afin de prévoir un mécanisme pour la poursuite de la consultation.

Protocole d'entente sur le temps alloué pour se laver; nouvel article proposé au sujet du temps pour se préparer et se laver

13. Lorsqu'elles ont conclu la dernière convention collective, les parties ont également signé un PE afin de régler les questions en suspens concernant le temps alloué pour se laver, lequel prévoit ce qui suit :

**APPENDICE « G »
Protocole d'entente**

Article 60 – Temps alloué pour se laver

Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s étant donné que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire.

13. Encore une fois, l'employeur estime que ce PE a fait son temps et qu'il doit être supprimé. L'Alliance s'y oppose vigoureusement et propose la clause suivante qui aborde le temps alloué pour se laver et se préparer :

Ajouter NOUVEAU à l'article 60 (Temps alloué pour se laver) ou à l'article 24 (Durée du travail)

XX.01

- (a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes à tous les employés qui exécutent des fonctions d'inspection (dans les abattoirs) pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e.***

- (b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.***

14. En ce qui concerne le dernier élément, comme l'indique le PE, la convention collective contient actuellement une disposition sur le temps alloué pour se laver, qui se lit ainsi :

ARTICLE 60 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

60.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail ou juste après et contigu au jour de travail.

60.02 Le temps alloué pour se laver conformément à l'article 60.01 et juste après et contigu au jour de travail devra être considéré comme donnant droit à la rémunération pour temps supplémentaire aux fins de l'article 27.01.

15. Le paiement des heures supplémentaires pour le temps requis par les inspecteurs pour se préparer à commencer leur travail est une question très litigieuse que les parties n'ont pas réussi à régler, principalement parce que l'on ne parvenait pas à atteindre le minimum de 15 minutes requis en vertu de l'article 27.01 pour consigner les heures supplémentaires. Nous mentionnons que l'article 60.02 prévoit une exception au prolongement du temps nécessaire alloué pour se laver au-delà du quart de travail lorsque les demandes imposées à l'inspecteur sont telles qu'il doit se laver « juste après et contigu au jour de travail ».

16. De toute évidence, les parties ont beaucoup à dire sur ce sujet en général, y compris la prise en compte des répercussions liées au fait d'accorder le temps nécessaire pour se laver au début des pauses d'un inspecteur. À la suite de consultations précédentes, l'employeur a rédigé des lignes directrices provisoires, lesquelles constituent sans l'ombre d'un doute un pas dans la bonne direction - en gardant à l'esprit que l'application et le fonctionnement de ces lignes directrices devraient faire l'objet de discussions à chaque établissement, et au comité consultatif syndical-patronal régional s'il y a lieu. Nous laissons aux parties le soin de rédiger un autre protocole d'entente aux fins de consultation dans l'entente de renouvellement qui leur permettra de poursuivre le bon travail qu'elles ont fait sur ces questions.

ARTICLE 37 – Congés – Généralités

17. Avec la transition encore plus marquée dans l'[traduction] « ère numérique », l'employeur a suggéré de modifier l'article 37.03 comme suit :

37.03

Les employé-e-s ***qui n'ont pas accès par voie électronique au système de congés*** ont le droit d'être avisés, sur demande, une fois par exercice ***ou selon les besoins raisonnables***, du solde de leurs crédits de congé et de congé de maladie.

18. La CIP appuie le changement.

Article 45 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille

19. La majeure partie des éléments proposés dans cet article font partie des sujets faisant l'objet de discussions à l'échelle centrale. Le seul changement apporté par l'employeur à l'échelle locale semble reposer sur une question pointue qui est autrement gérable, et que la CIP n'appuie pas.

ARTICLE 51 – Congé pour comparution

20. L'employeur demande de supprimer le terme « jury d'accusation » puisqu'ils n'existent plus au pays. Vu le libellé général du sous-alinéa 9(v) de l'article, la CIP appuie sans difficulté ce changement. Nous laissons aux parties le soin de s'entendre sur les autres changements demandés par l'employeur dans leur règlement global définitif.

ARTICLE 53 – Congé d'examen payé

21. L'Alliance demande d'apporter la précision suivante à l'article 53.07 :

53.07

À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen, ***y compris un examen en ligne***, qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

22. Les deux parties et la CIP semblent considérer cette précision comme couverte de manière implicite dans tous les cas; toutefois, afin d'éviter des différences d'interprétation à l'échelle locale, la CIP appuie la modification.

ARTICLE 54 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

23. L'employeur demande d'abord d'ajouter l'expression « dans des circonstances exceptionnelles » au paragraphe 54.01b). Cet ajout constitue selon nous une toute nouvelle possibilité de différend relatif aux définitions. En outre, étant donné que le congé est discrétionnaire de toute façon, la CIP ne voit aucun avantage démontré à l'ajout de cette expression.

24. Au-delà de cela, cependant, les parties s'entendent sur le fait que la différence entre les activités de bienfaisance à titre de bénévole et les autres congés personnels disparaisse, conformément à ce qui se produit généralement dans le secteur. Étant donné que ce changement est déjà entré en vigueur dans les conventions collectives conclues entre l'Agence et ses autres agents négociateurs, il semble y avoir une certaine valeur à assurer une administration uniforme à l'Agence; nous laissons donc le soin à l'Alliance de déterminer s'il vaut la peine d'exiger cet écart.

Article 58 – Appréciation du rendement de l'employé-e

25. L'employeur présente de nouveau une demande attribuable à la transition dans l'ère numérique. La CIP appuiera la demande de l'employeur, sous réserve de l'ajout des mots indiqués en gras ci-dessous :

À moins d'avis contraire de l'employé, pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.

Le Programme d'apprentissage mixte

26. Au cours de la dernière ronde, les parties ont accepté de mener un projet pilote afin de leur permettre de déterminer si le Programme d'apprentissage mixte (PAM)

national était applicable aux besoins précis de l'Agence. L'Alliance demande maintenant à l'Agence d'approuver ce programme national.

27. L'Agence a répondu par écrit ce qui suit :

- ◇ Les parties ont mené un projet pilote d'une durée limitée afin d'évaluer le Programme d'apprentissage mixte à la suite de la ronde de négociation de 2014. L'Agence est d'avis que les parties n'ont pas suffisamment analysé les résultats du projet pilote pour pouvoir déterminer en toute connaissance de cause si elles participeront au Programme d'apprentissage mixte de façon permanente.
- Le projet pilote vient à peine de se terminer et l'Agence n'a pas encore mené un examen complet du programme afin de déterminer s'il a connu du succès. Des sondages ont été envoyés aux animateurs et aux participants et on reçoit encore des commentaires. Bien que l'employeur s'attende à recevoir des commentaires surtout positifs, le projet pilote a connu son lot de défis. L'employeur doit aussi prendre en considération d'autres facteurs, comme l'applicabilité ou l'adaptabilité du matériel et du programme du PAM à l'ACIA en tant qu'employeur distinct, et les implications financières et opérationnelles, au moment de déterminer si la signature d'une entente permanente avec le PAM du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est viable.

28. La CIP juge qu'il est prématuré de formuler une recommandation ferme à l'heure actuelle et laisse aux parties le soin de discuter davantage de cette question.

Annexe B – Politique sur la transition en matière d'emploi

29. Ce domaine fait l'objet d'un examen approfondi par les parties à l'échelle centrale et l'on reconnaît qu'il dépasse la portée appropriée des travaux de la présente CIP. Il existe toutefois un élément de la politique générale qui revête un caractère particulièrement unique à ce niveau, et il s'agit, en cas de redondance au sein de l'Agence, de la possibilité d'élargir la portée des offres d'emploi raisonnables à l'administration publique centrale elle-même, où les postes maintenant regroupés à l'Agence se trouvaient au départ. Les parties et la CIP savent qu'il peut y avoir des

limites de compétence en ce qui concerne les recommandations que la CIP pourrait envisager; toutefois, rien n'empêche les parties d'approfondir les discussions elles-mêmes à ce sujet et l'Agence ne s'est pas opposée à cette idée. Nous laissons donc le soin aux parties de continuer de régler cette question très importante pour la sécurité d'emploi des membres de l'unité.

30. C'est ainsi que se termine la liste des éléments à l'égard desquels, suivant la reconnaissance des parties, la CIP est en position de commenter. Nous soumettons le rapport susmentionné aux parties aux fins d'étude.

Daté ce 11 jour de août 2020

Traduction de la CRTESPF

M.G. Mitchnick, président,

au nom de la Commission de l'intérêt public