

Date : 2021-07-28

Dossier : 590-02-42347

AFFAIRE CONCERNANT  
UNE COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC  
EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC  
FÉDÉRAL*

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
ET  
LE CONSEIL DU TRÉSOR

POUR LE GROUPE SERVICES FRONTALIERS

Répertorié

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

**Devant :** Lorne Slotnick, président,  
Joe Herbert et Jacques Emond, personnes désignées

**Pour l'agent négociateur :**  
Morgan Gay, négociateur, et Darren Pacione, agent de recherche

**Pour l'employeur :**  
Annie Grenier, négociatrice, et Craig O'Brien, Jacques Lauperr, Secrétariat du  
Conseil du Trésor

---

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 10, 18 et 20 mai 2021.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I. Introduction

[1] Le présent document est le rapport d'une Commission de l'intérêt public (CIP) 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'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor (CT), pour l'unité appelée groupe Services frontaliers (FB).

[2] Tous les membres de l'unité de négociation – environ 10 000 personnes – travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), qui a été créée en 2003. L'Agence fait partie de Sécurité publique Canada. Les employés faisaient auparavant partie du groupe PA élargi; l'unité de négociation FB actuelle a été créée en 2007.

[3] L'ASFC supervise l'accès des marchandises et des personnes au Canada. La majorité des membres de l'unité de négociation travaillent en tant qu'agents des services frontaliers à environ 1 200 points d'entrée terrestres, maritimes et aéroportuaires. D'autres travaillent à titre d'agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs (application des lois sur l'immigration), d'agents du renseignement, d'enquêteurs et d'agents de Postes Canada. Les agents des points d'entrée terrestres et maritimes, ainsi que d'autres – la majorité de l'unité de négociation – sont munis d'armes à feu et ont suivi une formation sur leur utilisation.

[4] La pandémie de COVID-19 a considérablement réduit le trafic aux points d'entrée, mais a imposé de nouvelles fonctions au personnel de l'ASFC. Cependant, il n'y a eu aucune mise en disponibilité.

## II. Historique des négociations

[5] Il s'agit de la quatrième ronde de négociations pour ces parties depuis la création de l'unité de négociation. La convention collective précédente a expiré le 20 juin 2018.

[6] L'avis de négociation a été donné le 31 mai 2018. Les parties se sont rencontrées pendant plus de 35 jours, mais n'ont pu régler que quelques points mineurs. Il y a

plusieurs autres points – qui sont tous communs à tous les groupes de l'administration publique centrale – qui ont fait l'objet d'un « accord de principe ».

[7] L'agent négociateur a demandé la conciliation en décembre 2020, peu après que l'employeur a déposé une offre globale. La présente Commission de l'intérêt public a été nommée en février 2021.

[8] L'agent négociateur a présenté à la Commission un grand nombre de propositions, dont bon nombre découlent de son avis selon lequel, en tant qu'employés d'un organisme d'application de la loi armé, les membres de cette unité de négociation sont comparables à des organismes comme la Gendarmerie royale du Canada, ainsi qu'à certains corps policiers provinciaux et municipaux. L'agent négociateur affirme également que le groupe CX, qui comprend des agents correctionnels fédéraux, constitue un élément de comparaison approprié. L'employeur est en désaccord.

[9] Les commissions de l'intérêt public précédentes concernant le groupe FB, nommées en 2014 et en 2017, ont constaté qu'il n'existe aucun élément de comparaison parfait. Nous sommes d'accord. Même s'il existe des similitudes avec d'autres organismes d'application de la loi, il existe également des différences importantes. Dans le présent rapport, nous préférons recommander des modifications à la convention collective lorsqu'un problème a été relevé ou qu'un besoin a été démontré, afin d'aider les parties à se rapprocher d'un règlement.

[10] Nous n'avons abordé que les questions à l'égard desquelles nous formulons des recommandations. Cela ne veut pas dire que les questions qui ne sont pas abordées n'ont aucun mérite. Toutefois, le nombre de propositions que la Commission a été invitée à examiner dépasse de loin le changement progressif auquel on devrait s'attendre dans le cadre d'une ronde de négociations.

### **III. Critères réglementaires**

[11] Lors de son examen des questions en cause, la Commission a tenu compte des facteurs énumérés à l'article 175 de la *LRTSPF*, qui est rédigé en ces termes :

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.

#### **IV. Durée et taux de rémunération**

[12] Les parties reconnaissent que les règlements monétaires dans le secteur public fédéral pour la période de 2018 à 2021 ont suivi un modèle établi totalisant 2,8 %, 2,2 % et 1,5 % au cours des trois premières années. (La hausse de 1,5 % au cours de la troisième année a généralement inclus une augmentation générale de 1,35 % et une augmentation de 0,15 % pour les changements monétaires ciblés.) Comme le fait remarquer l'employeur, il y a maintenant 50 règlements dans l'administration publique centrale et des organismes distincts qui correspondent à cette tendance. L'agent négociateur, tout en reconnaissant que la tendance existe, cherche à obtenir un ajustement supplémentaire du marché de 4,4 %, à compter du début de la convention collective, dans le cadre de son objectif d'atteindre la parité avec la moyenne pondérée calculée des organismes d'application de la loi choisis. Il convient de noter que les règlements pour le groupe FB au cours des trois précédentes rondes de négociation ont dépassé la tendance de l'administration publique centrale; l'agent négociateur soutient qu'il s'agit en soi d'une tendance qui devrait être suivie, tandis que l'employeur

soutient que les négociations antérieures ont permis de régler les inégalités et que la tendance établie dans le secteur public fédéral devrait prévaloir.

[13] L'agent négociateur a également proposé une durée de quatre ans, avec une augmentation de 1,5 % au cours de la dernière année - comme il a été convenu récemment avec le groupe CX, même si la plupart des ententes conclues après le début de la pandémie de COVID-19 étaient pour trois ans. L'employeur propose une entente de trois ans.

[14] Étant donné qu'une entente de trois ans aurait une date d'expiration dépassée depuis plus d'un an, la Commission recommande une entente de quatre ans. Nous ne croyons pas qu'il y ait actuellement des arguments convaincants pour s'écarter de la tendance établie de règlement des salaires.

[15] Nous recommandons les augmentations générales suivantes :

En vigueur à compter du 21 juin 2018 - 2,8 %

En vigueur à compter du 21 juin 2019 - 2,2 %

En vigueur à compter du 21 juin 2020 - 1,35 %

En vigueur à compter du 21 juin 2021 - 1,5 %

[16] En ce qui concerne la rémunération, l'agent négociateur propose également une pause-repas payée d'une demi-heure par jour. Les employés continueraient de travailler 37,5 heures par semaine, mais seraient payés 40 heures par semaine. Selon l'agent négociateur, il s'agit là de la norme pour les organismes d'application de la loi. L'employeur affirme que cette proposition est injustifiée et coûteuse, ajoutant plus de 6 % à la base salariale avant toute autre augmentation.

[17] La convention actuelle (clause 25.04) prévoit le paiement d'heures supplémentaires lorsque la « présence d'employé-e-s au travail » est exigée pendant la pause-repas. Cela ne vise toutefois pas les situations où les employés ne sont pas au travail, mais où, en raison de leur emplacement ou d'autres facteurs, ils ne peuvent pas quitter le lieu de travail. Nous recommandons, tout comme les deux commissions précédentes, que la convention collective prévoie une pause-repas payée lorsque les

employés sont empêchés de quitter le lieu de travail (en raison du lieu de travail ou d'autres facteurs, mais que la « présence d'employé-e-s au travail » n'est pas exigée).

## V. Autres questions

[18] Article 10 - Information. À l'heure actuelle, la clause 10.02 exige que l'employeur fournisse à chaque employé un exemplaire de la convention collective. L'employeur cherche à modifier cette obligation afin de ne fournir qu'un accès électronique, à moins que cet accès ne soit [traduction] « indisponible ou non pratique », auquel cas l'employé pourrait demander une copie papier. La Commission recommande un libellé semblable à celui proposé par l'employeur, en vertu duquel l'employeur fournirait un accès électronique, mais que tout employé pourrait obtenir une copie papier s'il en fait la demande.

[19] Article 17 : Mesures disciplinaires. Nous recommandons que la clause 17.02, qui prévoit la représentation syndicale aux audiences disciplinaires et autres si un employé en fait la demande, soit clarifiée afin de préciser que le représentant syndical n'est pas seulement un observateur, mais qu'il a le droit de participer.

[20] Article 17 - Mesures disciplinaires. L'employeur souhaite que la clause de temporisation de deux ans relative aux mesures disciplinaires soit prolongée par la période de tout congé non payé. La Commission recommande un libellé qui prolonge la période de temporisation par la période de tout congé de six mois ou plus.

[21] Article 18 - Procédure de règlement des griefs. La Commission estime que les parties auraient avantage à faire passer la procédure de règlement des griefs de quatre étapes, soit la procédure de règlement des griefs actuelle, à un maximum de trois étapes, et elle recommande que les parties négocient un tel libellé.

[22] Article 22 - Santé et sécurité. L'agent négociateur propose une nouvelle clause exigeant que l'employeur veille à ce qu'aucun employé ne travaille seul. Selon la politique de l'ASFC, les agents ne devraient pas être tenus de travailler seuls dans un bureau de l'ASFC où les agents exercent ou peuvent exercer des fonctions d'application de la loi. Toutefois, l'agent négociateur mentionne des situations où des agents ont été tenus de travailler seuls. La Commission recommande d'ajouter à la convention

collective le libellé suivant : [traduction] « L'Employeur veillera à ce qu'aucun employé ne soit affecté seul à un bureau de l'ASFC où les agents exercent des fonctions qui exigent l'application de dispositions législatives relatives au programme de l'ASFC ou du *Code criminel* ou qui peuvent mener à l'application de ces dispositions législatives. »

[23] Article 25 - Durée du travail. L'agent négociateur a demandé de nombreuses modifications à cet article, principalement en ce qui concerne l'établissement des horaires. Dans l'ensemble, ces questions devraient être examinées au niveau local, dans le cadre des paramètres définis dans la convention collective. Nous estimons que l'agent négociateur a soulevé une question légitime dans sa proposition d'une nouvelle clause 25.18, qui élargirait l'utilisation des années de service pour les employés qualifiés lorsque l'employeur comble une ligne vacante d'un horaire. Cela permettrait, par exemple, à un employé qualifié de passer à un autre horaire au même lieu de travail lorsqu'un poste devient vacant, avant que la ligne ne soit offerte aux employés à l'extérieur du lieu de travail. Toutefois, l'employeur a soulevé une question de compétence concernant le pouvoir de la Commission de recommander un tel changement. En supposant que nous n'ayons pas compétence, nous ne formulons aucune recommandation, mais nous encourageons les parties à discuter de cette question et la régler. En retour, l'agent négociateur pourrait envisager une légère réduction de la période d'avis actuelle de sept jours requise lorsqu'un quart de travail prévu à l'horaire est modifié, conformément aux clauses 25.12 et 25.21.

[24] Article 27 - Prime de poste et prime de fin de semaine. Selon le mémoire de l'agent négociateur, la prime de poste et la prime de fin de semaine sont demeurées à 2,00 \$ l'heure depuis 2002. La Commission recommande une augmentation de la prime de poste.

[25] Article 30 - Jours fériés payés. Avec l'ajout récent de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au *Code canadien du travail*, la Commission recommande que ce jour férié soit ajouté à la liste des jours fériés désignés payés figurant à la clause 30.01.

[26] Article 59 - Indemnités. L'agent négociateur propose une indemnité mensuelle de condition physique et de bien-être pour le maintien d'une adhésion à une salle de sport

ou à un centre de conditionnement physique, sauf lorsque l'employeur fournit gratuitement sur place une salle de conditionnement physique adéquate. Même si l'employeur dispose de salles de conditionnement physique sur place à certains endroits et qu'il ait conclu une entente d'escompte avec une chaîne, l'agent négociateur soutient que de nombreux employés sont laissés pour compte et doivent utiliser leurs propres fonds pour maintenir les normes de condition physique requises par l'employeur. La Commission recommande d'ajouter un libellé à la convention collective prévoyant un remboursement partiel des frais d'utilisation d'un centre de conditionnement physique lorsque l'employeur ne fournit pas une salle de conditionnement physique sur place.

[27] Nouvel article - Rendez-vous médicaux. L'agent négociateur propose un nouvel article comportant des dispositions relatives aux certificats médicaux. La Commission recommande d'ajouter à l'article 35 - Congé de maladie payé le libellé suivant : [traduction] « Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, le coût du certificat est remboursé à celui-ci, jusqu'à concurrence de 50 \$ . »

[28] Nouvel article - Emploi des étudiants. Les étudiants sont exclus de l'unité de négociation en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Toutefois, l'agent négociateur a proposé un article traitant de l'emploi des étudiants, faisant valoir que les étudiants sont utilisés pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour refuser des heures supplémentaires dans certaines situations, et qu'ils accomplissent parfois l'ensemble des tâches sans avoir reçu une formation complète. En l'absence de preuves détaillées sur cette question, la Commission est réticente à formuler une recommandation. Toutefois, nous croyons que les parties bénéficieraient d'une discussion plus approfondie sur la question, afin de trouver le juste équilibre entre offrir des possibilités aux étudiants et ne pas nuire au travail de l'unité de négociation.

[29] Nouvel article - Nouvelles recrues. L'employeur place les nouveaux diplômés de son centre de formation à Rigaud au taux de rémunération du groupe et niveau FB-02. L'agent négociateur, faisant valoir qu'ils exercent toutes les fonctions d'un employé au groupe et au niveau FB-03, demande un nouveau libellé garantissant que les nouveaux diplômés seront placés au groupe et au niveau supérieurs FB-03 une fois affectés à un



point d'entrée. Des griefs ont été déposés à ce sujet. En l'absence du type de preuve détaillée qui serait présentée lors d'une audience d'arbitrage, la Commission recommande que cette question soit réglée par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

[30] Appendice H - Cet appendice porte sur la rémunération pendant les suspensions administratives en attente d'enquêtes. Il indique qu'il est mis fin à la rémunération et aux indemnités que « lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e. » Cet appendice indique ensuite que cette question sera examinée lorsque l'employé est détenu dans l'attente de son procès, ou qu'il est clairement impliqué dans la commission d'une infraction en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite. Le Code de conduite vise un large éventail de questions, dont certaines peuvent être considérées comme relativement mineures, comme l'impolitesse ou l'apparence. À notre avis, le renvoi au Code de conduite mine l'intention exprimée à l'appendice H de restreindre les arrêts de paye pendant une enquête aux circonstances les plus extrêmes. Nous recommandons la suppression du renvoi au Code de conduite à l'appendice H.

[31] Nouvelle appendice - Temps consacré à l'entraînement au maniement des armes à feu. L'employeur prévoyait auparavant deux quarts de travail obligatoires par an pour l'entraînement au maniement des armes à feu pour les employés qui devaient porter des armes à feu. Cette exigence n'était pas incluse dans la convention collective et l'employeur a éliminé cette exigence. L'agent négociateur fait valoir que les employés utilisent maintenant leur propre temps pour s'exercer afin de satisfaire aux exigences de l'employeur en matière de renouvellement annuel de la certification relative aux armes à feu. La Commission recommande que les parties négocient une disposition de la convention collective prévoyant un certain entraînement au maniement des armes à feu.

[32] Divers articles et appendices - Modifications convenues en principe. L'employeur et l'agent négociateur ont convenu en principe de plusieurs changements qui ont été apportés lors des négociations dans l'ensemble de l'administration publique centrale. La Commission recommande que des changements soient apportés aux articles suivants conformément aux propositions de l'employeur :

- Article 38 - Congé de maternité non payé
- Article 40 - Congé parental non payé
- (nouveau) Article 42 - Congé pour proches aidants
- (nouveau) Article 53 - Congé pour violence familiale
- Appendice C - Réaménagement des effectifs
- Appendice E - Programme d'apprentissage mixte
- Appendice F - Services de garde
- Appendice N - Soutien au mieux-être des employés
- Appendice O - Santé mentale en milieu de travail

Annexe D - Mise en œuvre

[33] La Commission recommande le libellé proposé par l'employeur, qui reflète le libellé convenu dans d'autres unités de négociation fédérales.

Le 28 juillet 2021.

Lorne Slotnick, président

Joe Herbert - Je suis d'accord.

Jacques Emond - Je ne suis pas d'accord - dissidence jointe.

## **DISSIDENCE DE L'EMPLOYEUR**

La Commission de l'intérêt public (CIP) a pour but d'aider les parties à conclure leur négociation. Toutefois, à mon avis, le processus ne fonctionne pas dans cette affaire.

Les négociations des parties se sont déroulées sur 13 séances pendant un total de 36 jours. Sur les 55 propositions initiales de l'agent négociateur, plus de 40 ont été soumises à l'examen de la CIP. Je suis d'accord avec le président pour dire que le nombre de propositions qu'on a demandé à la CIP d'examiner dépasse de loin le changement progressif auquel on devrait s'attendre dans le cadre d'une ronde de négociations. Leur grand nombre rend la CIP inefficace dans le processus de négociation global.

À mon avis, le syndicat a utilisé les négociations et la CIP pour maintenir son souhait de devenir et d'être une organisation égale à la GRC, aux forces policières provinciales ou municipales et au groupe CX du Service correctionnel du Canada. Auparavant, les CIP en 2014 et 2017 ont conclu que cet argument ne démontrait aucun comparatif à l'époque et, à mon avis, il ne le fait toujours pas aujourd'hui.

Voici mes préoccupations et commentaires concernant la décision du président :

### **ARTICLE 22 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a proposé une nouvelle clause exigeant que l'employeur veille à ce qu'aucun employé ne travaille seul.

Le président se réfère à la politique de l'ASFC selon laquelle un agent ne devrait pas être tenu de travailler seul dans un bureau de l'ASFC où les agents exercent ou peuvent exercer des fonctions d'exécution, ce qui crée de la confusion.

La politique de l'ASFC ne porte que sur les points d'entrée (PE) et non sur tous les lieux de travail de l'ASFC. La politique a pour but de veiller à ce qu'au moins deux employés soient en poste en tout temps. Toutefois, il a été reconnu que des circonstances imprévues pourraient faire en sorte qu'un employé doive travailler seul. La politique décrit les mesures d'atténuation à mettre en place.

De plus, il s'agit d'une question opérationnelle qui ne devrait donc pas être incluse dans la convention collective. La politique sur le jumelage de l'ASFC, qui a été élaborée en consultation avec l'agent négociateur, traite déjà de cette question de façon appropriée.

Cette recommandation limite également la capacité de l'employeur d'organiser ses activités et d'attribuer des fonctions, droit de gestion reconnu en vertu de l'article 7 de la *LRTSPF*.

#### **CLAUSE 25.04 - (PAUSE-REPAS PAYÉE)**

La recommandation du président de prévoir une pause-repas payée lorsque les employés ne peuvent quitter le lieu de travail (en raison de l'emplacement ou d'autres facteurs, mais que « la présence d'employé-e-s » n'est pas exigée) doit être incluse dans la convention collective.

Je ne suis pas d'accord.

Cette recommandation n'est fondée sur aucune preuve sérieuse ou documentée et n'est pas justifiée. On ignore quel problème cela résoudrait. La recommandation entraînera des disparités dans les conditions d'emploi des employés du groupe FB. De plus, il s'agit d'une question opérationnelle qui ne devrait pas être incluse dans la convention collective.

La recommandation est également incompatible avec l'article 175 de la *LRTSPF*, qui a établi les facteurs que la CIP doit prendre en considération.

Le président ne fournit aucune orientation raisonnable sur la façon de mettre en œuvre une pause-repas payée. Je crois comprendre que l'employeur ne peut raisonnablement identifier les employés qui seraient assujettis à cette proposition. Dans cette optique, la mise en œuvre créerait en particulier un milieu de travail à deux niveaux où les employés du même groupe professionnel seraient traités différemment.

#### **CLAUSE 25.18 - (Lignes vacantes)**

La proposition de l'agent négociateur sur les lignes vacantes mène au déplacement du personnel par des mesures de dotation, comme une mutation, lesquelles sont régies

par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. Il s'agit d'une question pour laquelle les recommandations directes ou indirectes ne relèvent pas de la compétence de la CIP, conformément à l'alinéa 177(1)c) de la *LRTSPF*.

Il n'est pas approprié que la CIP reconnaisse que cette question ne relève pas de sa compétence, mais qu'elle formule indirectement une recommandation sur les prochaines étapes en invitant les parties à continuer de discuter de cette question dans le contexte de la négociation collective. Cela est incompatible avec le par. 177(1) de la *Loi*.

En vertu de la *LEFP*, les nominations à la fonction publique ou à l'intérieur de celle-ci doivent être fondées sur le mérite, et cette loi régit également les processus de mutation. La proposition est contraire aux conditions établies ou qui pourraient être établies en vertu de la *LEFP*. Par conséquent, elle ne peut pas non plus faire partie du rapport en vertu de l'alinéa 177(1)b) de la *LRTSPF*.

#### **ARTICLE 27 - PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE**

Le président a noté que la « prime de poste et la prime de fin de semaine » sont demeurées à 2,00 \$ l'heure depuis 2002 et il recommande une augmentation de la prime de poste. Compte tenu de l'augmentation de salaire proposée, je propose que la prime de poste soit portée à 2,25 \$ sur une base prospective seulement et sans rétroactivité.

#### **ARTICLE 59 - INDEMNITÉ**

Le président recommande d'ajouter un libellé à la convention collective prévoyant un remboursement partiel des frais d'utilisation d'un centre de conditionnement physique lorsque l'employeur n'en fournit pas sur place.

Je ne suis pas d'accord.

La recommandation est incompatible avec l'article 175 de la *LRTSPF* qui indique les facteurs que la CIP prend en considération dans la conduite de ses instances et l'établissement de son rapport. Il s'agit d'une question opérationnelle qui ne devrait pas être incluse dans une convention collective.

Les avantages pour la santé sont uniformes dans l'ensemble de l'administration publique centrale. Le remboursement de l'adhésion à la salle de sport relève de cette catégorie et ne devrait pas être négocié individuellement pour être inclus dans certaines conventions collectives. Cette recommandation est également ambiguë, non viable sur le plan opérationnel ou pratique et conduirait à des interprétations divergentes entre les parties qui provoqueraient des troubles du travail; par exemple, le remboursement ne s'appliquerait-il qu'aux agents des services frontaliers, aux employés de première ligne ou à tous les FB? Qu'est-ce qui constitue un centre de conditionnement physique adéquat de l'ASFC? Comment l'employeur s'assure-t-il que le remboursement est effectué à l'égard de l'utilisation d'un fournisseur de services légitime?

#### **NOUVEL ARTICLE - EMPLOI ÉTUDIANT**

Je ne suis pas d'accord avec le président pour dire que le syndicat prétend que les étudiants sont utilisés pour remplacer les membres de l'unité de négociation pour refuser des heures supplémentaires aux membres de l'unité de négociation dans certaines situations. Le syndicat n'a fourni aucun exemple ni aucune justification.

Cette affaire relève de l'alinéa 177(1)c) de la *LRTSPF* et, à ce titre, ne relève pas de la compétence de la CIP. Bien qu'ils ne fassent pas partie de l'unité de négociation, la recommandation risque également de permettre au syndicat d'interférer avec l'établissement des conditions d'emploi des étudiants.

#### **APPENDICE H - CODE DE CONDUITE**

Le président a laissé entendre que le Code de conduite mine l'intention exprimée à l'appendice H de restreindre l'arrêt de la paye pendant les enquêtes à la plupart des circonstances extrêmes et recommande la suppression de la référence au Code de conduite à l'appendice H. Je crois comprendre que, lors de la dernière ronde, les parties ont expressément négocié le libellé actuel de l'appendice H qui est harmonisé avec la façon dont la suspension administrative en attendant une enquête est traitée dans l'administration publique centrale.

Je suis d'avis que le libellé actuel de l'appendice H est approprié et qu'il est appuyé par la jurisprudence qui reconnaît que la suspension administrative non payée peut être justifiée dans de telles circonstances.

Supprimer la possibilité de procéder à une suspension non payée pour des questions liées au Code de conduite en attendant l'issue d'une enquête pour le groupe FB créerait un précédent et risquerait d'avoir un effet d'entraînement pour d'autres groupes.

#### **NOUVEL APPENDICE – PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU**

La proposition du président visant à ce que les parties négocient une disposition de la convention collective pour une certaine période de pratique sur le maniement des armes à feu. Auparavant, l'employeur avait prévu deux pratiques obligatoires sur le maniement d'armes à feu par année pour les employés qui devaient porter des armes à feu.

En raison de la stratégie de formation de l'ASFC, les pratiques obligatoires sur le maniement d'armes à feu ne sont plus requises. Cette proposition empiète sur le pouvoir législatif du président de l'ASFC de déterminer les exigences en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des employés qui sont énoncées dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*.