

AFFAIRE CONCERNANT UN ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS
EN VERTU DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

ENTRE

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES (BSIF)

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (l'« Alliance »)

Devant : William Kaplan, président
Kathryn Butler Malette, personne désignée par l'employeur
Joe Herbert, personne désignée par le syndicat

Comparutions

Pour l'employeur : Jock Climie
Emond Harnden
Avocats

Pour le syndicat : Laneydi Martinez Alfonso
Négociateur, AFPC

Djimy Theodore
Agent de recherche, AFPC

Les affaires ont donné lieu à une audience tenue par Zoom le 8 décembre 2022.
Le conseil s'est réuni en séance exécutive le 20 janvier 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

Rapport ou décision**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****Introduction**

[1] Le présent conseil d'arbitrage de différends a été convoqué par consensus pour régler les dernières questions en litige liées à la convention collective entre le Bureau du surintendant des institutions financières (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (syndicat). L'employeur est un organisme du gouvernement fédéral chargé de réglementer environ 400 institutions financières et 1 200 régimes de pension. Le syndicat représente 28 fonctionnaires qui occupent divers postes de secrétaire et de commis, tels que ceux de commis comptable, d'adjoint administratif et adjoint aux ressources humaines, ainsi que des postes de coordonnateur des installations qui font partie de ce qu'on appelle le Groupe de soutien administratif. L'ancienne convention collective a expiré le 31 mars 2018. Le syndicat a signifié l'avis de négocier au cours du mois de décembre. Les parties se sont rencontrées lors de négociations collectives en septembre et octobre 2021, ainsi qu'en février, mars et mai 2022. Une entente a été conclue à l'égard des principales questions en litige, mais il reste sept questions en suspens, notamment celles des salaires et de la durée. Une impasse a été déclarée le 17 mai 2022, et le syndicat a déposé une demande d'arbitrage en juin. C'est la première fois, depuis l'accréditation du syndicat en 1988, que les parties doivent recourir à un arbitrage de différends.

[2] Pour trancher les questions en litige qui demeurent en suspens, le conseil a accordé une attention particulière aux critères qui régissent les arbitrages de ce genre. Les parties ont pleinement fait valoir les critères prévus par la loi en vertu de l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, dans leurs arguments écrits et à l'audience tenue par Zoom le 8 décembre 2022. Nous avons aussi porté une attention particulière aux critères normatifs qui s'appliquent aux arbitrages de différends, plus particulièrement au principe de la répétition, à savoir celle de la négociation collective libre selon la perception d'autres fonctionnaires syndiqués qui travaillent auprès de cet employeur et dans le secteur de façon plus générale.

[3] Dans son argumentation, le syndicat a soutenu que ses propositions permettraient de s'assurer que la rémunération et les autres conditions d'emploi sont comparables à celles d'autres fonctionnaires fédéraux et que, en outre, elles favoriseraient la comparabilité à l'interne; il a mentionné les conditions qui régissent le

principal syndicat (IPFPC) auprès de cet employeur. Le syndicat a aussi attiré l'attention sur la décision qu'un conseil d'arbitrage de différends a rendue récemment à l'unanimité : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Opérations des enquêtes statistiques* (CRTESPF 585-24-44403 le 28 octobre 2022), et il a fait valoir que l'approche adoptée dans cette affaire devrait être suivie ici.

[4] Indépendamment de tout cela, le syndicat estimait que ses propositions étaient nécessaires, raisonnables et pertinentes. Certaines de ses propositions, par exemple, le report du congé annuel ou l'augmentation de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires qui est proposée, n'entraîneraient pratiquement aucuns frais. Ces propositions étaient amplement justifiées au vu de tous les comparateurs pertinents et elles étaient attendues depuis longtemps (le montant de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires n'ayant pas été augmenté depuis seize ans). En matière de salaires, le syndicat a accordé du temps, dans son mémoire et à l'audience, à l'examen de l'inflation et de son effet persistant et corrosif sur les salaires, et il a demandé que l'on s'attaque à cette réalité au cours de la dernière année de la convention collective.

[5] Pour sa part, l'employeur a fait valoir que les comparateurs pertinents étaient les autres unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de la fonction publique centrale et dans les organismes distincts. L'employeur n'acceptait pas que le résultat d'une négociation dans un cas puisse et doive dicter les résultats des négociations dans tous les cas. Plus particulièrement, l'employeur ne considérait pas que l'existence de deux unités de négociation chez un seul employeur puisse signifier que chacune d'elles obtienne les meilleurs résultats négociés dans les deux cas. Ce qui dictait plutôt les résultats, c'était les résultats des négociations obtenus à d'autres tables de l'AFPC en fonction des comparateurs reconnus et établis, et non les résultats obtenus par l'IPFPC dans ce milieu de travail. De plus, l'employeur a soutenu que la nécessité de certaines propositions du syndicat n'avait pas été démontrée, par exemple, celle du report du congé annuel (même s'il figure dans des conventions collectives comparables), tandis que d'autres demandes du syndicat comme celle concernant les heures supplémentaires - qui donne aux fonctionnaires le droit exclusif de décider si les heures supplémentaires sont rémunérées au comptant ou en remplacement - constituaient une percée sans le moindre comparateur où que ce soit à la fonction publique fédérale. L'employeur a fait observer qu'une autre proposition, à savoir la proposition du syndicat d'éliminer les trois jours servant de déclencheur à

l'obtention d'une rémunération d'intérim n'était pas normative et s'avérait totalement irréalisable.

[6] Sur l'ensemble, les tendances établies qui régissaient effectivement les résultats maintenant étaient ce qui importait le plus de l'avis de l'employeur, puisqu'il s'agissait du dernier cas restant à la suite du cycle de négociations le plus récent. Et à cet égard, en présumant que le conseil était enclin à accorder une cinquième année, l'employeur a soutenu que le seul résultat rationnel était une clause sur l'égalité du traitement, puisque cette unité de négociation composée de 28 personnes devrait attendre les résultats négociés ou attribués des autres unités de l'AFPC pour 2022.

Décision

[7] Manifestement, les salaires constituaient une importante question en litige et il est utile d'exposer les positions respectives des parties.

[8] **Les augmentations de salaire offertes par l'employeur étaient les suivantes :**

Rétroactivement au 1^{er} avril 2018 : 2,8 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2019 : 2,2 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2020 : 1,5 % (compensé à 1,35 % par toute amélioration d'ordre économique au-delà des salaires)

Rétroactivement au 1^{er} avril 2021 : 1,5 %

[9] **Les augmentations de salaire demandées par le syndicat sont les suivantes :**

Rétroactivement au 1^{er} avril 2018 : 2,8 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2019 : 2,2 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2020 : 1,5 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2021 : 1,5 %

Rétroactivement au 1^{er} avril 2022 : 5,3 %

[10] À notre avis, il existe une tendance établie que nous avons suivie pour les quatre premières années de la convention. Nous estimons également qu'il existe un avantage à plus long terme, et nous avons exercé notre pouvoir discrétionnaire prévu par la loi pour envisager une année supplémentaire au-delà de celle proposée par l'employeur, sous la réserve importante d'une clause « sur l'égalité du traitement » dans le cas du groupe PA (comme cela a été fait ailleurs; voir : *Opérations des enquêtes statistiques et AFPC* (précitée)). Il y avait diverses autres questions en litige, et après avoir examiné avec soin les arguments des parties, et avoir dûment porté attention aux comparateurs pertinents, nous avons déterminé que des modifications modestes s'avèrent appropriées et, par conséquent, nous avons bonifié le nombre d'heures de congé inutilisées qui est disponible aux fins d'un report (conformément aux normes existantes et sans augmentation des coûts). Le rajustement de l'indemnité de repas est normatif, modeste et aussi attendu depuis longtemps - comme l'a souligné le syndicat, cette indemnité a été modifiée pour la dernière fois il y a 16 ans - et selon toute mesure, il ne représente pas une augmentation de coûts importante (en 2021, par exemple, huit fonctionnaires ont obtenu le remboursement de 42 repas).

[11] Nous prescrivons que la convention collective réglée par la présente décision comporte les dispositions non modifiées de la convention collective précédente, les points convenus lors des négociations, ainsi que les conditions de la présente décision. Toute proposition qui ne serait pas abordée expressément dans la présente décision est réputée être rejetée.

Durée

[12] Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2023.

[13] Salaires – Annexe A

1 ^{er} avril 2018 :	2,8 %
1 ^{er} avril 2019 :	2,2 %
1 ^{er} avril 2020 :	1,5 %
1 ^{er} avril 2021 :	1,5 %

1^{er} avril 2022 : 1,5 % provisoirement. Clause sur l'égalité du traitement dans le cas du groupe PA aux fins de l'augmentation de 2022, rétroactivement au 1^{er} avril 2022.

[14] La rétroactivité sera versée aux fonctionnaires actuels et anciens dans les 60 jours suivant le prononcé de la présente décision.

Clauses 19.08 et 19.10

[15] Propositions du syndicat accordées.

Clause 26.11

[16] Augmentation à 12 \$ le jour de la prise d'effet de la décision.

Annexe B - Protocole d'entente

[17] Remplace les années 1 à 4 actuelles par les années 1 à 5 prévues à l'annexe D de l'IPFPC le jour de la prise d'effet de la décision.

[18] Rétroactivité au 1^{er} avril 2020 appliquée aux taux de rémunération au rendement préexistants.

Conclusion

[19] À la demande des parties, nous demeurons saisis de la mise en œuvre de notre décision.

FAIT à Toronto ce 31^e jour de janvier 2023.

« *William Kaplan* »

William Kaplan, président

Je suis partiellement dissident.

Kathryn Butler Malette, personne désignée par l'employeur

« *Joe Herbert* »

Joe Herbert, personne désignée par le syndicat