

**AFFAIRE CONCERNANT une Commission de l'intérêt public établie en vertu de  
la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***

**ENTRE :**

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

(l'« Alliance »)

**et**

**PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES, BFC DE PETAWAWA  
(PFNP)**

**Devant :** William Kaplan, président, Sébastien Huard, représentant de l'employeur, et Joe Herbert, représentant de l'Alliance

**Pour la demanderesse :** MaryAnne Laurico, représentante régionale et présidente du syndicat AFPC, Sarah Allen, agente de recherche, Tim McIntyre, représentant régional et Patrick Desormeaux, représentant local et Nixie Orr, représentant local

**Pour le défendeur :** Amy Lecompte, gestionnaire nationale

**Rapport****(Traduction de la CRTESPF)****Introduction**

[1] Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) est une organisation gouvernementale unique au sein de la fonction publique. Les employés du PFNP de Petawawa – membres de l'unité de négociation visée par le présent rapport de la Commission de l'intérêt public (le « Rapport ») – travaillent dans des opérations de biens non publics (BNP) pour fournir des programmes et des services de maintien du moral et de bien-être aux membres des Forces canadiennes et à leurs familles. Le PFNP est un organisme distinct de l'administration publique fédérale et tous les postes et employés sont exclus de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le ministre de la Défense gère toutes les fonctions et autorités du PFNP et a délégué des pouvoirs au directeur général du PFNP.

[2] En bref, l'employeur détient de l'argent appartenant à des membres de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne de la même façon qu'une fiducie et utilise ces fonds pour améliorer le moral et le bien-être, la qualité de vie et pour promouvoir l'état de préparation et l'efficacité opérationnels. Le ministère de la Défense contribue au PFNP; environ 40 % des fonds provenant directement du gouvernement. Une myriade de programmes et de services sont proposés, adaptés aux besoins spécifiques des militaires et de leurs familles. Pour donner deux exemples : sur le plan financier, les services bancaires pour la communauté de la Défense canadienne facilitent la transition à l'affectation, tandis que, sur le plan social, des concessions alimentaires, des cafétérias, des dépanneurs, des centres communautaires, des programmes récréatifs et sportifs sont mis à la disposition du personnel des Forces canadiennes et de leurs personnes à charge. Ces opérations et d'autres sont réalisées par l'intermédiaire de trois secteurs d'activité.

**L'Unité de négociation de Petawawa et l'historique des négociations**

[3] En général, le PFNP compte quelque 4 000 employés répartis dans 48 bases au Canada et en Europe. Il y a 22 unités de négociation différentes; 12 sont représentées par les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), les autres employés de la Défense nationale, par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). L'unité de négociation de Petawawa comprend tous les employés de soutien opérationnel et administratif, à temps plein et à temps partiel. La convention collective actuelle a expiré le 30 avril 2022. Le 27 janvier 2022, le syndicat a déposé son Avis de négocier. Les parties se sont rencontrées pendant quatre jours à compter du 15 novembre 2022; toutefois, les négociations n'ont pas été fructueuses. Le syndicat s'est déclaré dans une impasse et a déposé une demande de conciliation le 2 décembre 2022 et a demandé à la CRTESPF d'établir une Commission de l'intérêt public (la Commission) pour assister les parties dans leurs négociations. Plus d'une trentaine de questions demeuraient en litige, tant les propositions du syndicat que celles de l'employeur. Cette Commission a

ensuite été établie, des mémoires ont été déposés et une audience a eu lieu à Ottawa les 7 et 8 septembre 2023. La Commission a pu aider les parties à résoudre plusieurs questions en suspens – y compris le retrait d’un certain nombre de questions – mais la plupart des questions n’ont pas été réglées; une audience de deux jours a donc été tenue.

### Les critères

[4] L’article 175 de la *LRTSPF* énonce les critères pertinents :

- 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.

### Observations du syndicat

[5] De l’avis du syndicat, et en se référant aux critères applicables, le personnel du PFNP à Petawawa devrait recevoir les mêmes conditions d’emploi – en particulier les salaires – que ceux payés aux employés d’autres secteurs du gouvernement – dans l’administration publique centrale – sans parler du marché du travail canadien considéré de façon plus générale. Le syndicat a demandé qu’aucune attention ne soit portée aux règlements des TUAC entre cet employeur et les employés d’autres bases où ce syndicat détient des droits de négociation. Selon le syndicat, les règlements des TUAC n’ont jamais été considérés comme pertinents et il n’y avait rien dans les résultats récents invoqués par l’employeur qui devrait avoir une incidence convaincante. Par conséquent, le syndicat a sollicité des recommandations appuyant ce qu’il a décrit comme ses propositions justes et raisonnables visant à réduire, voire à combler, le fossé des conditions d’emploi entre le PFNP et d’autres organismes publics centraux et le marché du travail canadien. Les augmentations demandées par le syndicat étaient également nécessaires pour protéger les membres du PFNP contre l’inflation.

[6] Le syndicat a fait remarquer que la nécessité de s’attaquer à l’inflation était évidente et se reflétait de plus en plus dans les règlements à l’amiable dans l’ensemble de l’économie canadienne, y compris le gouvernement fédéral, et dans les arbitrages de différends tranchés. Les données économiques indiquaient

qu'une reprise robuste, et non une récession, était en cours, ce qui rend les augmentations nécessaires abordables. De même, selon les observations du syndicat, et en faisant référence à l'un des critères habituellement pris en compte dans les cas de ce genre, il y avait un problème évident de recrutement et de maintien en poste, comme le démontrait le nombre important de postes vacants dans l'unité de négociation à Petawawa et cela impliquait une recommandation salariale pour répondre de manière adéquate à ce facteur. La comparabilité, un autre critère d'arbitrage de différends, appuyait amplement tant les augmentations salariales générales demandées que les ajustements salariaux. Il n'y avait tout simplement aucune justification à de larges disparités en matière de rémunération et de conditions d'emploi pour les employés du PFNP simplement en raison de la situation géographique – un problème pour lequel le syndicat a demandé à la Commission de formuler une recommandation afin de le résoudre.

[7] Bien qu'il ait été exact de dire que le financement des postes provenait en grande partie des membres des Forces canadiennes, il était également vrai que des sommes importantes provenant du Conseil du Trésor étaient disponibles par l'entremise du ministère de la Défense et que certains postes étaient directement financés par le gouvernement. Dans ces circonstances, il n'y avait aucune raison pour que les employés de cette unité de négociation soient payés moins que le taux courant des autres employés du gouvernement et du secteur privé. Le fait que l'utilisation de fonds publics, pour de nombreuses activités du PFNP, soit hautement normative et restreinte, ne constitue pas, selon le syndicat, un motif pour ne pas recommander une rémunération appropriée. La loi précisait clairement que les allocations de financement ne pouvaient pas déterminer la répétition des négociations collectives et ne pouvaient, et ne devaient même pas, empêcher la Commission de formuler des recommandations appropriées basées sur les critères en vigueur.

[8] Par conséquent, le syndicat a demandé une normalisation de la grille pour parvenir à une relativité interne au sein des postes syndiqués du PFNP (et à l'extérieur) sur la base des principes qu'il a avancés et des comparateurs connexes qu'il a relevés et c'est ce qui a été demandé, des augmentations générales de 3,5 %, 3 % et 2 %, dans un projet de convention collective de trois ans; avec des ajustements salariaux supplémentaires de 2,5 % la première année, de 3,5 % la deuxième année et de 1 % la troisième année. Le syndicat a demandé à la Commission de recommander cela dans son Rapport. Compte tenu de la nécessité urgente d'augmenter les taux, cela signifiait que la plus grande part possible de l'augmentation générale des salaires devait être allouée à la première année du mandat.

### **Arguments de l'employeur**

[9] Selon l'employeur, aucune des propositions monétaires et non monétaires du syndicat ne devrait être recommandée. Les propositions monétaires étaient tout à fait inabordables, alors que les propositions non monétaires en suspens n'étaient pas normatives, ne pouvaient pas être le résultat de négociations collectives libres, ne donnaient effet à aucun critère statutaire ou autre et ne devraient être incluses dans

aucune des recommandations de la Commission dans son rapport. Les salaires étaient, comme il a été généralement convenu, au cœur du différend, et accepter les propositions salariales du syndicat aurait un effet néfaste sur la prestation des services aux membres des Forces canadiennes et à leurs familles. Il y avait une limite aux fonds non publics qui pouvaient être générés pour fournir ces services, et ces services étaient déjà sous pression, obligeant l'employeur à en céder certains. Même si les fonds publics disponibles étaient limités, les récentes directives gouvernementales exigeaient une réduction des dépenses de programmes, ce qui rendait impossibles les demandes de rémunération demandées par le syndicat. De plus, les fonds publics disponibles ont été alloués et n'étaient pas disponibles pour les augmentations de rémunération. L'incidence immédiate de la recommandation des demandes économiques du syndicat – en supposant qu'elles sont acceptées – serait une réduction des programmes. Dans ces circonstances, elles ne devraient jamais faire partie du rapport de la Commission.

[10] De l'autre part, de l'avis de l'employeur, ses augmentations salariales proposées permettraient de maintenir les programmes existants et étaient, de l'avis de l'employeur, justes et raisonnables, compte tenu du fait que les fonds du gouvernement n'étaient tout simplement pas disponibles pour financer la myriade de demandes économiques du syndicat. Il était également important, en reconnaissance du principe de la répétition, que les règlements récents entre trois unités de négociation du PFNP et les TUAC soient mis en œuvre et reflétés dans les recommandations de la Commission. Ils étaient la meilleure preuve de ce que l'on pouvait obtenir par la libre négociation collective parce qu'ils avaient été librement négociés et ensuite ratifiés par les employés du PFNP qui faisaient les mêmes tâches que les employés de cette unité de négociation alors qu'ils travaillaient pour le même employeur. Ces règlements ont éclairé les propositions salariales de l'employeur et devraient, selon ce que l'employeur a demandé, constituer le fondement de la recommandation générale de la Commission en matière d'augmentation salariale.

[11] L'employeur a également fait remarquer qu'il n'existe aucun historique de parité entre les unités de négociation du PFNP dans différentes régions géographiques, ni entre l'employeur et d'autres employeurs de la fonction publique. La capacité de payer à chaque endroit a toujours été l'une des caractéristiques de longue date des négociations entre ces parties, ce qui signifie que toute proposition visant à parvenir à une harmonisation doit être rejetée. En tout état de cause, la répétition ne justifierait pas la rémunération demandée par le syndicat dans cette ronde. De même, les données que le syndicat a avancées sur la comparabilité entre les classifications ici et ailleurs à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement étaient incomplètes et peu fiables. On a aussi fait valoir que les affirmations du syndicat au sujet du recrutement et du maintien en poste étaient complètement infondées : oui, il y avait des postes vacants, mais l'explication n'était pas une incapacité à recruter ou à maintenir le personnel en poste, mais une absence d'argent pour payer les postes. Un élément distinctif que l'employeur nous a invité à considérer attentivement était que, pour la plupart, les postes étaient financés par des fonds non publics –

payés par les bénéficiaires des programmes, les hommes et les femmes dans l'armée et non par le gouvernement. Dans l'ensemble, l'employeur était limité par sa capacité de recueillir des fonds à l'interne. Dans ces circonstances, les résultats en matière de salaire dans la fonction publique fédérale n'étaient tout simplement pas pertinents. Par conséquent, à l'audience, l'employeur a demandé à la Commission de recommander une durée de trois ans avec des augmentations salariales de 3,5 %, 3 %, 2 % et des ajustements salariaux additionnels de 2,5 % la première année et de 1 % la troisième.

### **Discussion**

[12] Nous commençons par quelques observations préliminaires : le PFNP est une fonction publique pour les gens qui servent notre pays; pour les hommes et les femmes qui sont appelés à se mettre en danger pour nous protéger. Le PFNP améliore le bien-être des membres de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne (et de leurs familles) et contribue à l'efficacité et à la préparation opérationnelles. Il s'agit de fonctions publiques importantes qui se reflètent en partie dans les contributions monétaires importantes du gouvernement pour compléter celles des membres eux-mêmes. De toute évidence, le PFNP n'est pas le lieu de travail habituel du gouvernement, 60 % des opérations étant financées par les membres des Forces canadiennes pour leur propre bénéfice, le reste provenant du Conseil du Trésor par l'entremise du ministère de la Défense. L'employeur fait remarquer que la partie du financement du gouvernement est très normative. Toutefois, il est bien établi que, en formulant des recommandations, nous ne sommes pas contraints par les affectations de fonds du gouvernement. Si tel était le cas, nous ne pourrions pas tenter de reproduire la négociation collective libre, car le bailleur de fonds aurait déjà décidé du résultat. Autrement dit, le bailleur de fonds n'a pas la possibilité de déterminer nos recommandations en décidant du montant et de la nature du financement, ou non. L'élaboration de recommandations se fait, en fait, par l'application de critères pertinents. Ces critères nous obligent à tenir compte, entre autres, des comparaisons entre le secteur privé et le secteur public, à passer en revue les professions de la fonction publique et à tenir compte de l'état de l'économie, entre autres facteurs.

[13] Les ententes librement négociées – et ratifiées – conclues avec les TUAC sont pertinentes à ce processus. Il est normal de prêter attention aux résultats de la négociation collective libre entre le même employeur et ses autres unités de négociation représentant des employés appartenant aux mêmes classifications et d'y accorder du poids. Les comparateurs internes sont importants, et les TUAC représentent les employés de 12 de ces unités de négociation; l'AFPC en représente 10. Les TUAC ont négocié et ratifié trois règlements pour la même durée que celle qui est en cause ici. Cela est instructif, mais n'est pas applicable en fin de compte, car la preuve indique que les résultats des TUAC ne dictent pas les résultats de l'AFPC et vice versa. Les données sur une longue période n'indiquent aucune corrélation directe entre les augmentations salariales générales des TUAC et de l'AFPC. Certaines années, les résultats des TUAC sont supérieurs à ceux de l'AFPC, dans d'autres, c'est l'inverse. Il est

certainement pertinent que la proposition finale de l'employeur devant la Commission soit supérieure à celle négociée avec les TUAC. Tout cela étant dit, notre travail consiste à aider les parties en faisant des recommandations pour faciliter la conclusion d'une convention collective par ces parties.

### **Propositions non monétaires**

[14] Nous ne sommes pas d'avis que l'une ou l'autre des propositions non monétaires en suspens du syndicat devrait être recommandée, car elles dépassent la compétence, sont non normatives, sont inutiles ou constituent une avancée majeure (l'employeur a retiré toutes ses propositions au moment de l'ouverture de la procédure). Par exemple, la proposition concernant l'employé occasionnel du syndicat ne relève pas de la compétence. Les employés occasionnels ne satisfont pas à la définition légale de l'employé et ne relèvent pas du syndicat. La proposition du syndicat en matière de santé et de sécurité n'est tout simplement pas nécessaire, car cette question est entièrement assujettie à la législation. Dans un autre exemple, les différends en matière de classification ne sont pas soumis à la procédure de règlement des griefs et ce n'est donc pas une question sur laquelle nous pouvons formuler une recommandation. Recommander ces propositions et d'autres ne reproduirait pas la libre négociation collective. (Il convient de noter que l'employeur a accepté de commencer à offrir des avantages sociaux aux employés à temps partiel en janvier 2024.)

### **Propositions monétaires**

[15] En ce qui concerne les propositions monétaires du syndicat, outre l'augmentation générale des salaires et les ajustements salariaux, elles vont de l'amélioration de diverses indemnités à un congé de transition avant la retraite (qui semble nécessiter une modification du régime de retraite avec des répercussions potentielles sur sa viabilité) à une demande visant à ce que les entraîneurs physiques aient la possibilité de s'entraîner pendant au moins cinq heures par semaine avec rémunération. La proposition du syndicat d'ajouter la Journée provinciale de la famille à la liste des jours fériés désignés est à la fois non normative et constituerait une avancée majeure; il en va de même de la demande d'augmenter le nombre de jours de congé pour décès à huit jours. Une autre proposition, concernant le congé pour raisons de dépendance, est probablement actuellement couverte par l'obligation générale de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et, de toute façon, il s'agit d'un des cas où il n'y a pas de preuve d'un besoin manifeste. Compte tenu de la rémunération totale et de la disponibilité des fonds, sans parler de l'accord général des parties selon lequel l'accent doit être mis dans cette ronde sur les salaires, nous déclinons de recommander l'une de ces propositions, et d'autres propositions similaires, dans notre rapport.

[16] Le présent rapport doit porter sur les salaires, car il y a eu, comme on vient de le souligner, une entente à ce sujet lors des discussions informelles de médiation qui ont eu lieu lorsque la Commission

s'est réunie : le fait de mettre l'accent sur les salaires est la meilleure voie à suivre pour que les parties parviennent finalement à une entente. Toutefois, nous ne recommandons pas un montant forfaitaire comme cela s'est produit ailleurs parce que le besoin urgent et démontré est d'améliorer la rémunération d'un groupe d'employés qui ne sont pas, d'après les éléments de preuve dont nous sommes saisis, très bien payés. Par conséquent, nous avons suivi la même architecture que l'administration publique centrale et les organismes comme l'ARC en recommandant des augmentations salariales générales et des ajustements salariaux. Les montants reflètent en partie le fait qu'aucune somme forfaitaire n'est proposée et reflètent également l'incidence corrosive de l'inflation, notamment sur ceux et celles qui sont les moins bien payés. Il n'y a pas d'intention de fractionner la différence la deuxième année, mais d'en arriver à un point d'aboutissement possible, un point que les deux parties pourraient finalement accepter.

[17] À l'audience, les parties se sont entendues sur une durée de trois ans.

[18] Nous avons également fait une recommandation au sujet de la rétroactivité qui, à notre avis, n'est rien d'autre qu'une question d'équité sans répercussions importantes sur les coûts. Soyons clairs : l'équité que nous recommandons ici n'est pas une notion abstraite de ce qui est bien ou mal et toute qualification comme telle serait incorrecte. L'équité découle du fait que les employés étaient au travail pendant certaines périodes et que le salaire a été ajusté par la suite pour ces périodes. Il n'y a aucune raison de payer à certains employés la pleine valeur de leur travail, mais de dire à d'autres, à cause du temps écoulé, qu'ils ne recevront pas le même taux que d'autres pour avoir effectué le même travail au même moment. Il n'y a rien d'anormal non plus à prévoir une rétroactivité pour les employés actuels et anciens. C'est la pratique courante dans le secteur privé et le secteur public d'un océan à l'autre.

### **Autre**

[19] Dans l'ensemble, et peu importe la valeur de cette observation, les postes qui sont identiques ou extrêmement comparables devraient, sauf circonstances exceptionnelles, être rémunérés de façon comparable lorsque les employés travaillent pour le même employeur. Nous comprenons que l'historique des négociations locales, et peut-être les conditions locales, ont influé sur les résultats et créé des disparités, mais nous sommes d'avis que les parties – c'est-à-dire l'employeur et toutes les unités de l'AFPC – devraient lancer un processus d'harmonisation des taux de salaire entre les classifications identiques ou similaires dans les différents lieux de travail. Toutefois, nous n'incluons pas cela comme une recommandation précise, puisque notre compétence se limite aux conditions à Petawawa. Les politiques de rémunération et d'autres politiques en matière de ressources humaines sont en cours d'examen dans l'ensemble du système, et il s'agit peut-être d'une occasion d'examiner les disparités en matière de classification. Toutefois, dans la mesure où le syndicat souhaite atteindre l'uniformité dans tous les lieux de travail, il doit revoir son approche de négociation. Par exemple, il a continué dans la présente instance à avancer une proposition sur la mise à pied lors que c'est une proposition qui avait été

retirée devant une Commission distincte. Les parties pourraient également envisager sérieusement, la prochaine fois, de demander la consolidation de toutes les commissions de l'intérêt public du PFNP.

### **Recommandations**

#### **Durée**

[20] Comme convenu, une durée de trois ans. Du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 30 avril 2025.

#### **Salaires**

[21] Nous recommandons :

1<sup>er</sup> mai 2022 : 3,5 % d'augmentation générale de salaire + 2,5 % d'ajustement salarial

1<sup>er</sup> mai 2023 : 3 % d'augmentation générale de salaire + 1,75 % d'ajustement salarial

1<sup>er</sup> mai 2024 : 2 % d'augmentation générale de salaire + 1 % d'ajustement salarial

#### **Rémunération rétroactive**

[22] Nous recommandons que la convention collective soit modifiée pour ajouter :

[Traduction]

La rémunération rétroactive sera versée à tous les employés qui ont été à l'effectif pour toute période pendant toute la durée de la convention collective.

#### **Notes sur la rémunération**

[23] Nous recommandons de supprimer cette phrase au paragraphe F des notes sur la rémunération, qui se lit comme suit :

« Toutefois, l'augmentation différentielle décrite ci-dessus n'excédera pas 30 cents. »

FAIT à Toronto, ce 31<sup>e</sup> jour d'octobre 2023.

« William Kaplan »

---

William Kaplan, président

Je ne suis pas d'accord – dissidence jointe.

---

Sebastian Huard, représentant de l'employeur

Addendum joint.

---

Joe Herbert, représentant de l'Alliance

Traduction de la CRTESPF

## **DISSIDENCE DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR**

Je suis d'accord avec le président que, dans les circonstances de la négociation de ces parties et les objectifs déclarés de l'agent négociateur, la façon de parvenir à un règlement négocié consiste à concentrer les efforts des parties exclusivement sur les salaires. Toutefois, je ne suis pas en mesure d'approuver deux aspects des recommandations finales du président : l'ajustement salarial supplémentaire de 1,75 % qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2023 et l'application de la rémunération rétroactive à tous les anciens employés.

### Rajustement salarial

Comme l'a précisé le président, à la fin de l'audience, les propositions finales des parties sur les salaires ne divergeaient que sur la question de savoir si un ajustement salarial supplémentaire était justifié au cours de la deuxième année de l'entente de renouvellement (2023). Le syndicat a proposé un ajustement salarial supplémentaire de 3,5 %, tandis que l'employeur n'en a offert aucun. Le président a recommandé un ajustement salarial de 1,75 %.

Compte tenu des efforts déjà consentis par les deux parties pour en arriver presque à une entente, je suis d'avis que tout ajustement supplémentaire devrait être appuyé par une preuve claire d'un besoin démontré. Nous n'avons pas reçu de telles preuves. Je ne peux donc pas soutenir la recommandation d'un ajustement salarial supplémentaire de 1,75 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Contrairement à ce que prétend le Syndicat, la fonction publique fédérale n'est pas un comparateur approprié. L'historique de négociation des parties ne soutient pas une telle position.

Des rapports antérieurs de CIP relatifs à d'autres endroits n'étaient pas non plus la conclusion selon laquelle il devrait y avoir une comparabilité entre les employés du PFNP et les employés de l'administration publique centrale. Au cours de la dernière ronde de négociations, après avoir entendu des arguments semblables à ceux présentés à la présente Commission au sujet des groupes de comparaison appropriés, le président Flaherty a déclaré dans des rapports unanimes de CIP pour la BFC Valcartier et la BFC Bagotville qu'il était approprié d'envisager des postes similaires dans les secteurs privé et public et a finalement recommandé des améliorations salariales qui ne reproduisaient pas les augmentations salariales négociées pour l'administration publique centrale.

J'aurais accordé plus d'importance à la comparaison avec les groupes internes d'autres bases, où des postes identiques ou semblables offrent des programmes et des services semblables, des fonctions semblables et dans les mêmes cadres législatifs et financiers, qu'ils soient ou non représentés par l'AFPC. L'employeur avait présenté des règlements avec trois unités de négociation différentes des TUAC qui ont été ratifiés à la fin de l'été. Même si les règlements de l'AFPC et des TUAC ne se succèdent pas nécessairement d'un endroit à l'autre, cela reste une indication convaincante de ce que ces parties pourraient convenir d'elles-mêmes.

### Rémunération rétroactive

Je ne suis pas du même avis que le président quant à la pertinence de la rémunération rétroactive. Les parties dans la présente affaire ont une pratique acceptée de limiter la rémunération rétroactive aux employés actifs au moment de la ratification. Les règlements récents des TUAC prévoient que les anciens employés ne recevront un salaire rétroactif que s'ils ont quitté leur emploi en raison de l'affectation d'un membre de leur famille à une autre base. Et les rapports unanimes de CIP pour Bagotville et Valcartier lors de la dernière ronde de négociation ne traitaient pas de la rémunération rétroactive.

Pour ces raisons, je ne suis pas d'accord avec la recommandation du président concernant la rémunération rétroactive.

**Addendum du représentant de l'Alliance**

Bien que j'aurais personnellement recommandé un salaire plus élevé en 2023 que celui recommandé par le président de la Commission, je ne vois guère l'utilité de faire valoir ma dissidence au sein d'une CIP. À mon avis, cela n'apporterait que peu de valeur aux parties qui doivent encore parvenir à une convention collective. Chaque partie a l'occasion, comme ici, de présenter ses meilleurs arguments à un groupe choisi par consensus, dans ce cas-ci présidé par une personne prééminente neutre. Notre tâche consiste à orienter les parties vers un règlement équitable et fondé sur des critères objectifs, dont certains sont expressément définis dans la *Loi*.

L'analyse des données sur les salaires fournie par l'AFPC a permis de constater l'importante disparité entre les salaires versés à cet organisme distinct et ceux versés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. À mon avis, à la lumière de l'importante disparité salariale et compte tenu de la mesure dans laquelle des écarts semblables ont été comblés dans cette ronde de négociation (voir par exemple, *OES et AFPC*, le 28 octobre 2022), l'augmentation à la deuxième année aurait dû aller plus loin en rapprochant les revenus des employés du PFNP de ceux payés aux employés d'autres organismes distincts, sans parler de l'administration publique centrale.

Cela dit, je tiens à exprimer mon assentiment à la déclaration suivante dans les motifs du président :

[Traduction]

*Nous commençons par quelques observations préliminaires : le PFNP est une fonction publique pour les gens qui servent notre pays; pour les hommes et les femmes qui sont appelés à se mettre en danger pour nous protéger. Le PFNP améliore le bien-être des membres de l'Armée de terre, de la Marine et de la Force aérienne (et de leurs familles) et contribue à l'efficacité et à la préparation opérationnelles. Il s'agit de fonctions publiques importantes qui se reflètent en partie dans les contributions monétaires importantes du gouvernement pour compléter celles des membres eux-mêmes [...] L'employeur fait remarquer que la partie du financement du gouvernement est très normative. Toutefois, il est bien établi que, en formulant des recommandations, nous ne sommes pas contraints par les affectations de fonds du gouvernement. Si tel était le cas, nous ne pourrions pas tenter de reproduire la négociation collective libre, car le bailleur de fonds aurait déjà décidé du résultat. L'élaboration de recommandations se fait en fait par l'application de critères pertinents. Ces critères nous obligent à tenir compte, entre autres, des comparaisons entre le secteur privé et le secteur public, à passer en revue les professions de la fonction publique et à tenir compte de l'état de l'économie, entre autres facteurs. [je mets en évidence]*

Tout cela devrait être irréfutable. L'objectif du PFNP est d'améliorer le moral, la préparation et le bien-être de ceux et celles qui sont appelés à se mettre en danger pour nous protéger. Le PFNP est l'un des services publics les plus importants du Canada et non, comme on nous l'a laissé entendre, un organisme qui n'a qu'un lien éloigné avec la fonction publique, plus comparable au secteur de la vente au détail à rabais. Et notre tâche, comme le fait remarquer le président, est de respecter les critères juridiques définis dans la *Loi*.

Fait à la Ville de Québec, le 15 octobre 2023.

Joseph Herbert