

Date: 29 mai 2024
Dossier de la Commission : 590-02-48310

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 :

Conseil du Trésor

et

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

(groupe Services frontaliers)

Devant :

William Kaplan, président
Jean-Stephén Piché, représentant du CT
Joe Herbert, représentant de l'Alliance

Comparutions

Pour l'AFPC :

Morgan Gay, négociateur
Darren Pacione, agent de recherche
AFPC

Pour le Conseil du Trésor :

Annie Grenier
Conseil du Trésor

Les questions ont fait l'objet d'une audience tenue à l'aide de Teams et de Zoom les 10 et 22 avril 2024.

(Traduction de la CRTESPF)

Introduction

[1] Le présent document est le rapport de la Commission de l'intérêt public (rapport de la Commission) établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* concernant le renouvellement de la convention collective conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour l'unité de négociation des Services frontaliers (groupe ou syndicat FB) et ses 9 000 employés et le Conseil du Trésor. Tous les employés des Services frontaliers travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Le groupe FB comprend des postes qui sont chargés de ce qui suit :

- la détermination de l'admissibilité des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
- la vérification après l'entrée des personnes ou des marchandises qui sont entrées au Canada;
- l'arrestation, la détention ou le renvoi des personnes qui pourraient contrevenir à la loi canadienne;
- l'enquête sur l'entrée illégale de personnes ou de marchandises;
- l'exerce des activités de renseignement liées à la surveillance, à l'inspection ou au contrôle des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada.

[2] Les membres du groupe FB sont affectés aux opérations maritimes à Halifax, à Montréal et à Vancouver et travaillent également aux postes frontaliers terrestres du Canada, dans les aéroports internationaux et dans les centres de traitement du courrier et les centres de surveillance de l'immigration. Ces employés sont essentiels à la sécurité et à la prospérité du Canada. Il ne fait aucun doute qu'ils exercent une fonction publique très importante et contribuent à la sécurité du Canada. L'examen de leurs réalisations, telles qu'elles sont énoncées dans le mémoire du syndicat, le démontre clairement. Ils appliquent environ 100 lois, règlements et ententes internationaux; ils ont le pouvoir de saisir et le pouvoir d'arrêter. À compter de 2006, les agents des services frontaliers (ASF), la classification prédominante, travaillant à des postes frontaliers terrestres et à des points d'entrée maritime portent une arme à feu (désignée par les parties comme des outils, puis étendue aux agents d'exécution de la loi dans les bureaux intérieurs et les agents du renseignement et les enquêteurs).

Historique de la négociation

[3] La convention collective a expiré le 20 juin 2022. Les parties se sont rencontrées en juin 2022 et en septembre 2023. Quatorze éléments ont été approuvés. (Entre le 10 avril 2024, date de la première réunion de la Commission, et le 22 avril 2024, notre deuxième et dernier jour d'audience, les parties ont pu s'entendre sur quatre points supplémentaires pour lesquels aucune recommandation n'est donc requise.) Le 29 septembre 2023, l'AFPC a déclaré une impasse et a demandé qu'aucune commission ne soit nommée; l'employeur n'était pas du même avis, soulignant qu'il y a eu peu de réunions et peu de négociation. Le 30 octobre 2023, la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a recommandé la nomination d'une Commission de l'intérêt public. À la

suite de consultations avec les parties, la présente Commission a été nommée, des mémoires ont été déposés et des audiences ont été tenues les 10 et 22 avril 2024. La Commission s'est réunie en séance exécutive le 13 mai 2024.

Le contexte législatif

[4] En formulant des recommandations, nous sommes tenus de tenir compte des critères énoncés à l'article 175 de la *LRTSPF* :

- 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.

Pourquoi les parties n'ont-elles pas conclu une convention collective?

[5] Il y a trois obstacles majeurs à la conclusion d'une convention collective. Le premier est un différend au sujet du groupe de comparaison applicable. Le deuxième est le nombre même de questions en suspens, et le troisième est la distance entre les parties en ce qui concerne toutes les propositions monétaires et non monétaires en suspens (dont bon nombre sont directement liées au litige relatif au groupe de comparaison).

Groupe de comparaison

[6] Le syndicat est d'avis que les conditions d'emploi du groupe FB devraient refléter celles qui s'appliquent aux autres agents canadiens d'application de la loi, y compris ceux qui travaillent ailleurs dans la fonction publique fédérale, plus particulièrement la GRC. Comme le syndicat l'a déclaré dans son mémoire, « la grande priorité de l'actuelle ronde de négociations pour le groupe FB est la parité avec le groupe RM de la GRC [...] ». Selon le syndicat, l'ASFC était le deuxième organisme d'application de la loi en importance au Canada. Par conséquent, l'écart existant entre les conditions d'emploi de l'ASFC et de celles de la GRC était, de l'avis du syndicat, injustifié et exigeait une attention immédiate sous la forme de recommandations appropriées de cette Commission.

[7] L'employeur voyait les choses différemment : les gendarmes de la GRC et d'autres corps policiers canadiens n'étaient pas le groupe de comparaison approprié pour le groupe FB. Même si de nombreux membres du groupe FB étaient désignés comme agents de la paix en vertu du *Code criminel*, leur autorité était strictement limitée par la loi habilitante de l'ASFC. L'employeur a fait remarquer que les policiers ont un mandat beaucoup plus large, y compris l'application de l'ensemble du *Code criminel*. Il existait également d'autres distinctions importantes : les agents de la paix ont le devoir permanent d'intervenir, qu'ils soient en service ou non. Les employés du groupe FB n'exerçaient leurs pouvoirs (beaucoup plus limités) que lorsqu'ils étaient en service et habituellement dans un bureau des douanes. Les différences entre les deux organismes en ce qui concerne la formation, les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail étaient importantes.

[8] L'employeur a reconnu que les ASF faisaient partie de notre système d'application de la loi, mais là où il différait d'avis par rapport à celui du syndicat était le caractère approprié du groupe de comparaison direct de la police. Une journée dans la vie d'un ASF était très différente d'une journée dans la vie d'un gendarme de la GRC. De plus, les membres du groupe FB avaient déjà reçu, dans le cadre des rondes précédentes, des augmentations salariales nettement supérieures à celles de l'administration publique centrale, ce qui rendait d'autres ajustements salariaux à la fois inutiles et inappropriés.

Nombre de questions ou d'écarts en suspens entre les parties

[9] Les deuxième et troisième obstacles à la conclusion d'une convention collective sont i) le nombre même de propositions en suspens; ii) l'écart énorme entre les positions des parties relatives aux résultats appropriés, tant monétaires que non monétaires. Le syndicat a présenté environ 50 propositions de modification des dispositions existantes de la convention collective (ou plus de 180 propositions en suspens lorsque les modifications apportées aux articles ont été additionnées). L'employeur a présenté environ 29 propositions de modification des articles ou des annexes existants (ou plus de 40 propositions en suspens lorsque les modifications apportées aux articles ont été additionnées). L'expérience indique, comme nous le verrons plus loin, que s'il existe un désir commun réel de parvenir à une convention collective négociée volontairement, les deux parties devront filtrer le nombre de questions en suspens et se concentrer sur les véritables priorités.

Notre approche globale

[10] Il ne serait pas productif de discuter de façon exhaustive de toutes les propositions en suspens du syndicat et de l'employeur, y compris un examen complet des avantages, des inconvénients et des points en litige (et de la convention potentielle) : il y en a beaucoup trop. Compte tenu du nombre de questions et de leur poids relatif, le succès de la signature d'une convention collective dépendra en fin de compte, à notre avis, de l'accent mis sur les principales priorités des deux parties et de l'équilibre des intérêts. Les

propositions en suspens ne sont pas toutes mentionnées dans notre rapport; une liste complète figure dans les mémoires des parties.

Arguments du groupe FB

Aperçu

[11] Selon le syndicat, les augmentations supérieures à la moyenne étaient justifiées par les conditions économiques générales, à savoir la vigueur de l'économie canadienne et des finances publiques. Il était également nécessaire d'apporter des modifications attendues depuis longtemps à de nombreuses dispositions non monétaires afin de commencer à réparer ce que le syndicat a décrit comme la culture du milieu de travail autoritaire de l'ASFC.

Groupe FB – Propositions et justification

[12] Presque toutes les propositions les plus importantes du groupe FB reposaient sur son insistance à ce que la Commission reconnaisse que la GRC (ainsi que d'autres organismes d'application de la loi) constituait le groupe de comparaison le plus pertinent.

[13] La première proposition contenue dans le mémoire du groupe FB visait à obtenir cette reconnaissance : une demande de recommandation de modifier le régime de pension afin de permettre aux membres de l'unité de négociation de prendre leur retraite sans pénalité après 25 ans. Le syndicat a soutenu qu'il n'y avait aucune raison pour laquelle les membres du groupe FB devraient être traités différemment aux fins de la pension de ceux qui étaient employés de façon comparable à la GRC (et dans l'ensemble des organismes d'application de la loi au Canada) et à Service correctionnel du Canada. Dans tous les cas, le travail était dangereux et exigeant physiquement et, dans tous les cas, les employés appliquaient la loi. L'application appropriée des critères législatifs applicables, tels qu'ils sont énoncés dans les arguments écrits et à l'audience, a mené à la conclusion que les employés du groupe FB devaient, en fait, selon le syndicat, être traités de la même façon que leurs homologues ou groupe de comparaison de la GRC (et d'autres organismes d'application de la loi).

[14] Le syndicat a reconnu franchement qu'aucune Commission n'avait compétence pour formuler des recommandations sur cette priorité absolue. Néanmoins, selon le syndicat, cette demande légitime devait être prise en considération, car elle nuisait au règlement et à l'amélioration des relations de travail. Il était également tout à fait abordable compte tenu de l'excédent du régime de pension et des facteurs économiques pertinents. Quoi qu'il en soit, le caractère légitime de cette proposition de négociation, même si elle ne pouvait faire partie des recommandations de la Commission, devait être reconnu, et le syndicat nous a expressément demandé de le faire, car il a établi un contexte de base pour l'examen des autres demandes importantes du syndicat (ci-dessous).

Indicateurs économiques positifs

[15] Le syndicat a fait valoir qu'il n'y avait aucune incapacité de payer. En fait, la capacité de payer a été démontrée, à mesure que les augmentations à la GRC (et d'autres ajustements spéciaux ciblés à d'autres classifications dans le cycle de négociation actuel) ont été établies. Il est certain qu'il existait des contraintes financières découlant de la réponse du gouvernement à la pandémie, mais la situation s'était inversée : la situation financière du gouvernement était à la fois solide et stable. Les indicateurs économiques principaux et généralement suivis, que le syndicat a examinés, étaient clairs : la reprise, et non la récession, était en cours.

Recrutement et maintien en poste

[16] Les ajustements spéciaux proposés étaient également nécessaires pour favoriser le recrutement et le maintien en poste. Il y avait des postes vacants, il y avait le roulement, le recours excessif aux heures supplémentaires (et le syndicat avait des propositions à cet égard), une dépendance accrue à l'égard de la capacité d'intensification et des éléments de preuve de plus en plus nombreux d'épuisement professionnel généralisé. Après une évaluation minutieuse des éléments de preuve, le syndicat a fait valoir qu'une seule conclusion pouvait être tirée : il y avait une crise de recrutement et de maintien en poste qui exigeait une attention. Le syndicat a souligné que la rémunération constituait un principal facteur pour attirer et maintenir en poste les employés.

Parité salariale

[17] Selon le syndicat, après la réforme des pensions, la parité salariale avec la GRC était primordiale. Elle pourrait et devrait être réalisée au moyen d'un ajustement du marché de 7,801 % pour tous les employés à compter du 21 juin 2022, ainsi que d'un ajustement supplémentaire de 6,667 % au titre de la demande de pause-repas payée du syndicat (dont il est question ci-après). À la suite de ces ajustements, le syndicat a proposé ce qui suit dans le contexte d'une convention collective d'une durée de trois ans expirant le 20 juin 2025 (ainsi que d'autres améliorations économiques) :

[Traduction]

Augmentations salariales générales

À compter du 21 juin 2022, après l'application de l'ajustement du marché et de la pause-repas payée : 3,5 %
À compter du 21 juin 2022, ajustement salarial de 1,25 %.

À compter du 21 juin 2023, 3,0 %.

À compter du 21 juin 2023, ajustement de 0,5 % des échelons de rémunération.

À compter du 21 juin 2024, 2,0 %.

À compter du 21 juin 2024, ajustement salarial de 0,25 %.

Indemnité non récurrente liée à l'exercice des fonctions habituelles

L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe FB à la date de signature de la convention collective. Cette indemnité unique sera versée aux titulaires de postes au sein du groupe FB pour l'exécution des tâches et responsabilités régulières associées à leur poste.

Pause-repas payée et autres propositions monétaires

[18] Comme il a été mentionné précédemment, le syndicat a demandé l'instauration d'une nouvelle période de repas payée de trente minutes par jour, encore une fois une norme d'application de la loi canadienne. Les propositions du syndicat concernant les vêtements ordinaires et l'indemnité de nettoyage à sec, ainsi qu'une indemnité de mieux-être pour aider à subventionner le coût d'un abonnement à un centre de conditionnement physique étaient également requises pour tenir compte des normes du secteur. L'instauration d'un paiement d'encadrement et de mentorat était dans l'intérêt de l'employeur et des nouveaux employés, et constituait également une priorité pour le secteur normatif de l'application de la loi. Des améliorations ont également été demandées à l'égard d'une longue liste de congés et de rendez-vous, d'heures de travail, de l'état ou de l'heure des déplacements, du quart de travail, de la fin de semaine, des primes d'escorte, des paiements pour mettre et enlever l'équipement, de l'indemnité des maîtres-chiens et du paiement des honoraires professionnels.

[19] Le syndicat a proposé une nouvelle allocation annuelle ouvrant droit à pension pour les agents d'audience et une période de pratique sur le maniement des armes à feu rémunérée (également normative dans l'application de la loi). Le syndicat a demandé qu'une recommandation soit faite afin d'ajouter la Journée nationale des peuples autochtones à la liste des jours fériés désignés payés, ainsi qu'un autre jour férié payé au titre de la Journée de la famille, ainsi qu'un troisième jour de congé payé : Journée Mieux-être (offerte aux membres de la GRC). Il était nécessaire et proposé de clarifier les règles régissant le traitement salarial des employés exerçant les fonctions d'une classification supérieure, avec l'avantage supplémentaire de corriger une certaine injustice dans le régime actuel. L'intégration des employés à la grille constituait, de l'avis du syndicat, un différend continu et inutile entre les parties. Le syndicat a demandé une recommandation selon laquelle les nouveaux ASF commencent à travailler à l'échelon 3.

Propositions non monétaires du groupe FB

[20] Au haut de la liste des propositions non monétaires du syndicat figuraient les modifications apportées à la disposition sur les changements technologiques de la convention collective, plus précisément l'augmentation du montant de l'avis écrit préalable de toute proposition de changement technologique de 180 jours à 360 jours (l'ASFC a proposé une réduction à 90 jours). Selon la proposition du syndicat, l'avis écrit devait inclure une analyse de rentabilisation de tout changement proposé, y compris une évaluation des menaces possibles pour la sécurité nationale. Le syndicat a exprimé de

sérieuses préoccupations et réserves au sujet de l'automatisation accrue aux postes frontaliers et des menaces pour la sécurité et la sûreté canadiennes qui pourraient en découler (les ASF étaient les mieux placés, grâce à leur formation et à leurs interactions personnelles, pour identifier les personnes qui devraient faire l'objet d'un examen accru à leur entrée au Canada). La proposition du syndicat consistait essentiellement à modifier la disposition existante selon laquelle aucun emploi ne devait être perdu ou aucun poste supprimé à la suite de l'instauration de changements technologiques. Un nouvel article sur les travaux de l'unité de négociation permettrait de s'assurer qu'il soit mis fin à toute sous-traitance prévue et que tout travail actuellement sous-traité soit réintégré dans l'unité de négociation. L'emploi des étudiants devait être clarifié : les étudiants ne devraient pas être utilisés pour effectuer le travail des ASF, et que d'autres mesures de protection étaient également nécessaires dans la convention collective, ce que le syndicat a indiqué et a demandé à la Commission de recommander. Les modifications apportées aux dispositions sur le réaménagement des effectifs étaient nécessaires et justifiées par le besoin démontré, tel que le syndicat le décrit dans son mémoire.

[21] Une autre priorité syndicale non pécuniaire, qui tient compte de la réalité contemporaine du milieu de travail, a été proposée en tant que nouveau libellé de la convention collective établissant les droits des employés de demander le télétravail. Le syndicat a fait observer que le fait de l'affaire était qu'une disposition de ce genre était attendue depuis longtemps (et le syndicat a passé en revue l'historique du télétravail à l'ASFC, qui, selon lui, est très malheureux). Le télétravail n'était manifestement pas approprié pour de nombreux postes de l'unité de négociation, mais lorsqu'il était faisable sur le plan opérationnel, des règles claires régissant les demandes et leur examen étaient nécessaires pour assurer l'équité et la transparence. En fait, le syndicat a constaté que, au cours du plus récent cycle de négociation, un règlement avait été conclu avec le Conseil du Trésor qui comprenait une lettre établissant un cadre de télétravail, la création d'un comité mixte et une procédure de règlement des griefs distincte en cas de différend. Compte tenu de l'augmentation des demandes de télétravail que l'ASFC refusait systématiquement, il ne faisait aucun doute qu'il était nécessaire d'avoir des dispositions claires et exécutoires de la convention collective établissant les droits des employés et limitant de façon appropriée l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la direction (et prévoyant un examen indépendant).

[22] Des modifications à l'article 17 – Mesures disciplinaires – ont été proposées. Selon l'argumentation du syndicat, ces changements et d'autres changements étaient nécessaires et justifiés. Il a été démontré qu'il était nécessaire de protéger le syndicat et ses membres contre ce que le syndicat a décrit comme l'approche de plus en plus autoritaire de l'ASFC, un style de gestion qui a mené au dépôt d'un nombre sans précédent de griefs, sans compter les nombreuses plaintes ou demandes devant les tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada, le Tribunal de la santé et de la sécurité au travail, le Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, la CRTESPF et la Commission canadienne des droits de la personne. En particulier, le groupe FB a demandé des

recommandations de la Commission concernant diverses révisions des procédures régulières afin de s'assurer que les mesures disciplinaires ne soient prises que pour un motif valable et que les griefs soient tranchés en temps opportun. Le syndicat a demandé à la Commission de recommander une disposition interdisant à l'employeur d'utiliser des systèmes de surveillance électronique pour évaluer les employés ou recueillir des éléments de preuve à l'appui de mesures disciplinaires (à moins que les mesures disciplinaires ne découlent d'un acte criminel). Une modification proposée à l'annexe G – Protocole d'entente concernant les suspensions administratives et la révocation de l'autorisation sécuritaire en attendant les enquêtes permettrait de s'assurer que toutes les suspensions d'enquête et les suspensions administratives étaient payées (à moins que l'employé ne fasse l'objet de mesures disciplinaires conformes à l'article portant sur les mesures disciplinaires).

[23] Selon le syndicat, ce changement était nécessaire parce que l'ASFC contournait le processus disciplinaire et menait des Enquêtes des normes professionnelles afin de déterminer si une mesure disciplinaire était justifiée, mettant ainsi la charrue devant les bœufs. L'employé a donc été mis en congé non payé pendant que l'employeur cherchait à obtenir des éléments de preuve lui permettant d'établir l'inconduite. Les employés assujettis à l'une de ces enquêtes, qui étaient souvent interminables, qui duraient des mois et parfois des années, avaient droit à une représentation syndicale, mais les pratiques variaient (une autre proposition sur les représentants des employés ferait en sorte qu'ils puissent exercer leurs fonctions de représentation sans perte de salaire). De même, il s'agissait d'une simple question d'équité que le droit d'un employé à la continuité de la rémunération soit inscrit dans la convention collective pendant le déroulement de toute enquête : soit le même droit à la GRC et à Service correctionnel du Canada et dans le milieu de l'application de la loi en général, où il était normatif que les employés faisant l'objet d'une suspension aux fins d'une enquête continuent de toucher leur salaire. Une proposition connexe prévoyait des congés payés dans certaines circonstances pour les représentants des employés qui exerçaient des activités liées aux affaires syndicales. Pour les raisons expliquées dans le mémoire du syndicat, le retrait des outils et la suspension des autorisations sécuritaires ne devraient pas être traités différemment de tout autre processus d'enquête ou disciplinaire, et le syndicat a demandé qu'une recommandation appropriée soit formulée dans le rapport de la Commission.

[24] Même si la convention collective contient actuellement une disposition portant sur le harcèlement, sa portée était limitée et elle était désuète. De l'avis du syndicat, cela ne reflétait pas non plus la réalité du milieu de travail de l'ASFC, où un pourcentage étonnant de 65 % des employés interrogés en 2022 ont déclaré avoir été victimes de harcèlement et 77 % ont déclaré avoir été victimes de discrimination de la part de personnes en position d'autorité. La disposition actuelle ne tenait pas compte des dispositions législatives en vigueur et nécessitait une modernisation immédiate. Une révision complète du libellé actuel a été proposée, énonçant clairement et sans équivoque les droits de toutes les parties en milieu de travail. Le syndicat a proposé de mettre à jour la définition de « famille » dans la

convention collective. Cela favoriserait l'équité en mettant à jour cette définition pour tenir compte des réalités sociales actuelles.

[25] Il y avait plus de 100 ententes des horaires volontaires (EHV) en vigueur partout au Canada, mais il fallait quand même établir des paramètres clairs dans la convention collective au sujet de la durée des quarts de travail et de l'horaire en raison de l'imposition unilatérale par l'ASFC d'horaires de travail non normatifs, déraisonnables et inutilement perturbateurs. La création d'un comité national de consultation sur les EHV s'est avérée judicieuse pour étendre les processus actuellement disponibles au niveau local. La reconnaissance des années de service dans les affectations de quarts constituait une priorité syndicale au cours de cette ronde, une autre question d'équité, selon le syndicat. Le fait de s'assurer qu'une ligne vacante soit d'abord offerte aux employés visés par l'horaire où la vacance est survenue, puis aux employés du même lieu de travail, puis du même district, puis de la même région, le quart étant affecté à chaque niveau à l'employé le plus chevronné et qualifié qui a manifesté son intérêt, était la façon dont le travail était généralement affecté dans un milieu syndiqué, et il ne devrait pas y avoir de règles différentes dans le présent cas.

[26] Selon le syndicat, il était clairement démontré que ce changement était nécessaire, puisque les déplacements des employés étaient actuellement à la seule discrétion de l'ASFC, ce qui a mené à des placements complètement inéquitables de nouveaux employés, au détriment des employés de longue date. Tout ce que le syndicat cherchait à obtenir, c'était ce qu'il a décrit comme un processus équitable, transparent et normatif d'affectation des employés aux quarts de travail, un processus qui reconnaissait les intérêts d'ancienneté des employés qualifiés pour accomplir le travail. Le syndicat a également demandé un changement pour assurer un repos adéquat entre les quarts de travail lorsqu'un employé est tenu de faire des heures supplémentaires obligatoires (bien qu'il y ait également une proposition visant à augmenter les taux et à prévoir que les heures supplémentaires sont strictement volontaires) et un avis approprié aux travailleurs de jour lorsque des changements étaient apportés aux heures de travail affectées.

[27] La convention collective comportait plusieurs annexes et le syndicat a demandé des recommandations selon lesquelles un certain nombre de celles-ci, mais pas toutes, soient renouvelées. Toutefois, parmi les priorités du syndicat, figurait la présentation d'une nouvelle annexe exigeant le remplacement des insignes nominatifs par des insignes numériques. Il a été démontré que ce changement était nécessaire, les ASF pouvaient être et étaient identifiés publiquement, et le syndicat se demandait pourquoi cela n'était pas apprécié par l'employeur. La proposition de remplacer les noms complets par les prénoms a été rejetée lorsqu'elle a été présentée à la direction. Dans ces circonstances, le syndicat a demandé à la Commission de recommander cette proposition.

[28] Le groupe FB a exhorté la Commission à ne recommander aucune des propositions de l'employeur. Elles étaient concessionnaires, ou elles exacerbèrent les problèmes existants, ou elles ne répondaient pas du tout aux demandes du syndicat, ou elles correspondaient à ces trois éléments. Par exemple, l'employeur souhaitait réduire le nombre d'heures supplémentaires, mais il n'a pas expliqué la raison pour laquelle il était nécessaire de travailler des heures supplémentaires : parce qu'il n'y avait pas assez de membres du personnel. L'employeur souhaitait annuler les EHV de longue date. La direction avait présenté cette demande dans le passé, le syndicat ne l'avait jamais acceptée et aucune commission ne l'avait recommandée. En fait, le régime des EHV devait être élargi, laissant aux parties locales la responsabilité de déterminer la meilleure façon d'organiser les horaires en fonction des conditions locales.

[29] Toutefois, en fin de compte, l'employeur a refusé de reconnaître la GRC comme le groupe de comparaison approprié et de prendre les mesures nécessaires pour assurer un traitement égal en matière de pension. Combinées à la parité salariale et à une pause-repas rémunérée, répondre aux changements technologiques et concernant le télétravail et la réparation d'un système disciplinaire déficient et injuste, il s'agissait de demandes fondamentales (ainsi que d'autres normes relatives à l'application de la loi) qui devaient être réglées immédiatement en faveur du syndicat. Selon l'argument du syndicat, les propositions de l'employeur étaient déconnectées de la réalité de ce qui était nécessaire pour parvenir à une convention collective (et l'ASFC tentait d'orienter les parties vers la direction opposée grâce à ses demandes d'arbitrage de différends mal fondées qui aggraveraient une situation déjà inacceptable).

[30] Selon les arguments du syndicat, le passé en dit long. À chaque ronde de négociation collective, le groupe FB s'est éloigné davantage des modalités de la convention collective qui existent dans l'administration publique centrale et s'est rapproché davantage des modalités qui existent à la GRC et dans le milieu plus général de l'application de la loi. À moins d'un mouvement continu et important en ce sens sur toutes ces questions fondamentales, le syndicat prévoyait un conflit de travail inévitable.

Conseil du Trésor

Le milieu de travail

[31] L'employeur s'est vivement opposé à la façon dont le syndicat a décrit le milieu de travail. Le fait de l'affaire est que l'employeur avait d'importantes responsabilités et qu'il s'en est acquitté avec diligence et de façon appropriée. La proposition selon laquelle la direction agissait de façon abusive a été catégoriquement rejetée. Par exemple, la décision de mettre un employé en congé non payé en attendant l'issue d'une enquête n'a été prise que dans les cas les plus flagrants (et il n'y a eu que huit cas de ce genre au cours des trois dernières années, ce qui, de l'avis de l'employeur, démontre la nature exagérée de la prétention du syndicat). La décision de retirer des outils, dans un autre exemple, était rare et a fait l'objet d'un examen immédiat. Notamment, presque tous les outils retirés n'avaient aucun lien avec la

discipline, mais découlaient de problèmes de santé mentale et de toxicomanie. En ce qui concerne la discipline, selon l'employeur, les propositions du syndicat constituaient une solution à la recherche d'un problème; dans l'ensemble, les modalités existantes étaient appropriées, tenant compte des normes établies. La vérité était que l'ASFC a cherché à établir une relation de collaboration avec le syndicat et ses membres et a souligné de nombreuses initiatives en cours visant à améliorer la culture en milieu de travail et le bien-être général des employés.

[32] Il est certain que l'ASFC a reconnu d'emblée que des améliorations sont toujours possibles, mais que les mécanismes existants et la poursuite du dialogue constituent le meilleur moyen de parvenir à une solution. Ce qui n'a pas été productif, si cela constituait un objectif commun, était les allégations exagérées du syndicat et les propositions syndicales non normatives et injustifiées fondées sur des allégations contestées, dont l'allégation de comparabilité avec la GRC étant le cas le plus important à cet égard. Il s'agissait d'une aspiration; elle n'était pas fondée sur des éléments de preuve (à l'exception de quelques observations anecdotiques et complètement non convaincantes du syndicat). Les différences entre les gendarmes de la GRC et les ASF étaient importantes, et les propositions syndicales fondées sur ce groupe de comparaison n'étaient pas pertinentes (voir l'examen plus loin).

Les critères

Reproduction

[33] Avant d'aborder les propositions en suspens, l'employeur a demandé que cette Commission soit mise en contexte. Et ce contexte était celui de la négociation collective au cours du cycle actuel : il y avait un modèle établi de règlement monétaire convenu à l'unanimité dans l'administration publique centrale et les organismes distincts. Toutes ces conventions, tant définitives que provisoires, présentaient des caractéristiques communes, y compris des augmentations salariales générales annuelles, l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (et des ajustements aux taux de rémunération à temps partiel pour tenir compte de ce nouveau congé) et un ajustement du montant forfaitaire ouvrant droit à pension. Dans ces circonstances, et en utilisant la reproduction comme guide, lorsque la Commission devait inclure des recommandations en matière de rémunération, il n'y avait aucune raison pour laquelle le groupe FB devrait recevoir plus ou moins que le modèle découlant de la négociation collective libre visant des centaines de milliers d'employés de la fonction publique fédérale. Dans cette optique, les diverses améliorations économiques apportées par le syndicat étaient complètement incompatibles avec les modèles de règlement prévalents (et/ou ont été choisies parmi un groupe de comparaison inapplicable).

Recrutement et maintien en poste

[34] L'employeur n'était pas d'accord pour dire qu'il existait des problèmes de recrutement ou de maintien en poste. L'analyse a démontré des niveaux d'embauche et de renouvellement stables et un taux de 95,5 %, qui a dépassé la moyenne de l'administration publique centrale de 91,2 % (qui était elle-même très élevée par rapport aux autres employeurs). La pandémie a perturbé la formation des nouveaux agents, mais il n'y a pas eu de diminution significative du nombre d'employés : en 2018-2019, l'effectif moyen de 12 mois était de 10 275. En 2020-2021, il était de 10 278, et en 2022-2023, il était de 10 433. Le nombre de cessations d'emploi volontaires non liées à la retraite raconte ce qui s'est passé : 57 en 2018-2019, 44 en 2020-2021 et 61 en 2022-2023. Les employés ont quitté l'ASFC, mais à l'âge normal de la retraite.

[35] Le recrutement était évidemment l'autre côté de la médaille et, selon l'employeur, les éléments de preuve dans le présent cas n'indiquaient aucune difficulté à attirer des employés. Malgré une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle du Canada, l'ASFC a réussi à attirer des employés. En 2018-2019, 386 employés externes ont été embauchés; 532 en 2022-2023. Il y a eu un écart : en 2020-2021, en pleine pandémie, le recrutement a chuté à 275. Les emplois étaient extrêmement attrayants : en 2022-2023, 19 257 personnes ont présenté des demandes d'emploi en réponse à trois affichages. Il y avait un grand bassin de candidats qualifiés qui souhaitaient travailler à l'ASFC. Dans ces circonstances, de l'avis de l'employeur, on ne pouvait pas établir de façon convaincante qu'il existait des difficultés de recrutement ou de maintien en poste qui justifiaient des augmentations de salaire et d'autres augmentations de rémunération non normatives. En fait, les éléments de preuve indiquaient exactement le contraire.

L'état de l'économie canadienne

[36] Même si le Canada se remettait rapidement des dommages économiques causés par la pandémie, les difficultés économiques et d'autres défis persistaient. Tous les indicateurs économiques, soit la croissance du produit intérieur brut (PIB), l'indice des prix à la consommation (IPC), le chômage, l'inflation, les déficits fédéraux croissants, la dette publique croissante et les taux d'intérêt élevés, ont permis d'établir la nécessité de faire preuve de prudence dans les dépenses publiques lorsque des améliorations aux conventions collectives sont envisagées. L'employeur a estimé que les propositions monétaires du syndicat représentaient un coût permanent d'environ 441,7 millions de dollars ou 41,75 % de l'assiette salariale du groupe FB en 2022 (lorsqu'il est réparti sur trois ans, ou 12,33 % par année). En un mot, cela était inabordable. Il était également tout à fait incompatible, comme cela a été déjà souligné, avec le poids des règlements librement négociés.

Le groupe de comparaison approprié

[37] L'ASFC se fondait sur des données : la GRC ne constituait pas un groupe de comparaison approprié pour le groupe FB. Elle a souligné que le syndicat avait affirmé la comparabilité avec la GRC,

mais n'avait fourni aucun élément de preuve, autre que des éléments de comparaison anecdotiques ou non convaincants, pour étayer cette allégation non fondée. Il s'agissait d'une fausse équivalence qui a donné lieu à des demandes irréalistes de parité salariale et d'une pause-repas payée, pour ne donner que deux exemples. La simple existence au sein du secteur d'application de la loi ne signifie pas nécessairement que tous les postes de ce secteur sont équivalents. Ce n'est pas parce que certains membres du groupe FB peuvent agir à titre d'agents de la paix dans des circonstances extrêmement limitées, selon des paramètres clairement définis, qu'un ASF est devenu un gendarme breveté de la GRC. Les policiers assurent les services de police; les agents de la paix comprenaient des policiers, mais également des employés travaillant dans les domaines des services correctionnels, des services frontaliers, des douanes, de l'immigration et des pêches. Les membres du groupe FB qui sont des agents de la paix peuvent exercer cette désignation lorsqu'ils sont en service, habituellement dans un milieu entièrement contrôlé, contrairement à la police. Ce ne sont pas tous les membres du groupe FB qui portent des armes à feu et les employés du groupe FB, contrairement aux policiers, ne peuvent pas porter de chefs d'accusation; seuls les policiers peuvent le faire. Le programme universitaire au Dépôt de la GRC était complètement différent de celui du Collège de l'ASFC à Rigaud, qui n'était, de toute façon, pas un établissement de police reconnu.

Relativité externe et interne

[38] De l'avis de l'employeur, les salaires des FB étaient très concurrentiels par rapport au marché du travail externe. En 2022, les employés du groupe FB gagnaient 40 % de plus que la plupart des Canadiens et Canadiennes. Les employés du secteur public, comme les membres du groupe FB, bénéficiaient d'avantages sociaux bien supérieurs à ceux de nombreux Canadiens et Canadiennes, notamment un régime de pension à prestation déterminée, des prestations de soins de santé et de bien-être supérieures, de généreux congés annuels, une sécurité d'emploi significative, et, selon l'ASFC, la liste se poursuit. Compte tenu de la rémunération totale, la situation globale des employés de FB était extrêmement favorable. D'une année à l'autre, la croissance salariale du groupe FB a dépassé les augmentations cumulatives des salaires dans le secteur public et le secteur privé (et a dépassé l'inflation, réalisant ainsi une croissance réelle du pouvoir d'achat). En ce qui concerne la comparabilité interne, entre 2010 et 2021, le groupe FB a reçu des augmentations salariales supérieures à la moyenne de l'administration publique centrale (40,7 % par rapport à 25,6 %).

Propositions de l'employeur

Durée

[39] Quatre ans.

Monétaire

À compter du 21 juin 2022 : 3,5 % + ajustement salarial de 1,25 %.

À compter du 21 juin 2023 : 3 % + ajustement des échelons de rémunération de 0,5 %.

À compter du 21 juin 2024 : 2 % + ajustement du marché de 0,25 %.

À compter du 21 juin 2025 : 2 %.

Paiement unique de 2 500 \$ (ouvrant droit à pension) pour l'exercice des fonctions et des responsabilités.

L'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et les ajustements à la rémunération des employés à temps partiel pour tenir compte de ce nouveau congé.

Le protocole d'entente sur la simplification de la rémunération

[40] L'employeur a demandé une entente de quatre ans et a fait remarquer que ses augmentations salariales générales proposées s'harmonisaient avec les modèles de pourcentage et du marché existants et les ajustements aux échelons salariaux (tel qu'il a été convenu volontairement avec ce syndicat dans l'administration publique centrale et avec de nombreux organismes). Ces parties avaient également conclu des ententes de quatre ans au cours des deux dernières rondes, et l'employeur a insisté sur le fait que ce modèle maintenant établi soit suivi.

[41] De l'avis de l'employeur, ce qui ne devrait pas être recommandé c'est la demande économique globale du syndicat (augmentations générales, dîners payés et les innombrables améliorations économiques individuelles demandées). Le coût était excessif et non normatif et complètement incompatible avec la capacité financière du gouvernement. Autrement dit, rien ne justifiait que le groupe FB reçoive un règlement, y compris des augmentations salariales générales dépassant tout ce qui a été librement négocié au cours du cycle actuel, une pause-repas payée et de nombreuses autres améliorations économiques, qui étaient beaucoup plus favorables que le modèle qui s'applique maintenant dans l'ensemble du système, un modèle obtenu dans le cadre de la négociation collective libre.

Propositions de l'employeur

[42] En plus de la rémunération modèle, l'employeur a présenté de nombreuses autres propositions, qui sont toutes énoncées dans son mémoire (et examinées à l'audience). Il est juste de dire qu'au cœur des propositions les plus importantes de l'ASFC se trouvait sa volonté de moderniser le libellé existant, mais désuet, de la convention collective; libellé qui, selon elle, enchâssait des règles de travail entraînant des dépenses inutiles et supplémentaires et nuisant à l'efficacité des opérations, ainsi que l'engagement de l'employeur à mieux servir les Canadiens et Canadiennes. En général, l'ASFC a cherché à harmoniser le libellé de la convention collective avec les dispositions convenues par le syndicat dans les conventions collectives concernant l'administration publique centrale.

[43] Tout comme le groupe FB, l'ASFC a demandé des modifications à la disposition sur les heures de travail, par exemple, en faisant passer de 7 jours à 48 heures le délai d'avis de changement de quart de travail prévu. Cette proposition a été décrite comme étant dans l'intérêt de l'employeur et de l'employé. Il est certain qu'elle était nécessaire pour des raisons opérationnelles. (L'employeur s'est opposé à l'instauration d'un régime strict d'ancienneté pour combler les lignes vacantes, comme le proposait le syndicat, ou à l'élimination ou à la réduction du pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans la décision d'approuver ou non les échanges de quarts de travail compte tenu des considérations opérationnelles qu'il a expliquées.) Une proposition de gestion connexe donnerait à l'employeur le pouvoir de déterminer les heures de début et de fin de travail nonobstant l'horaire normal des quarts de travail, tout comme l'annexe B proposée de l'employeur, qui regrouperait et moderniserait les règles existantes et veillerait à ce que les horaires des quarts de travail soient rentables, tiennent compte des exigences opérationnelles et les besoins en services des Canadiens et Canadiennes.

[44] L'efficacité opérationnelle était un thème récurrent : l'employeur a fait remarquer qu'il y avait plus de 200 EHV actuellement en place et que la plupart avaient été négociés il y a des années, voire des décennies. Elles doivent être modernisées. De l'avis de l'ASFC, bon nombre des nombreuses EHV existantes imposaient des restrictions en matière de dotation qui étaient incompatibles avec les besoins opérationnels et entraînaient des heures supplémentaires par ailleurs évitables. Ce dont l'employeur avait besoin, c'était la capacité de s'assurer que le bon nombre de personnes étaient au travail au bon moment. Malheureusement, du point de vue de la direction, les règles actuelles ont fait exactement le contraire. Il n'était certainement pas nécessaire de créer un comité national sur les EHV (un comité national n'apporterait probablement que peu de valeur, voire aucune). Pour avoir de la valeur, les EHV devaient être viables et concilier des intérêts concurrents. Il s'agissait d'une question qu'il valait mieux laisser aux parties locales.

[45] L'employeur a demandé de modifier le régime des heures supplémentaires, et il s'est certainement opposé aux propositions du syndicat voulant que les heures supplémentaires deviennent entièrement volontaires et que les taux augmentent considérablement. L'employeur a fait de son mieux pour offrir des heures supplémentaires sur une base volontaire, mais cela était parfois impossible, par exemple lorsqu'un ASF participait à une saisie. L'une des propositions importantes de l'employeur consistait à affiner la disposition de la convention collective prévoyant le taux double des heures supplémentaires pour un employé appelé un jour de repos : en vertu de la modification proposée, un employé appelé le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent n'aurait droit à la prime que s'il travaillait également le premier jour de repos. Tout en rejetant la proposition du syndicat concernant les pauses repas payées, particulièrement injustifiée pour les ASF qui touchent la prime annuelle de 5 000 \$

au titre des pauses-repas payées, l'employeur a présenté sa propre proposition afin de s'assurer que les employés qui touchent la prime ne peuvent pas profiter d'une pyramide de prestations.

[46] Certaines révisions des heures supplémentaires connexes ont été présentées pour établir une distinction entre le moment où un employé appelé à travailler des heures supplémentaires au lieu de travail et celui où il travaille à distance (avec le consentement de l'employeur). Les employés qui travaillent à distance ne subissent pas les mêmes perturbations que les employés qui doivent se présenter à leur lieu de travail, et ces différents niveaux de perturbation devraient entraîner des niveaux de rémunération différents. L'employeur souhaitait également préciser qu'aucune indemnité de repas n'était payable lorsqu'un employé travaillait à distance. De même, un plafond sur le nombre de kilomètres qu'un employé pourrait réclamer lorsqu'il est appelé à travailler des heures supplémentaires ou un jour férié désigné payé contribuerait à réduire les coûts par rapport au droit illimité actuel qui, compte tenu de l'emplacement de certains lieux de travail et des heures supplémentaires fréquentes, entraînait des coûts importants.

[47] Du point de vue de la direction, la nécessité d'apporter des modifications à l'article 30 – Jours fériés désignés payés a été démontrée. Certains jours fériés entraînent une réduction du nombre de postes frontaliers, d'autres entraînent une augmentation. Toutefois, le libellé actuel de la convention collective a entravé la capacité de l'employeur de procéder à une dotation appropriée. Un élément lié à ce sujet était une clarification nécessaire de la valeur d'un jour férié désigné payé.

[48] Un autre élément de la priorité de l'employeur était la modification de la clause 41.02 – Congé non payé pour s'occuper de la famille. L'une des modifications particulières proposées, soit une priorité absolue du point de vue de la direction, était le remplacement du mot « peut » par « doit », ce qui rend tout congé assujéti aux nécessités du service (ainsi que la modification de la période minimale de congé). Les demandes pour ce type de congé coïncidaient généralement avec les périodes de pointe des voyageurs. L'employeur a indiqué que, même s'il souhaitait être respectueux et conciliant en matière d'équilibre travail-vie personnelle, il devait également établir un équilibre entre ces intérêts et les besoins opérationnels. Il s'agissait du fondement principal de la proposition. L'employeur s'est opposé à la proposition du syndicat d'élargir la définition de la famille, car cela n'était pas nécessaire.

[49] Le syndicat avait présenté de nombreuses propositions de révision à l'annexe C – Réaménagement des effectifs, tout comme l'employeur. Il cherchait à harmoniser dans la convention collective du groupe FB ce qui avait été convenu avec d'autres groupes syndicaux. Les quatre grandes priorités étaient les suivantes : i) réduire la période d'option, passant de 120 à 90 jours; ii) instaurer une nouvelle définition de l'unité de travail afin de tenir compte des unités de travail hybrides et de redéfinir la réinstallation d'une unité de travail pour préciser la distance requise pour être considérée comme une

réinstallation d'une unité de travail; iii) instaurer un examen annuel des employés excédentaires bénéficiant d'une garantie d'offre raisonnable d'emploi pour s'assurer que les employés font l'objet d'un suivi étroit et, si la situation de la disponibilité d'emploi change, permettre aux employés de bénéficier de mesures de soutien à la transition; iv) clarifier les pratiques antérieures en matière de formation : la protection salariale et le maintien en poste à un niveau inférieur à celui du poste d'attache de l'employé.

[50] L'employeur a demandé à la Commission de recommander sa proposition de fournir aux employés un accès électronique à la convention collective, et non des copies imprimées, comme c'est actuellement le cas. Il s'agissait maintenant d'une norme du secteur public. L'impression était extrêmement coûteuse et, invariablement, l'offre de copies imprimées dépassait de loin la demande, ce qui constituait un gaspillage considérable. Exiger de l'employeur qu'il imprime et distribue les conventions collectives dans un monde électronique n'était plus logique, et des mesures de protection pourraient être intégrées pour s'assurer que, lorsque l'accès n'était pas disponible ou qu'il n'était pas pratique de le faire, une copie imprimée pourrait être fournie.

Position de l'employeur sur les questions syndicales en suspens

[51] De façon générale, et pour des raisons détaillées dans ses arguments écrits et discutés en détail à l'audience, l'employeur s'est opposé à toutes les demandes de recommandations du syndicat. En résumé, l'employeur était d'avis qu'elles étaient fondées sur un groupe de comparaison erroné, ou qu'il n'y avait aucun besoin démontré, ou qu'elles étaient injustifiées, car elles étaient entièrement non normatives et inabordables, ou qu'il s'agissait de propositions novatrices sans précédent, ou qu'elles toucheraient l'efficacité opérationnelle, ou qu'elles étaient autrement inappropriées, inapplicables ou outrepassait la compétence, ou qu'il était impossible de les mettre en œuvre sur le plan pratique ou administratif ou qu'elles constituaient une combinaison de tous ces facteurs.

[52] L'ASFC éprouvait déjà des difficultés à fournir des services de manière efficace parce qu'elle était entravée par des règles désuètes et anachroniques de convention collective. Individuellement et collectivement, les propositions du syndicat exacerberaient ce problème et ne sauraient donc pas être le résultat de la négociation collective libre. Ce dont l'ASFC avait besoin était un allègement, et ce besoin a été démontré, et que ce besoin démontré a éclairé la plupart des propositions que l'employeur présentait.

[53] En fait, on a fait valoir que bon nombre des propositions non monétaires du syndicat, par exemple le changement technologique, étaient tout simplement incompatibles avec la réalité contemporaine. Partout dans le monde, la technologie était installée aux postes frontaliers. L'intention n'était toutefois pas de déplacer les membres du syndicat, mais d'offrir un meilleur service aux Canadiens et Canadiennes et aux visiteurs au Canada. D'autres propositions syndicales, comme la demande du syndicat d'améliorer la pension, outrepassaient la compétence, comme l'a admis le syndicat, et ne devraient pas, selon l'ASFC,

être incluses dans aucune des recommandations de la Commission (et elles ont également échoué en raison du fait qu'elles étaient fondées sur un groupe de comparaison inapplicable). Un argument semblable a été soutenu au sujet de la disposition proposée par le syndicat concernant le télétravail : il s'agissait d'une question de droits de la direction et elle n'était pas appropriée dans une convention collective. L'ASFC a exhorté la Commission à ne formuler aucune recommandation sur cette question, qui faisait actuellement l'objet d'un examen à l'échelle du système.

Examen

[54] Comme nous l'avons fait remarquer au départ, l'obstacle le plus redoutable qui empêche de régler le présent différend est que les parties ne peuvent s'entendre sur le groupe de comparaison approprié. Selon les conclusions de commissions précédentes, il n'existe aucun groupe de comparaison parfait. Nous en sommes du même avis. Même s'il existe des similitudes avec d'autres organismes d'application de la loi, comme la GRC et d'autres organisations de police, il existe également des différences importantes. Notre objectif dans le présent rapport ne consiste pas à répondre à cette question. Bien sûr, nous ne nous attendons pas à ce que les parties s'entendent sur cette question litigieuse. Nous faisons toutefois remarquer que ce milieu de travail comporte des caractéristiques uniques qui ont déjà été reconnues; des caractéristiques uniques qui permettent de distinguer le groupe FB des aspects de l'administration publique centrale et des règlements d'organismes distincts. Nous imaginons que cette tendance à reconnaître certaines différences devra probablement se poursuivre pour qu'une convention collective soit conclue, mais son étendue dépendra des parties. Nous reconnaissons l'existence d'un écosystème d'application de la loi.

[55] Il y a des domaines où nous espérons que les parties pourront trouver un juste milieu. L'horaire constitue un point sensible, et les deux parties souhaitent apporter des changements. Il s'agit d'une question qui peut traditionnellement être tranchée en établissant un équilibre entre les intérêts du bien-être des employés et les exigences changeantes de l'employeur. Dans de nombreux milieux de travail, même si pour des raisons évidentes, il est plus limité dans le présent cas, le télétravail constitue une réalité de la vie. Il s'agit d'un intérêt de négociation légitime du syndicat et de ses membres, mais il faut tenir compte de cet intérêt et établir un équilibre avec le droit de gestion de l'employeur (et, par exemple, nous faisons remarquer qu'il s'agit d'un élément qui est reflété par les mesures prises par cet employeur et ce syndicat pour harmoniser les pratiques dans l'administration publique centrale). D'autres modalités de travail doivent être traitées de manière à tenir compte des intérêts légitimes de l'employeur et de l'employé. Nous estimons que les parties seraient bien servies en mettant sur pied un comité mixte ou un comité d'examen pour discuter des ententes de télétravail. Les principales caractéristiques de toute entente éventuelle doivent, à notre avis, comprendre un processus et une disposition transparents prévoyant un examen approprié.

[56] Les parties ne s'entendaient pas sur l'existence et l'étendue d'un problème de culture en milieu de travail et sur les mesures à prendre, le cas échéant. À notre avis, il serait dans l'intérêt commun des deux parties de tirer parti des mécanismes existants de discussion collaborative et d'améliorer ces mécanismes (et nous faisons remarquer que les deux parties les ont mentionnés dans leurs arguments et leurs propositions). Les changements technologiques sont inévitables. Les parties doivent veiller à ce que la disposition applicable continue de servir leurs intérêts mutuels. Il y a d'autres domaines, comme la proposition en suspens sur le harcèlement sexuel, où il peut et devrait y avoir des discussions fructueuses menant à un compromis et à une entente sur le libellé normatif. La question concernant les insignes nominatifs n'est pas la plus importante figurant à la longue liste des questions en suspens, mais elle démontre que les parties ne sont pas en mesure de régler une question qui exige une solution respectueuse et équilibrée des intérêts, dont bon nombre sont partagés. À tout le moins, il s'agit d'un exemple de proposition en suspens où les parties pourraient en discuter. La meilleure approche pour régler cette question pourrait consister à ce que les parties mettent sur pied un comité mixte ayant un mandat à durée limitée pour examiner ce qui est fait dans des milieux de travail semblables et en faire rapport en vue d'établir un régime de pratiques exemplaires à l'ASFC.

[57] En fin de compte, les parties doivent limiter les questions en suspens et participer de nouveau aux négociations de manière sérieuse et soutenue. Par conséquent, nous recommandons la reprise immédiate des négociations collectives après la publication du présent rapport. Il s'agit de notre première recommandation précise.

[58] La durée a été contestée. Le syndicat a demandé une recommandation selon laquelle la convention collective expirerait le 20 juin 2025 et l'employeur souhaite une date d'expiration du 20 juin 2026. Il existe un modèle selon lequel les conventions sont conclues pour une durée de quatre ans et, dans l'intérêt de la stabilité, sans compter le fait que les parties sont déjà bien avancées dans leur mandat, nous recommandons que la tendance établie à conclure une convention de quatre ans se poursuive. Il s'agit de notre deuxième recommandation précise.

[59] Ce syndicat a réussi à négocier des améliorations à d'autres tables de l'AFPC sur diverses questions qui demeurent en litige dans le présent cas. Nous estimons que ces résolutions négociées peuvent aider à établir un juste milieu et que les parties devraient examiner ces changements négociés et se demander s'ils pourraient être adaptés à ce milieu de travail. Il s'agit de notre troisième recommandation précise.

[60] Nous avons examiné attentivement la proposition de l'employeur visant à modifier l'Article 10. L'employeur a demandé à la Commission de recommander sa proposition de fournir aux employés un accès électronique à la convention collective, et non des copies imprimées, comme c'est actuellement le

cas. Selon l'ASFC, il s'agissait maintenant d'une norme du secteur public. À notre avis, le fait d'exiger de l'employeur qu'il imprime et distribue les conventions collectives dans un monde électronique n'est plus nécessaire, sous réserve de la mise en garde suivante : des mesures de protection doivent être intégrées pour s'assurer que, lorsque l'accès électronique n'est pas disponible ou qu'il n'est pas pratique, une copie imprimée peut être fournie. Une analyse coûts-avantages milite fermement en faveur de cette proposition. Cette recommandation est également tout à fait conforme à celles des commissions précédentes. Et il s'agit de notre quatrième recommandation précise.

Recommandations

1. Nous recommandons que les parties se réunissent et reprennent les négociations collectives immédiatement après la publication du présent rapport. Pour que cette recommandation soit couronnée de succès, les parties doivent tenter de limiter les questions en suspens et se concentrer sur les véritables priorités, tant monétaires que non monétaires, en vue d'établir un point de référence gérable pour faciliter la négociation collective qui est respectueuse des intérêts divergents.
2. Nous recommandons que les parties conviennent d'une durée de quatre ans.
3. Nous recommandons que les parties abordent les améliorations réalisées aux autres tables de négociation de l'AFPC relativement aux questions encore en litige dans le présent cas afin de déterminer la façon dont ces résolutions peuvent être modifiées ou adoptées par elles dans le présent cas.
4. Nous recommandons que les parties modifient la convention collective afin de prévoir un accès électronique aux conventions collectives assorti des mesures de protection appropriées pour veiller à ce que des copies imprimées soient disponibles, au besoin.

FAIT à Toronto ce 29^e jour de mai 2024.

« *William Kaplan* »

William Kaplan, président

« *Jean-Stephén Piché* »

Jean-Stephén Piché, représentant du Conseil du Trésor

« *Joe Herbert* »

Joe Herbert, représentant de l'AFPC