

Dossier : 590-34-16

**DANS L'AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
et une demande portant sur la création d'une commission de l'intérêt public
touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Syndicat des employé-e-s
de l'impôt), en tant qu'agent négociateur,
et l'Agence du revenu du Canada, en tant qu'employeur, concernant tous les
employés de l'unité de négociation du groupe Exécution des programmes et des
services administratifs**

DEVANT : Ian R. Mackenzie, président
Joe Herbert et Tony Boettger, membres

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay et Julie Chiasson

Pour l'employeur : Todd Burke

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), les 8 et 9 octobre 2014

(Traduction de la CRTEFP)

Introduction

[1] La commission de l'intérêt public (la « CIP ») a été créée le 23 mai 2014 et est composée d'Ian R. Mackenzie (président), de Joe Herbert (représentant de l'agent négociateur) et de Tony Boettger (représentant de l'employeur). Les parties ont convenu d'une prorogation du délai de 30 jours à compter de la date d'établissement du rapport de la CIP, conformément à l'article 176 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTEFP)*. L'audience a eu lieu les 8 et 9 octobre 2014 et la CIP s'est réunie dans le cadre d'une séance exécutive le 15 octobre 2014.

[2] La CIP n'a pas été en mesure de parvenir à un consensus sur l'ensemble des questions en suspens. L'article 178 de la *LRTEFP* prévoit que la recommandation de la majorité est réputée constituer celle de la CIP.

[3] Avant l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada – Syndicat des employé-e-s de l'impôt (l'« agent négociateur ») a informé la CIP qu'elle ne chercherait pas à obtenir des recommandations sur les questions suivantes : l'article 9 (Reconnaissance syndicale), le réaménagement des effectifs ainsi qu'un protocole d'entente proposé concernant les employés nommés pour une période déterminée et les politiques en matière de dotation.

[4] À l'audience, l'agent négociateur a retiré sa proposition concernant la clause 62.15 (Employé-e-s à temps partiel). Il a également déposé une proposition modifiée concernant la clause 25.29 (Attribution des heures de travail).

[5] L'Agence du revenu du Canada (l'« ARC » ou l'« employeur ») a retiré sa proposition concernant la clause 25.20 (Heures de travail).

Historique des négociations

[6] Le 3 juillet 2012, l'agent négociateur a signifié un avis de négocier en application de l'article 105 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. La convention collective a expiré le 31 octobre 2012. Le 25 septembre 2012, les parties ont échangé des propositions de négociation. Les parties se sont réunies à la table de négociation pour plus de 11 séances entre le 25 septembre 2012 et le 24 octobre 2013. L'ARC a demandé la nomination d'un médiateur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) le 28 novembre 2013. La médiation a eu lieu entre les 21 et 23 janvier 2014. Dans le cadre du processus de médiation, les parties sont parvenues à un règlement sur certaines questions en litige. Une autre séance de médiation a été tenue entre le 25 et le 27 février 2014. Le 5 mars 2014, les parties ont demandé la création d'une CIP. La CIP a été créée le 23 mai 2014.

L'employeur et l'unité de négociation

[7] L'ARC est responsable de l'administration des programmes fiscaux, ainsi que de la prestation des avantages économiques et sociaux. Elle administre également

certaines programmes fiscaux des provinces et des territoires, y compris les taxes de vente harmonisées pour cinq provinces.

[8] L'ARC est un organisme distinct, tel qu'il est indiqué à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*. Jusqu'au 14 décembre 2012, l'ARC avait le pouvoir d'établir son propre mandat en matière de négociation collective et de conclure des conventions collectives en vertu de l'orientation et de l'autorité du Conseil de direction de l'ARC. Le projet de loi C-45 a modifié la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada (LARC)* pour exiger de l'ARC qu'elle obtienne un mandat approuvé par le président du Conseil du Trésor. Une fois qu'une convention provisoire est conclue, l'ARC est désormais tenue d'obtenir l'approbation du Conseil du Trésor pour assurer la conformité avec ce mandat.

[9] En raison de l'emploi de nombreux employés nommés pour une période déterminée pendant la période de pointe de production des déclarations de revenus, la taille de l'effectif de l'ARC varie au cours de l'année. En moyenne, il y a environ 40 000 employés de l'ARC, dont 29 000 dans l'unité de négociation du groupe Exécution des programmes et des services administratifs. En octobre 2012, environ 20 % des membres de l'unité de négociation étaient des employés nommés pour une période déterminée. Pendant la période de pointe de production des déclarations de revenus, le pourcentage des employés nommés pour une période déterminée augmente à environ 28 % de l'effectif. Environ 6 % des membres de l'unité de négociation sont des employés à temps partiel (un peu plus de 1 600).

[10] L'unité de négociation est composée de deux groupes professionnels : le groupe Services et programmes (SP) et le groupe Gestion (MG-SPS). Avant un exercice de conversion en 2007, les employés du groupe Exécution des programmes et des services administratifs avaient hérité des classifications des groupes professionnels de l'administration publique centrale. Les professions dans ce groupe correspondent aux groupes professionnels suivants dans l'administration publique centrale : le groupe Services des programmes et de l'administration (PA), le groupe Services techniques (TC), le groupe Service de l'exploitation (SV), le groupe Électronique (EL), le groupe

Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) (PR) et le groupe Achat et approvisionnement (PG).

[11] Le groupe MG-SPS est composé de postes dans lesquels les titulaires exercent des fonctions de gestion et comprend des chefs d'équipe, des chefs, des gestionnaires et des directeurs adjoints.

[12] Le groupe SP représente 90 % de l'ensemble de l'unité de négociation. La moitié des employés de l'unité de négociation occupent des postes classifiés SP-04 et SP-05.

Critères réglementaires

[13] L'article 175 de la *LRTFP* établit les facteurs qu'une CIP doit prendre en considération au moment de formuler ses recommandations et d'établir la valeur probante à accorder à certains facteurs. Le paragraphe 175(1) précise que la CIP doit déterminer si les conditions d'emploi « constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels ». Au moment d'établir son rapport, la CIP est tenue de « se fonde[r] sur les facteurs prépondérants suivants » et est orientée par ceux-ci :

- « la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens »;
- « la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées ».

[14] La CIP est également autorisée à prendre en considération les facteurs suivants, s'ils sont pertinents à sa détermination :

a) la comparabilité des conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

b) la comparabilité des conditions d'emploi entre les employés qui occupent des postes similaires dans les secteurs public et privé;

c) la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail effectué, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

d) l'état de l'économie canadienne.

[15] En outre, selon l'article 176, la CIP doit prendre en considération ce qui suit :

« [...] toutes les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation en cause de même que les avantages dont ils bénéficient, notamment les salaires, les allocations, les primes, les indemnités de vacances, les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension et toute forme de régime de soins médicaux et d'assurance dentaire ».

[16] La CIP constate qu'on ne lui a présenté aucun renseignement concernant les cotisations des employeurs au régime de pension ou aux régimes de soins médicaux et de soins dentaires. En conséquence, la CIP n'a pas été en mesure de tenir compte de ces cotisations. Compte tenu de cette exigence réglementaire, il sera important à l'avenir pour les parties devant une CIP de fournir des renseignements détaillés sur les cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Cependant, la CIP est d'avis que ces renseignements n'auraient été d'aucune aide dans la rédaction de ce rapport.

Questions en suspens

Introduction

[17] Dans le cadre des rondes de négociation collective précédentes, les parties ont été en mesure de parvenir à un règlement plutôt rapidement. Cette ronde de négociation collective s'est avérée difficile pour les deux côtés et les parties se trouvent sans nouvelle convention collective depuis près de deux ans. La CIP reconnaît que ces parties sont confrontées à des questions difficiles en matière de relations de travail qui découlent des problèmes éprouvés par les relations de travail dans la fonction publique fédérale en général. Les recommandations de la CIP sont conçues pour aider les parties à trouver un moyen de parvenir à un règlement provisoire susceptible d'être approuvé par les employés de l'unité de négociation et par l'employeur.

Durée

[18] L'employeur propose une durée de la convention collective de deux ans (expiration le 31 octobre 2014); l'agent négociateur propose une durée de trois ans (expiration le 31 octobre 2015).

[19] L'employeur a fait valoir que les dates d'expiration des conventions collectives dans la fonction publique fédérale sont prévues au cours de l'exercice 2014-2015 (entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015). L'employeur a fait valoir qu'une durée de trois ans donnerait lieu à une date d'expiration au 31 octobre 2015, soit une date qui se situe en dehors du modèle observé dans les autres conventions collectives de la fonction publique. Il a fait valoir qu'il n'était pas dans une position où il lui était possible d'accepter d'établir une tendance ou de conclure un règlement dont la date d'expiration allait au-delà de ce qui a déjà été établi par d'autres entités de la fonction publique fédérale.

[20] L'agent négociateur a fait valoir qu'une durée de trois ans était conforme au modèle établi dans le cadre du cycle actuel de négociation collective dans la fonction publique fédérale. Il a également fait valoir qu'une convention collective de trois ans donnerait aux parties une plus grande stabilité au cours des 12 prochains mois.

[21] L'historique des conventions collectives entre les parties est pertinent pour en arriver à une recommandation concernant la durée appropriée d'une convention collective. Les parties ont convenu que les durées variaient de deux à quatre ans et que l'historique de négociation ne présente aucun modèle évident depuis la signature de la première convention collective en 2003.

[22] La CIP est d'avis qu'une convention collective d'une durée de trois ans est préférable, puisqu'une durée moindre ferait en sorte que la convention collective soit déjà expirée au moment de la signature. Tel qu'il est indiqué dans *AEER c. CNRC*, dossier n° 585-09-60, le 3 juin 2014, au paragraphe 59 :

[...] il a reconnu que l'adoption d'une convention collective qui expirerait peu après la date de la décision aurait peu de sens sur le plan des relations de travail. Les parties devraient entreprendre des négociations collectives presque immédiatement et n'auraient pas l'occasion de constater le fonctionnement de la nouvelle convention collective. Pour cette raison, le conseil arbitral détermine qu'une durée de quatre ans est appropriée.

[23] La CIP traite des augmentations salariales pour chaque année d'une nouvelle convention collective ci-dessous.

Années de service (ancienneté) et établissement de l'horaire

[24] L'agent négociateur a proposé un certain nombre de modifications à la convention collective. Ces modifications prévoient l'établissement des heures de travail et des congés annuels en fonction des années de service ou de l'ancienneté. Ce principe proposé s'appliquerait aux articles suivants : article 25 (Durée du travail) et article 34 (Congés annuels). En outre, cette proposition exigerait la modification de la définition du terme « service » dans l'article des définitions de la convention collective.

[25] Selon la proposition de l'agent négociateur, les années de service devraient être le facteur déterminant dans l'attribution des heures de travail. Il a fait valoir qu'il n'existe aucune règle ou protection pour les employés quant à l'attribution des heures de travail et que la reconnaissance des années de service (ancienneté) est un mécanisme juste et objectif aux fins de l'attribution des heures de travail et que ce mécanisme permet d'éviter le favoritisme éventuel et les abus de la direction. Il a également proposé d'utiliser les années de service pour établir le calendrier des congés annuels. Il a fait valoir que la reconnaissance des années de service est bien établie en ce qui concerne l'établissement des postes de travail et du calendrier des congés annuels ainsi que la sélection des participants aux formations sur le maniement des armes à feu dans la convention collective entre l'AFPC et le Conseil du Trésor pour l'unité de négociation du groupe des Services frontaliers (FB). Il a également fait valoir qu'il s'agit du facteur déterminant dans le cadre de l'attribution de l'horaire dans la convention collective des agents correctionnels.

[26] L'employeur a fait valoir que la proposition de l'agent négociateur limiterait la capacité de l'employeur de gérer ses employés et ses opérations. Il a fait valoir que les gestionnaires prennent en considération les qualifications et la formation des employés au moment d'établir l'horaire de travail et que l'utilisation des années de service limiterait la capacité de la direction à prendre des décisions en vue de servir l'intérêt public en fonction des besoins opérationnels. L'employeur a également fait valoir que l'utilisation des années de service pour l'établissement du calendrier des congés annuels créerait une catégorie à plusieurs niveaux comprenant des iniquités entre les employés ayant plus d'ancienneté et ceux comptant moins d'années de service, ce qui aurait une incidence éventuelle sur le recrutement. L'employeur a déclaré que la proposition concernant les congés annuels ne permettrait pas à un gestionnaire de tenir compte de facteurs atténuants dans l'établissement du calendrier des congés annuels. Il a fait valoir que la nécessité d'apporter ce changement n'avait pas été démontrée.

[27] La CIP a attentivement examiné les arguments des parties sur la question de l'ancienneté ou des années de service. Les facteurs qu'une CIP doit prendre en considération au moment de formuler ses recommandations comprennent la comparabilité des conditions d'emploi entre les postes de la fonction publique et celle relative aux employés occupant des postes semblables (article 175 de la *LRTFP*). La majorité de la CIP est d'avis que le groupe qui se compare le mieux au sein de la fonction publique centrale est le groupe PA. Les employés membres de l'unité de négociation occupent des postes qui sont plus semblables à ceux du groupe PA qu'à ceux dans les unités de négociations des groupes FB ou CX. Par conséquent, la CIP recommande que la convention collective comprenne la proposition de l'agent négociateur quant à l'utilisation des années de service dans l'établissement du calendrier des congés annuels, tel qu'il a été convenu récemment dans la convention collective du groupe PA.

[28] La majorité de la CIP n'est pas convaincue qu'il existe un besoin démontré en ce qui concerne les critères des années de service en lien avec l'établissement de l'horaire de travail. De plus, la convention collective du groupe PA ne contient aucune disposition similaire. En conséquence, la majorité de la CIP ne recommande pas l'utilisation des

années de service aux fins de l'établissement de l'horaire de travail. Le représentant de l'agent négociateur perçoit l'utilisation des années de services aux fins de l'établissement de l'horaire de travail comme normative dans le cadre d'une négociation collective. Il ajoute que cela ne semble entraîner aucun coût supplémentaire pour l'employeur et considère qu'il s'agit là d'une question à l'égard de laquelle l'employeur devrait faire preuve d'un peu de souplesse afin de parvenir à un règlement négocié.

Indemnité de départ

[29] L'employeur a proposé l'élimination de l'indemnité de départ pour les démissions volontaires et les départs à la retraite. Dans le cadre de sa proposition, l'employeur a proposé que les employés puissent encaisser, en tout ou en partie, leur indemnité de départ ou prendre l'indemnité de départ accumulée au moment de leur retraite ou démission. L'employeur a également proposé certaines améliorations à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité. En échange de l'acceptation de cette proposition, l'employeur a proposé une augmentation économique supplémentaire des traitements correspondant à 0,25 % en 2012 et à 0,5 % en 2013. De plus, l'employeur a proposé un certain nombre de modifications corrélatives à d'autres articles de la convention collective en raison de cette proposition sur l'indemnité de départ.

[30] L'employeur a fait valoir que sa proposition sur l'indemnité de départ était conforme aux conventions collectives conclues avec d'autres unités de négociation de l'AFPC. Il a également fait valoir que cette proposition avait été incluse dans le cadre de décisions d'arbitrage de différends, ainsi que dans d'autres rapports de la CIP pour la fonction publique fédérale.

[31] L'agent négociateur a fait valoir que beaucoup de choses ont changé dans la fonction publique fédérale depuis que les ententes relatives à l'indemnité de départ ont été conclues en 2011. Notamment, il a souligné qu'il y avait eu un nombre important de mises en disponibilité, des modifications apportées au régime de soins de santé pour les retraités, de même que d'importantes modifications au régime de pension, dont des augmentations aux cotisations des employés.

[32] La CIP recommande l'inclusion de la proposition de l'employeur dans la convention collective. Cette proposition est conforme à la tendance dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. La CIP traite des augmentations économiques ci-dessous.

Durée du travail (article 25)

[33] La CIP a traité ci-dessus des questions de la proposition de l'agent négociateur concernant les années de service et l'établissement de l'horaire.

[34] L'agent négociateur a également proposé l'élimination de la clause 25.02, qui prévoit que « [a]ucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein ». L'agent négociateur a fait valoir que le libellé actuel pouvait être interprété par l'employeur comme laissant entendre que les gestionnaires pouvaient, à l'occasion, réduire les heures de travail d'employés à temps plein et que d'autres dispositions portant sur le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire des employés ne s'appliquent pas, à tout le moins de façon temporaire. L'agent négociateur m'a renvoyé à une décision arbitrale de la CRTFP pour appuyer sa position : *Cloutier et al. c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 3. L'agent négociateur a fait valoir que la disposition actuelle est rare dans le secteur public en général.

[35] L'employeur a fait valoir que la clause actuelle protège l'employeur et les employés en ce qui a trait à l'attribution des heures de travail et qu'il s'agit également d'une disposition standard dans les conventions collectives de la fonction publique fédérale.

[36] La CIP recommande de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans la convention collective au motif que la disposition actuelle est une disposition standard dans la fonction publique centrale.

[37] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 25.08 afin de permettre aux employés de commencer leur journée de travail dès 6 h, sous réserve des nécessités du service.

[38] L'employeur a fait valoir que la disposition actuelle est conforme à la convention collective du groupe PA. Il a également fait valoir que la proposition soulève des questions en matière de santé et de sécurité et en ce qui concerne la disponibilité d'un gestionnaire responsable, les coûts accrus pour soutenir les heures d'entrée au travail plus tôt, l'accessibilité aux immeubles et le service au public.

[39] La CIP recommande le renouvellement de la disposition actuelle, car elle est conforme aux dispositions dans les conventions collectives comparables de la fonction publique centrale.

[40] L'agent négociateur a également proposé des modifications à la clause 25.09 pour mieux répartir dans le temps les heures de travail dans le cas des semaines de travail comprimées. Actuellement, la disposition prévoit une répartition dans le temps de 14, 21 et 28 jours civils. L'agent négociateur propose l'ajout de l'établissement d'une moyenne sur 42, 56 ou 84 jours civils. Il a fait valoir que ces propositions contribueraient à améliorer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des employés.

[41] L'employeur a fait valoir que la période maximale pour les horaires variables dans les conventions collectives comparables de la fonction publique centrale est de 28 jours. L'employeur a signalé que l'agent négociateur n'a présenté aucun argument convaincant pour apporter une modification à cette clause. De plus, l'employeur a fait valoir qu'il était fort probable que cette proposition entraîne des coûts supplémentaires pour l'employeur sous la forme d'heures supplémentaires.

[42] La CIP recommande le renouvellement de la clause, car il n'a pas été démontré qu'un changement était nécessaire. La disposition actuelle est conforme aux dispositions dans les conventions collectives comparables de la fonction publique centrale.

[43] L'agent négociateur a proposé une modification aux dispositions liées au travail par poste afin de définir le travail par poste comme étant des heures de travail prévues de façon irrégulière ou effectuées après 18 h ou avant 7 h. L'agent négociateur a fait valoir que la disposition actuelle de la convention collective suppose que le travail par poste est un travail prévu par roulement ou de façon irrégulière et qu'elle ne traite pas des situations où les employés travaillent pendant des heures qui ne sont pas par roulement et régulières.

[44] L'employeur a fait valoir que le libellé actuel est conforme à celui de la convention collective du groupe PA. Il a également fait valoir que les postes par roulement sont acceptables, car il donne lieu au même traitement pour tous les employés. Il a également fait valoir qu'il n'avait pas connaissance de quelque difficulté que ce soit découlant du libellé actuel.

[45] La CIP recommande le renouvellement de la disposition actuelle, car il n'a pas été démontré que la modification proposée était nécessaire. La disposition actuelle est conforme aux conventions collectives comparables dans la fonction publique centrale.

Heures supplémentaires (article 28)

[46] L'agent négociateur a proposé que les heures supplémentaires soient rémunérées selon le niveau de classification au moment où elles sont travaillées, plutôt qu'aux taux de rémunération au moment où elles sont demandées. Il a également proposé que l'article sur les heures supplémentaires soit modifié de sorte que l'employé puisse, à sa discrétion, encaisser les heures supplémentaires ou être indemnisé au moyen d'une période équivalente de congé. L'agent négociateur propose également de hausser l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires de 10,50 \$ à 11,50 \$.

[47] L'agent négociateur a fait valoir que l'employeur n'a présenté aucune justification quant à savoir pourquoi on devrait refuser à un employé l'option de décider s'il souhaite que ses heures supplémentaires soient rémunérées en argent ou en congés. L'agent négociateur a fait valoir qu'il ne proposait pas de retirer à l'employeur sa prérogative de liquider le temps compensatoire qui n'a pas été utilisé après une certaine période de

temps et que l'établissement du calendrier des congés continuerait d'être assujéti aux contraintes établies dans la convention collective.

[48] L'agent négociateur a fait valoir qu'en vertu de la convention collective actuelle, les employés qui travaillent dans le cadre d'affectations intérimaires et qui encaissent les heures compensatoires inutilisées sont rémunérés en fonction du taux de leurs postes d'attache et non pas au taux selon lequel ils étaient rémunérés au moment d'effectuer les heures supplémentaires. L'agent négociateur a soutenu que cela n'avait aucun sens et que c'était injuste.

[49] L'agent négociateur a fait valoir qu'il n'y avait pas eu d'augmentation de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires depuis sept ans. Il a également fait valoir que les employés de la Chambre des communes et du Sénat ont également reçu des augmentations des indemnités de repas pendant les heures supplémentaires.

[50] L'employeur s'est opposé aux modifications proposées relativement à cette disposition de la convention collective. Il a fait valoir que le fait de rémunérer les heures supplémentaires selon le niveau de classification au moment où les heures sont travaillées serait excessivement complexe à administrer pour l'employeur et que cela ne serait pas conforme aux dispositions que l'on retrouve dans d'autres conventions collectives de la fonction publique. L'employeur a fait valoir que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur lié à la rémunération des heures supplémentaires en congé équivalent était nécessaire pour la gestion efficace de ses activités. Il a également fait valoir que l'indemnité actuelle de repas pendant les heures supplémentaires était supérieure à celle des conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor (10 \$).

[51] La CIP recommande que l'article soit renouvelé sans modification. Cet article est conforme aux articles similaires dans la fonction publique fédérale. En outre, l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires est supérieure à celle prévue dans d'autres conventions collectives de la fonction publique fédérale conclues avec l'AFPC.

Congé annuel payé (article 34)

[52] La CIP a déjà abordé la partie de la proposition de l'agent négociateur concernant l'établissement du calendrier des congés annuels et l'ancienneté. En outre, l'agent négociateur a proposé une augmentation de la durée des congés annuels. Il a fait valoir que les crédits de congé annuel dans l'unité de négociation sont inférieurs à ceux des autres employés de la fonction publique fédérale. L'agent négociateur a souligné que, dans certaines conventions collectives dans la fonction publique centrale et dans la fonction publique en général, les employés cumulent des crédits de congés annuels selon un taux de quatre semaines à compter de la première année d'emploi.

[53] L'employeur a fait valoir que les crédits de congés annuels actuels sont conformes aux crédits de congés annuels accordés dans des unités de négociation comparables de la fonction publique centrale. Il a fait valoir que l'amélioration des crédits de congés annuels aurait également des répercussions financières pour l'employeur.

[54] La CIP recommande que les crédits de congés annuels demeurent inchangés dans la convention collective, car les crédits sont conformes à ceux des unités de négociation comparables dans la fonction publique centrale.

Congés payés ou non payés pour autres raisons (article 54)

[55] L'agent négociateur a un certain nombre de propositions concernant cet article : congé personnel, congé pour rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste et congé avec étalement du revenu.

[56] L'agent négociateur a proposé une augmentation de la durée du congé payé pour motifs personnels de 15 heures à 22,5 heures.

[57] L'employeur s'est opposé à cette proposition. Il a indiqué que les conventions collectives dans la fonction publique centrale prévoient une journée de congé personnel et une journée de congé de bénévolat. À l'ARC, il n'y a aucun congé de bénévolat et il y a deux journées (15 heures) de congé personnel. L'employeur a fait valoir qu'il devrait

assumer un coût financier et qu'aucun besoin n'avait été démontré concernant une augmentation des congés personnels.

[58] L'agent négociateur a proposé un nouvel article portant sur les rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste. Cet article exigerait des employés qu'ils fassent tous les efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste en dehors des heures de travail mais que, selon le cas, le congé payé serait octroyé.

[59] L'employeur a indiqué qu'il disposait d'une politique relative aux rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste et que celle-ci était conforme à la pratique dans la fonction publique centrale. Cette politique comprend des limites quant au nombre de congés pour rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste. Selon cette même politique, les absences pour une série de rendez-vous continue sont imputées aux crédits de congés de maladie de l'employé. L'employeur a fait valoir que la proposition de l'agent négociateur entraînerait une augmentation des avantages aux employés et que ces avantages ne sont pas offerts aux employés dans la fonction publique centrale.

[60] L'agent négociateur a proposé l'inclusion à la convention collective de la politique actuelle de l'employeur sur le congé avec étalement du revenu.

[61] L'employeur a fait valoir que les conventions collectives dans la fonction publique centrale ne comprennent pas de disposition sur le congé avec étalement du revenu. Il a également fait valoir qu'aucun besoin n'avait été démontré en ce qui concerne l'inclusion de la politique à la convention collective.

[62] La CIP recommande que l'article soit renouvelé sans modification. Cela est conforme aux dispositions d'autres conventions collectives dans la fonction publique centrale.

Administration de la paye (article 64)

[63] L'agent négociateur a souligné que certaines des dispositions liées à la rémunération d'intérim sont prévues dans le *Règlement sur les conditions d'emploi*

dans la fonction publique. Il a fait valoir que ce règlement pouvait faire l'objet d'une modification unilatérale par le Conseil du Trésor et que ces dispositions devaient faire partie intégrante de la convention collective. En outre, l'agent négociateur a proposé que l'on calcule la rémunération d'intérim selon le niveau de classification de l'employé immédiatement avant l'affectation intérimaire, plutôt que selon le niveau de classification du poste d'attache de l'employé. Il a déclaré que cela corrigerait l'iniquité envers les employés lorsqu'ils passent d'une affectation intérimaire à une autre.

[64] L'employeur a fait valoir que la CIP n'avait pas compétence pour formuler une recommandation à l'égard de ces propositions, en ceci que les propositions concernaient les « normes, règles ou méthode régissant la nomination, [...] l'avancement, la mutation [...] des employés » (alinéa 177(1)c) de la *LRTFP*). En ce qui a trait à l'essence des propositions, l'employeur a fait valoir que les propositions donneraient lieu à un traitement non uniforme des employés de l'ARC en dehors de cette unité de négociation et que cela ne serait pas conforme aux dispositions d'autres conventions collectives dans la fonction publique centrale.

[65] La CIP conclut qu'elle n'a pas à trancher la question de savoir si elle a ou non compétence pour formuler une recommandation liée à la proposition de l'agent négociateur. Elle recommande que l'article soit renouvelé sans modification, car les dispositions actuelles sont conformes aux dispositions liées à l'administration de la paye des conventions collectives dans la fonction publique centrale.

Taux de rémunération

Grille salariale révisée

[66] La grille salariale actuelle pour les employés classifiés au niveau SP est une échelle à cinq échelons (il faut à un employé quatre ans pour atteindre le taux de rémunération maximum) et, dans le cas des employés classifiés au niveau MG-SPS, il s'agit d'une échelle à neuf échelons (il faut à un employé huit ans pour atteindre le taux de rémunération maximum). L'agent négociateur a proposé une grille salariale révisée de quatre échelons pour les SP et de sept échelons pour les MG-SPS. Cette

proposition est conçue pour faire progresser les employés plus rapidement dans l'échelle salariale en haussant le taux d'augmentation des échelons.

[67] L'employeur s'est opposé à cette proposition. Il a fait valoir qu'une échelle des salaires qui comprend trop peu d'échelons nuit à la capacité de reconnaître la valeur de l'expérience et de rémunérer un employé de façon appropriée au fur et à mesure qu'il se perfectionne dans le cadre d'un emploi donné.

[68] La CIP refuse de recommander une modification aux grilles salariales. La grille salariale actuelle pour chaque niveau de classification est appropriée et il n'a pas été démontré qu'il était nécessaire d'y apporter des modifications.

Rémunération pour années de service

[69] L'agent négociateur a proposé une rémunération annuelle progressive fondée sur les années de service, à compter de cinq années de service, allant de 740 \$ à 1 370 \$. L'agent négociateur a fait valoir qu'il s'agissait d'une rémunération additionnelle pour les travailleurs comptant plus d'années de service et que cela constituait un outil important aux fins du maintien en poste des employés, notamment pour ceux qui ont atteint le taux de rémunération maximum depuis une certaine période de temps déjà. L'agent négociateur a fait valoir que sa proposition était fondée sur la disposition de la convention collective du groupe SV conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor.

[70] L'employeur a fait valoir que l'agent négociateur n'avait pas présenté de justification satisfaisante pour appuyer cette proposition. Il a également souligné que la rémunération pour années de service pour le groupe SV s'appliquait uniquement à environ 465 pompiers.

[71] La CIP souligne que la rémunération pour années de service ne correspond pas à la norme dans la fonction publique centrale et qu'elle n'existe dans la convention collective du groupe SV que pour les pompiers. Il n'y a aucune preuve de problèmes liés au maintien en poste des employés de l'unité de négociation de l'ARC. En

conséquence, la CIP ne recommande pas l'inclusion de cette proposition dans la convention collective.

Augmentations économiques

[72] L'employeur a proposé une augmentation économique de 1,5 %, en vigueur le 1^{er} novembre 2012, et de 1,5 %, en vigueur le 1^{er} novembre 2013. En échange de l'acceptation de sa proposition relative à l'indemnité de départ, il a proposé des augmentations additionnelles de 0,25 % pour 2012 et de 0,5 % pour 2013. Cela donne lieu à une augmentation de salaire proposée de 1,75 %, en vigueur le 1^{er} novembre 2012, et de 2 %, en vigueur le 1^{er} novembre 2013. L'employeur n'a présenté aucune observation concernant une augmentation économique pour une troisième année de la convention collective.

[73] L'agent négociateur a proposé un rajustement de 1 % à tous les taux de rémunération, avec entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2012. Après ce rajustement, il a proposé des augmentations économiques de 3 % au cours de chacune des trois années d'une convention collective. L'agent négociateur a fait valoir que l'économie canadienne et la situation financière du gouvernement s'étaient améliorées. Il a également fait valoir que d'autres conventions collectives dans la fonction publique fédérale ont inclus des gains pécuniaires additionnels en plus des augmentations économiques générales proposées par l'employeur. L'agent négociateur a également fait valoir qu'une augmentation des cotisations au régime de pension des employés représente une réduction de leur rémunération. L'agent négociateur a fait valoir que les règlements salariaux dans le secteur privé se situent autour de 2 % depuis 2011 et que l'augmentation de salaire moyenne prévue devrait se situer autour de 3 % en 2014.

[74] La CIP recommande que la proposition de l'employeur pour la première et la deuxième année de la convention collective soit incluse dans la convention collective. Cette proposition est conforme aux ententes dans la fonction publique centrale. L'agent négociateur n'a pas présenté d'élément de preuve probant en ce qui a trait aux disparités salariales avec des unités de négociation comparables ou des problèmes en

matière de maintien en poste des employés qui justifieraient des augmentations de salaire plus élevées.

[75] La CIP a recommandé une convention collective d'une durée de trois ans. La CIP n'a reçu aucune observation de l'employeur en ce qui a trait à une augmentation appropriée pour la troisième année. De plus, la négociation dans la fonction publique centrale concernant une augmentation au cours de l'exercice 2014-2015 n'a été entamée que récemment et aucune tendance n'a été établie.

[76] La CIP refuse de formuler une recommandation concernant une augmentation pour la troisième année de la convention collective. La CIP est d'avis que les parties devront reprendre les négociations sur cette question. L'augmentation économique pour la troisième année devrait tenir compte des considérations normales, y compris la résolution de l'augmentation économique dans la fonction publique centrale.

Période de mise en œuvre (article 66 et appendice E)

[77] L'employeur a proposé l'élimination de l'appendice E de la convention collective, soit un protocole d'entente sur la période de mise en œuvre de la convention collective. L'employeur propose de prolonger la période de mise en œuvre de 120 à 150 jours à compter de la date de signature et d'inclure cette disposition à l'article 66 (Durée de la convention).

[78] L'employeur a fait valoir que la période additionnelle de 30 jours est requise par la communauté de la rémunération en raison de la population importante de l'unité de négociation et de la longue période rétroactive au moment de la signature de la convention collective. De plus, l'employeur affirme que les modifications proposées aux dispositions concernant l'indemnité de départ donneront lieu à du travail additionnel pour les conseillers en rémunération.

[79] L'agent négociateur s'est opposé à cette modification.

[80] La CIP recommande le maintien en place de la période de mise en œuvre de 120 jours. À la lumière de la recommandation de la CIP concernant la proposition de l'employeur liée à l'indemnité de départ, nous nous attendons à ce que les parties aient des discussions à propos de la période de mise en œuvre de cet événement unique. La CIP recommande que l'appendice soit renouvelé sans modification.

Fonds de justice sociale (nouveau)

[81] L'agent négociateur a proposé d'inclure une disposition dans la convention collective en vertu de laquelle l'employeur serait tenu de contribuer à hauteur d'un cent par heure travaillée pour chaque employé membre de l'unité de négociation à un Fonds de justice sociale. Le Fonds de justice sociale de l'AFPC a été mis sur pied en 2003.

[82] L'employeur s'est opposé à cette proposition. Il a fait valoir que son pouvoir de conclure une convention collective se limite aux conditions d'emploi et aux questions connexes. Il a fait valoir que le Fonds de justice sociale n'est pas visé par l'objet et la portée de la convention collective. Il a également souligné qu'aucune convention collective dans la fonction publique fédérale ne contenait cette disposition.

[83] La CIP recommande de ne pas inclure cette proposition dans la convention collective au motif qu'il s'agit d'une disposition qui n'existe dans aucune autre convention collective de la fonction publique fédérale.

Détails d'ordre administratif

[84] L'employeur a proposé l'élimination de l'appendice D (« PE concernant l'appendice sur le réaménagement des effectifs »). Cet appendice établissait un comité mixte pour examiner l'appendice sur le réaménagement des effectifs et formuler des recommandations à l'intention des parties dans les huit mois suivants sa première réunion. L'employeur a indiqué que le comité mixte a présenté son rapport. L'employeur a indiqué que, puisque l'appendice ne s'appliquait plus, on devrait le supprimer de la convention collective.

[85] L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition, mais n'a présenté aucune observation à la CIP.

[86] Étant donné qu'il s'agit d'un détail d'ordre administratif, il n'y a aucun besoin urgent de le supprimer de la convention collective. La suppression d'anciennes dispositions qui ne sont plus opérantes constitue toujours une bonne pratique en matière de relations de travail, et la CIP recommande la suppression de cet appendice de la convention collective.

Le 26 novembre 2014

Ian R. Mackenzie

Président

Pour la commission de l'intérêt public