



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et le différend qui oppose L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA au CONSEIL DU TRÉSOR relativement à l'appendice FF de la convention collective du groupe Services techniques (TC)

Morton Mitchnick
Président

19 et 28 octobre 2021

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 : INTRODUCTION.....	1
CLASSIFICATION EG ET COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
HISTORIQUE DU PROCESSUS DES NEGOCIATIONS	5
ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC.....	7
CADRE LÉGISLATIF	8
PARTIE 2 : QUESTION EN LITIGE.....	10
PARTIE 3: PIÈCES	21

PARTIE 1 : INTRODUCTION

CLASSIFICATION EG ET COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Soutien technologique et scientifique (EG) fait partie du groupe Services techniques (TC), qui est composé de six catégories différentes d'employé-e-s accrédités par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESFP). Selon les renseignements fournis par l'employeur au début de la ronde précédente, le groupe EG compte 6 241 employés, soit 58,5 % du groupe TC.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. réalisation d'analyses, d'expériences ou de recherches dans le domaine des sciences naturelles, physiques ou appliquées; préparation, inspection, évaluation et analyse de substances et de matériaux biologiques, chimiques et physiques; conception, mise au point, modification et évaluation de systèmes et d'équipement techniques ou calibration, entretien et utilisation d'instruments et d'appareils utilisés à cet effet; observation, calcul, enregistrement et interprétation, présentation et communication des résultats des essais ou des analyses, y compris :
 - réalisation d'activités liées à l'application de principes, de méthodes et de techniques d'ingénierie et application de connaissances pratiques en ce qui concerne l'élaboration, l'application, les caractéristiques, l'utilisation et les limites des systèmes, processus, structures, installations ou matériaux, et machines ou instruments d'ingénierie ou d'arpentage;
 - planification d'approches, élaboration ou sélection et application de méthodes et de techniques, y compris de logiciels pour réaliser des analyses, expériences et enquêtes; évaluation et interprétation de résultats, et rédaction de rapports techniques;
 - observation et consignation d'événements et analyse de renseignements liés notamment à la météorologie, à l'hydrographie ou à l'océanographie et présentation des résultats des études, et communication de données et de renseignements sur la météorologie;
 - contrôle et analyse des risques environnementaux ou prestation de conseils sur les questions ayant une incidence sur l'observation de la législation en matière de santé publique;

- conception, élaboration ou application d’essais, de procédures et de techniques à l’appui du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines et animales et des affections physiques;
2. planification, élaboration et tenue de séances de formation sur la réalisation des activités ci-dessus ou exercice de leadership pour l’une ou l’autre de ces activités.¹

Les EG effectuent différents types de tâches dans divers ministères et organismes. Le tableau ci-dessous répertorie les ministères et organismes dans lesquels travaillent au moins 100 EG. Ces ministères et organismes comptent plus de 97 % des EG.

Ministères	Nombre de EG
Défense nationale/ National Defence	1508
Pêches et Océans Canada/ Fisheries and Oceans Canada	942
Agriculture et Agroalimentaire Canada/ Agriculture and Agri-Food Canada	874
Environnement et Changement climatique Canada/ Environment and Climate Change Canada	788
Services publics et Approvisionnement Canada/ Public Services and Procurement Canada	446
Ressources naturelles Canada/ Natural Resources Canada	380
Agence de la santé publique du Canada/ Public Health Agency of Canada	266
Services aux Autochtones Canada/ Indigenous Services Canada	239
Transports Canada/ Transport Canada	191
Santé Canada/ Health Canada	181
Gendarmerie royale du Canada (Personnel civil)/ Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	140
Service correctionnel Canada/ Correctional Service Canada	121

¹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Définitions des groupes professionnels (2011)

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

L'ACIA est un organisme distinct du gouvernement fédéral, qui relève du ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire. L'AFPC représente la plus grande unité de négociation à l'ACIA. Elle est plus certes petite que le groupe TC, mais leur composition est similaire. L'AFPC compte quelque 4 200 membres à l'ACIA. De ce nombre, 2 574 sont des EG, soit 61,4 % de l'unité de négociation. Tous les EG, qu'ils soient membres du groupe TC ou du personnel de l'ACIA, sont classés selon la même norme de groupe professionnel : celle indiquée ci-dessus.

HISTORIQUE DU PROCESSUS DES NEGOCIATIONS

La disparité salariale entre les EG du groupe TC et les EG qui travaillent à l'ACIA est un problème qui divise les parties depuis longtemps à la table. Il s'agit en effet de deux groupes d'employés travaillant pour le gouvernement fédéral. Ils sont évalués de la même façon et selon la même norme, mais les membres de l'un des groupes reçoivent un salaire plus élevé, soit 3,3 % de plus que ceux de l'autre.

Face aux demandes claires et cohérentes du syndicat visant à obtenir la parité entre les GE, des progrès graduels ont été enregistrés pendant les trois dernières rondes de négociations.

L'écart a été partiellement comblé lors de la ronde qui s'est terminée en 2013. Les parties avaient alors convenu d'une indemnité équivalant à 1,5 % du salaire de tous les EG du groupe TC, ce qui avait réduit l'écart entre les deux groupes d'EG (pièce C).

Lors de la ronde suivante, celle qui s'est terminée en 2018, cette indemnité a été intégrée directement dans le salaire de tous les EG du groupe TC. Ce montant était ainsi pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires et de l'indemnité ouvrait droit à pension. De plus, les parties avaient convenu d'un protocole d'entente qui prévoyait qu'elles se rencontrent entre les rondes pour déterminer s'il y a une différence dûment justifiée entre les groupes EG (pièce D).

Les parties se sont rencontrées entre les rondes pour effectuer le travail prévu dans le protocole d'entente. Elles ont alors convenu qu'il n'y avait pas de véritable différence entre les deux groupes EG et ont confirmé que leur évaluation était basée sur la même norme de classification. En fait, l'accord signé par les parties stipulait que :

L'ACIA [...] a confirmé qu'elle appliquait la norme d'évaluation des emplois du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour la classification EG.

...

[Les parties conviennent que] les employés EG de l'unité de négociation TC et ceux de l'ACIA sont « essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ». (Pièce E)

Enfin, lors de la ronde de négociations qui s'est terminée en juillet 2020, les parties ont convenu du processus pour lequel cette soumission avait été produite. L'entente intervenue entre les parties stipulait que :

Après la signification de l'avis de négociation pour le prochain cycle, les parties examineront une proposition de rajustement salarial pour le groupe EG. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le rajustement à apporter, après l'expiration de la convention en vigueur, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre cette question à l'arbitrage, comme le permet l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, pour une décision finale et exécutoire. La convention collective sera modifiée en fonction de la décision rendue. (Pièce F)

Le syndicat a envoyé une lettre à l'employeur pour démarrer le processus, le 11 janvier 2021 (Pièce G). Les parties se sont rencontrées le 15 mars 2021 afin d'entamer le processus décrit à l'annexe FF de la convention collective. Le syndicat a présenté sa proposition à l'employeur à ce moment-là. Les parties ont fixé d'autres dates de rencontre courant mars afin de poursuivre les négociations. Le syndicat s'attendait à ce que l'employeur lui soumette une contre-proposition ou lui fasse part de sa position à ce moment-là. Mais, l'employeur a annulé les rencontres, avant les dates prévues, arguant qu'il n'avait pas le mandat de fournir une position au syndicat.

Le syndicat s'est renseigné à maintes reprises auprès de l'employeur pour savoir quand il aurait une position. Mais ce dernier est resté muet et n'a fourni aucune explication quant à son retard. Il n'a pas non plus indiqué la date à laquelle il serait prêt à discuter de la question. Le syndicat a donc demandé l'arbitrage exécutoire le 21 juin 2021.

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la Commission de l'intérêt public, il se peut que les membres de l'équipe soient appelés à fournir une explication plus détaillée sur des questions précises concernant les propositions ci-jointes. L'équipe de négociation du groupe des Services techniques de l'AFPC est la suivante :

Jean Cloutier (EG)

Kevin Lundstrom (EG)

Pat St-Georges (EG)

Sharon DeSousa, vice-présidente exécutive nationale

Représentantes et représentants de l'AFPC :

Seth Sazant, négociateur, AFPC

Silja Freitag, agente de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

Les parties ont convenu de soumettre cette question en vertu de l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, qui est partiellement reproduit ici. Le texte intégral de l'entente intervenue entre les parties est repris plus bas. Il s'agit de l'appendice FF de la convention collective du groupe TC.

Mode substitutif de règlement des différends

182 (1) Malgré les autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur représentant une unité de négociation peuvent, à toute étape des négociations collectives, convenir de renvoyer à toute personne admissible, pour décision définitive et sans appel conformément au mode de règlement convenu entre eux, toute question concernant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité pouvant figurer dans une convention collective.

...

Forme de la décision

(4) La décision visée au paragraphe (1) est rédigée, dans la mesure du possible, de façon à :

(a) pouvoir être lue et interprétée par rapport à toute convention collective statuant sur d'autres conditions d'emploi des fonctionnaires de l'unité de négociation à laquelle elle s'applique, ou être jointe à une telle convention et publiée en même temps;

(b) permettre son incorporation dans les documents que l'employeur ou l'agent négociateur compétent peuvent être tenus d'établir à son égard, ainsi que sa mise en œuvre au moyen de ceux-ci.

Obligation des parties

(5) La décision visée au paragraphe (1) lie l'employeur, l'agent négociateur et les fonctionnaires de l'unité concernée et est réputée faire partie de la convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.

APPENDICE FF

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'étude de comparabilité avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Lorsqu'ils ont conclu la convention collective précédente, le Syndicat et l'Employeur ont convenu de créer un comité paritaire chargé de comparer la valeur du travail et la rémunération des employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) travaillant à l'administration publique centrale avec ceux de leurs homologues à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le comité devait formuler des propositions pour orienter de la convention collective en vigueur. D'emblée, le comité a reconnu que les EG de l'unité de négociation TC et les EG de l'ACIA sont « essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ». Cependant, les parties n'ont pas réussi, malgré tous leurs efforts, à s'entendre sur les rajustements salariaux qui s'imposent pour le groupe EG.

Ce protocole d'accord présente un moyen de mener à bien les travaux du comité et de résoudre le différend sur le rajustement salarial à accorder au groupe EG.

Après la signification de l'avis de négociation pour le prochain cycle, les parties examineront une proposition de rajustement salarial pour le groupe EG. Si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le rajustement à apporter, après l'expiration de la convention en vigueur, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre cette question à l'arbitrage, comme le permet l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, pour une décision finale et exécutoire. La convention collective sera modifiée en fonction de la décision rendue. Pour plus de clarté, ce renvoi à l'arbitrage peut avoir lieu avant que les parties n'aient convenu de renouveler la convention collective par voie de négociation.

Si les parties vont en arbitrage exécutoire, elles conviennent de faire appel à Mort Mitchnick à titre d'arbitre ou de président du conseil d'arbitrage, si elles décident de former un conseil de trois personnes. Si M. Mitchnick n'est pas disponible et si on ne peut trouver de solution de rechange mutuellement acceptable, l'arbitre ou la présidence sera nommé par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Toute augmentation salariale découlant de la décision de la présidence sera sujette au protocole d'entente en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention collective, appendice S, signé par les parties pour la ronde de négociation se terminant en 2020, à l'exception de l'article 3.

Ce protocole d'accord fait partie de la convention collective.

PARTIE 2 : QUESTION EN LITIGE

PROPOSITION DE L'AFPC

À compter du 21 juillet 2020, ajouter un nouvel échelon au sommet de toutes les échelles salariales des EG, soit 3,32 % de plus que le maximum actuel. Cette augmentation correspond au taux maximal de chaque niveau respectif de l'échelle salariale des EG à l'ACIA.

Toutes les personnes salariées ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois en date du 21 juillet 2020 seront rémunérées à ce nouveau taux à cette date.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Pas connue

MOTIF

Il s'agit de deux groupes d'employés qui travaillent directement pour le gouvernement fédéral ou indirectement, dans un organisme distinct. Ces deux groupes effectuent le même travail, comme le prévoit le système de classification de l'employeur. Toutefois, ils sont rémunérés différemment. Le travail est évalué à l'aide de la même norme de classification EG. Leurs niveaux sont identiques. Le travail est, dans de nombreux cas, identique. L'employeur ne conteste aucun de ces faits. En fait, les parties ont convenu d'un protocole d'entente en 2018 qui stipule que :

« les employés EG de l'unité de négociation TC et ceux de l'ACIA sont essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ».

Les parties savent parfaitement avec quels homologues effectuer la comparaison aux fins d'un rajustement salarial, et toutes les deux sont d'accord à ce sujet. L'employeur a convenu qu'il s'agit de groupes directement comparables.

Toutefois, lorsqu'on examine les salaires versés aux EG du groupe TC et aux EG de l'ACIA, on remarque une différence de taille. Le salaire des EG qui travaillent à l'ACIA est plus élevé que celui des EG du groupe TC, à raison de 3,32 %.

	TC	ACIA	Difference	%
EG-01	58 244 \$	60 178 \$	1934 \$	3,32 %
EG-02	64 070 \$	66 197 \$	2127 \$	3,32 %
EG-03	70 474 \$	72 811 \$	2337 \$	3,32 %
EG-04	77 523 \$	80 094 \$	2571 \$	3,32 %
EG-05	85 272 \$	88 105 \$	2833 \$	3,32 %
EG-06	93 799 \$	96 912 \$	3113 \$	3,32 %
EG-07	103 181 \$	106 609 \$	3428 \$	3,32 %
EG-08	113 499 \$	117 270 \$	3771 \$	3,32 %

Le principe salaire égal pour travail égal, peu importe où le travail est effectué, n'est plus à démontrer. L'employeur n'a jamais soulevé de préoccupation liée au marché ni présenté de raisons justifiant la différence entre les taux de rémunération.

La composition des EG du groupe TC comme de l'ACIA est variée. Le manque de parité entre les groupes EG est une question d'équité de longue date. Le syndicat établit une comparaison claire et simple entre la rémunération que le gouvernement du Canada verse à ces deux groupes.

Taux de rémunération des EG

Le contexte général des augmentations salariales présenté ci-dessus ne décrit que très partiellement la situation du groupe TC. En raison du caractère technique des emplois de cette unité de négociation et du dynamisme du marché des compétences qui y sont associées, la rémunération présente d'importants problèmes. Le syndicat n'a pas l'intention d'argumenter longuement sur les taux de rémunération du groupe EG et ceux du marché en général, toutefois il exposera ici en détail les écarts de rémunération dans ce groupe.

En 2015, l'AFPC a demandé à la société AON de réaliser une étude sur la rémunération du groupe TC. L'AFPC a été consultée au sujet des paramètres de l'étude, mais c'est AON qui s'est occupée de la collecte, de l'analyse et la de présentation des données. La section qui suit présente un sommaire des résultats de l'étude. Les données complètes sont fournies à la pièce H.

L'étude sur la rémunération portait sur 34 emplois appartenant à différentes classifications et à différents niveaux. L'échantillon comprenait presque tous les emplois de l'unité de négociation comptant plus de 50 titulaires. Le tableau suivant présente un résumé des résultats pour les emplois du groupe EG qui ont été pris en compte dans le cadre de l'étude :

Résultats par emploi

Titre du poste	ETP	Class.	Taux normal du CT	Taux normal médian du marché	Retard salarial à l'AFPC (%)
Technicien chef d'équipe d'entretien d'aéronef (niveau supérieur)*	45	EG-06	88 091	92 438	4,9 %
Technicien d'entretien d'aéronef (niveau intermédiaire)*	114	EG-05	80 083	76 976	-3,9 %
Technicien en environnement (niveau intermédiaire)	147	EG-05	80 083	83 783	4,6 %
Inspecteur en environnement (niveau intermédiaire)	60	EG-05	80 083	89 434	11,7 %
Agent d'hygiène de l'environnement (niveau intermédiaire)	141	EG-05	80 083	93 031	16,2 %
Technicien de SIG (niveau supérieur)	71	EG-05	80 083	94 874	18,5 %
Technicien de SIG au niveau opérationnel (niveau intermédiaire)	96	EG-04	72 804	77 060	5,8 %
Technicien de SIG (en second)	103	EG-03	66 185	69 012	4,3 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet spécialisé	188	EG-06	88 091	117 727	33,6 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau supérieur)	78	EG-05	80 083	97 353	21,6 %
Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau intermédiaire)	37	EG-04	72 804	83 337	14,5 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau supérieur)*	915	EG-05	80 083	94 298	17,8 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau intermédiaire)*	644	EG-04	72 804	80 417	10,5 %
Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (en second)*	500	EG-03	66 185	61 898	-6,5 %
Moyenne pondérée	3139		76 206	84 997	10,9 %

*En l'absence de données sur la structure de rémunération en raison d'un nombre insuffisant de réponses, la rémunération versée aux salariés sur le marché a été utilisée directement. Le chiffre indiqué sous-estime l'écart de la rémunération des membres de l'AFPC par rapport au marché, puisqu'il compare la rémunération maximale au sein de l'AFPC à la rémunération réelle du marché.

Comme le montre ce tableau, pratiquement tous les emplois du groupe EG accusent un retard salarial par rapport marché, et ce retard est considérable dans la plupart des cas.

Dans le tableau qui suit, les données sont regroupées afin de présenter le salaire sous forme de moyenne pondérée par niveau.

Résultats par niveau

Classification	Nbre de titulaires de l'échantillon	Taux de l'AFPC*	Moyenne pondérée	Retard (%)
EG-03	603	66 185	69 013	4,27 %
EG-04	777	72 804	80 141	10,08 %
EG-05	1526	80 083	90 803	13,39 %
EG-06	233	88 150	117 727	33,64 %

Encore une fois, le syndicat ne cherche pas à obtenir un ajustement au marché parce que les salaires du groupe EG en général sont inférieurs à ceux du marché. Toutefois, le syndicat soutient que cette information est pertinente et vient appuyer son argument selon lequel il est justifié d'établir la parité entre les taux payés aux EG à l'ACIA et ceux payés aux EG du groupe TC, puisqu'il y a bel et bien un écart salarial.

Date d'entrée en vigueur

Le syndicat propose que la date d'entrée en vigueur de la mise en œuvre de cette augmentation soit rétroactive au 21 juillet 2020, date à laquelle les parties ont convenu de ce processus. Le syndicat soutient que la date à laquelle les parties ont convenu d'un processus d'arbitrage exécutoire est la date la plus raisonnable pour la mise en œuvre de cette augmentation. Si la mise en œuvre était retardée davantage, les membres du syndicat seraient pénalisés dans l'obtention de la parité, étant donné que l'employeur n'a pas fait de contre-offre au syndicat en plus de six mois.

Notes sur la rémunération

Le syndicat propose que tous les EG ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois soient rémunérés au nouveau taux maximal. Cette mesure est conforme à la manière dont les parties avaient convenu de procéder en cas d'ajout d'échelons supplémentaires à une échelle salariale donnée. (Pièce D).

Si un nouvel échelon maximum est ajouté à une grille salariale, les employés qui ont atteint l'échelon maximum depuis au moins un an passent immédiatement au nouvel échelon. Une personne salariée qui touchait le taux de rémunération maximum depuis au moins un an ne

passait pas à l'échelon supérieur, car il n'en existait pas à ce moment-là. Sans cette règle, si un nouvel échelon plus élevé est ajouté, des personnes salariées pourraient subir un traitement déraisonnable et inéquitable.

Par exemple, sans la présente note, une personne salariée qui a atteint l'échelon maximum le 15 juillet 2010, il y a plus de dix ans, ne passerait pas au nouvel échelon maximum avant le 21 juillet 2021. Toutefois, une personne salariée qui a atteint le maximum le 1er septembre 2019 passerait au nouveau maximum le 1er septembre 2020. L'ajout de la présente note, qui est conforme aux directives du Conseil du Trésor, favoriserait l'équité au sein de l'unité de négociation.

Coûts

Le coût de la présente proposition représente moins de 1,42 % de la masse salariale du groupe TC.

Selon la proposition du syndicat, ce montant ne s'appliquera qu'aux personnes salariées qui ont atteint leur salaire maximum depuis au moins un an. Présentement, 68,5 % des EG touchent leur salaire maximum. Le calcul des coûts suppose que toutes ces personnes sont au maximum depuis au moins un an, ce qui surévalue le coût de cette proposition, et pourtant tel n'est pas le cas.

Si toutes les personnes salariées qui touchent leur salaire maximum reçoivent cette augmentation de 3,32 %, le coût sera de 11 188 000 \$, soit 1,42 % de la masse salariale du groupe TC, qui est de 789 869 000 \$.

L'argument de l'employeur : son « incapacité de payer »

La présente section vise à mettre en contexte les arguments que l'employeur pourrait formuler relativement à son incapacité de payer, car le syndicat soupçonne qu'il pourrait présenter des arguments à ce sujet. Depuis longtemps, la jurisprudence arbitrale atteste clairement de la nécessité d'évaluer la capacité de payer des employeurs du secteur public en allant au-delà de leurs états financiers. La jurisprudence et les motifs qui nous mènent à réfuter l'argument de l'incapacité de payer sont bien établis et simples.

Le gouvernement fédéral est l'« ultime bailleur de fonds » du Secrétariat du Conseil du Trésor et de l'ACIA. L'AFPC ne participe pas aux décisions en matière de financement et de budget qui sont prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Elle rejette donc l'argument selon lequel le mandat de l'employeur devrait être défini par les contraintes imposées à la suite de telles décisions.

L'arbitre Arthurs s'est penché sur la question de l'incapacité de payer, en raison de mécanismes de financement prédéterminés, dans sa cause déterminante à ce sujet (Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital (1965) 16 L.A.C. 1 page 8, 1965 CLB 691) :

[NOTRE TRADUCTION] Si, d'autre part, la Commission refuse d'aider l'hôpital à couvrir les coûts d'une sentence arbitrale, alors l'arbitrage devient une imposture. Les taux de salaire seraient alors en réalité déterminés par la Commission lorsqu'elle approuve le budget de l'hôpital. Puisque le Syndicat ne participe pas aux discussions budgétaires entre l'hôpital et la Commission, il lui serait alors impossible de présenter des revendications salariales à l'organisme même qui détient le pouvoir décisionnel, soit la Commission²

L'arbitre Arthurs a estimé qu'une sentence arbitrale reflétant uniquement le mandat financier de l'employeur, tel qu'il est déterminé par un autre niveau de gouvernance, ferait en sorte que les taux de salaire seraient en réalité établis par l'« ultime bailleur de fonds ». Si l'on suit ce raisonnement, l'arbitre qui serait appelé à évaluer la capacité de payer de l'employeur mesurerait, en fait, celle du gouvernement fédéral et non celle du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Dans une autre décision, l'arbitre Swan explique que les arbitres n'accordent presque aucun poids à l'argument de la « capacité de payer », et précise que l'utilisation de comparateurs, plutôt que des données financières du secteur public, ne témoigne pas d'une attitude désinvolte à l'égard des revendications salariales d'un syndicat. Il établit que le rôle d'un arbitre consiste à déterminer si la rémunération est juste et équitable plutôt qu'à évaluer les processus politiques dont découlent invariablement les budgets :

[NOTRE TRADUCTION] Dans le secteur public, les arbitres n'ont jamais accordé beaucoup d'attention aux arguments fondés sur la « capacité de payer » du trésor public, non pas parce qu'ils jugent que ce dernier ne doit pas être protégé des revendications salariales excessives, mais parce que les autres facteurs dont ils tiennent compte sont beaucoup plus influents et fiables que ces contraintes nationales. Les ressources dont dispose l'hôpital visé par la présente audience d'arbitrage sont soumises à des influences extérieures qui, à dessein ou par hasard, pourraient faire perdre tout leur sens aux négociations et au fondement même de leurs résultats. La décision d'offrir ou non un service dans le secteur public est de nature essentiellement politique, tout comme celle

² H. W. Arthurs, Building Service Employees Local 204 et Welland County General Hospital, 16 L.A.C. 1, 1965.

de fournir les ressources nécessaires pour payer ce service. Les arbitres, qui n'ont rien à voir avec ce processus politique, ont un rôle fondamentalement différent à jouer, soit celui de s'assurer que les conditions d'emploi dans la fonction publique sont justes et équitables³.

Une forte majorité d'arbitres ont donc rejeté le concept de la « capacité de payer » comme critère absolu dans les litiges du secteur public. Leurs motifs se résument comme suit :

1. [NOTRE TRADUCTION] (1) La « capacité de payer » est un facteur que le gouvernement maîtrise entièrement.
2. Le gouvernement ne peut se dérober à son obligation de payer les augmentations salariales normatives aux fonctionnaires en limitant les fonds qu'il accorde aux institutions publiques.
3. L'établissement de la « capacité de payer » comme un critère prive les arbitres de leur indépendance, ce qui compromet le processus d'arbitrage.
4. Les fonctionnaires ne devraient pas avoir à subventionner la fonction publique en acceptant des salaires inférieurs à la norme.
5. On ne doit pas permettre au gouvernement d'échapper à sa responsabilité de prendre des décisions politiques en prétextant une prétendue incapacité de payer.
6. Les arbitres ne sont pas en mesure d'évaluer la « capacité de payer » de l'employeur du secteur public.⁴

Par conséquent, le Syndicat soutient que l'argument de l'incapacité de payer de l'Employeur ne tient pas, puisque le gouvernement a le pouvoir de déterminer sa capacité de payer en établissant son budget et puisque, dans les décisions antérieures, les arbitres ont invariablement rejeté ce type de prétentions des employeurs.

L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada

La pandémie de COVID-19 a frappé rapidement et profondément l'économie des pays du monde entier, et le Canada n'a pas été épargné. Toutefois, le Canada est entré dans la pandémie de COVID-19 avec la position financière la plus solide des pays du G7, ce qui a permis au gouvernement fédéral de prendre les mesures nécessaires pour atténuer le choc économique provoqué par la pandémie.

³ Kenneth P. Swan, Kingston General Hospital et OPSEU, décision non publiée, 12 juin 1979.

⁴ Jeffrey Sack, Q.C., « Ability to pay in the Public Sector: A Critical Appraisal », Labour Arbitration Yearbook, 1991, vol. 2, p. 277 à 279.

Outre le soutien stratégique budgétaire du Canada qui a été parmi les plus élevés des pays du G7, le plan d'intervention économique du gouvernement fédéral, d'un montant total de 624,2 milliards de dollars, atteste d'une capacité et marge de manœuvre financière hors du commun. « *Le gouvernement a fourni aux entreprises et aux familles canadiennes une aide financière salubre pour les sortir de la crise et les aider à éviter la catastrophe financière, et il est toujours à même de continuer à les appuyer* » (Énoncé économique de l'automne).⁵ Toutes ces mesures correspondent à l'approche que privilégie le gouvernement, et ce, depuis bien avant, pendant et après la pandémie : prioriser l'augmentation de dépenses plutôt que la réduction du déficit.

La plupart des répercussions, dont la baisse immédiate du PIB, se sont produites entre la mi-mars et la fin avril 2020. L'économie a rebondi à un rythme plus rapide que prévu tout au long de l'été 2020, en raison de l'assouplissement des mesures de santé publique, de la réouverture des entreprises et du fait que la population canadienne s'est habituée aux restrictions. La croissance économique a repris un élan considérable au quatrième trimestre de 2020, confirmant l'efficacité des mesures fiscales et des politiques monétaires.⁶ Vers la fin de l'année 2020, la deuxième vague a amené avec elle de nouvelles mesures sanitaires et de confinement. L'activité économique au cours de la deuxième vague a été plus résiliente. Alors que nombre de pays pairs ont connu des contractions, le Canada a largement dépassé les projections faites au milieu de 2020 par les prévisionnistes.^{5 7} Malgré une contraction du PIB réel du Canada au deuxième trimestre de 2020, la reprise économique du Canada est toujours aussi enviable : à la mi-année, le PIB nominal dépassait de 5,1 % le sommet atteint avant la récession et était l'un des meilleurs des pays du G7.⁸

Les consommateurs sont bien placés pour soutenir la relance, compte tenu de la forte hausse du revenu disponible des ménages et de l'épargne excédentaire déjà accumulée (11,4 % du PIB).⁸ Il ressort des plus récentes prévisions des banques canadiennes, du Fonds monétaire international et de l'OCDE que l'expansion économique se poursuivra avec une croissance moyenne du PIB de 5,2 % en 2021 et de 4,2 % en 2022.⁹ En septembre 2021, le taux d'emploi a atteint le niveau auquel il se situait avant la pandémie, en février 2020. Un gain impressionnant de 157 100 emplois, auquel s'ajoutent des taux de chômage les plus bas enregistrés depuis le début de la pandémie, laisse entrevoir un automne favorable et une augmentation des

⁵ Énoncé économique de l'automne de 2020 – Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID-19 ([ÉEA 2020](#))

⁶ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2021 ([Banque du Canada janvier 2021](#))

⁷ [Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience - Budget 2021](#)

⁸ [Banque Scotia](#)

⁹ [OECD](#), [CIBC](#), [Desjardins](#), [IMF](#), [National Bank of Canada](#), [TD](#), [RBC](#), [Banque Scotia](#), [BMO](#), Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2021 ([Banque du Canada janvier 2021](#))

pressions haussières sur les salaires.¹⁰ L'économie canadienne peut s'adapter et s'adapte, et elle rebondira rapidement lorsque ces restrictions seront levées. De plus, le soutien budgétaire et les investissements à grande échelle aux États-Unis pourraient avoir des retombées importantes pour notre économie.⁷

Le gouvernement a mis de côté 3 à 4 % du PIB (jusqu'à 100 milliards de dollars) en dépenses de relance pour se parer à diverses éventualités et échéances au cours des trois prochaines années, si jamais la situation venait à changer. Le niveau des dépenses prévues pour la reprise au Canada est conforme à celui de la plupart des pays pairs du Canada.⁷

À l'heure actuelle, les coûts du service de la dette nationale par rapport à l'économie sont les plus bas depuis plus d'un siècle. La Banque du Canada continuera de rendre la dette publique abordable en assouplissant sa politique monétaire. Malgré la forte augmentation du ratio de la dette fédérale au PIB de cette année, que les frais de la dette fédérale devraient passer sous la barre du 1 % du PIB en 2020-2021, puis augmenter légèrement, pour s'établir à 1,2 % en 2025-2026. Le Canada sortira probablement de la pandémie avec un ratio du service de la dette inférieur à celui de bon nombre de ses pairs au *début* de la pandémie, et il dispose d'une certaine marge de manœuvre.¹¹ Le déficit budgétaire (354,2 milliards de dollars pour 2020-2021) a été revu à la baisse par rapport aux prévisions de l'énoncé de l'automne, et il devrait diminuer progressivement à 30,7 milliards de dollars en 2025-2026, un niveau similaire à celui d'avant la pandémie. Le ratio de la dette au PIB devrait atteindre un sommet le 31 mars 2022, puis diminuer progressivement jusqu'au 31 mars 2026.^{7 12}

Les principales agences de notation sont d'avis que le Canada maintient sa capacité de payer et ses perspectives stables. Le Canada ne présente pas de vulnérabilité financière, [*NOTRE TRADUCTION*] « situation attribuable à sa situation financière solide, avant la crise, et à une forte position de ses actifs ». ¹³ Quant à l'agence de notation Fitch, la note AA+ et la perspective stable accordées au Canada reflètent ses attentes, à savoir que la dette brute par rapport au PIB se stabilisera à moyen terme, et que l'économie se redressera progressivement grâce à des politiques monétaires et fiscales.¹³

Il est certes difficile de prédire combien de temps durera la phase de récupération de la reprise économique, mais une chose est certaine : nous nous en remettrons. Les projections

¹⁰ [Desjardins, Études économiques, 8 octobre 2021](#)

¹¹ [CIBC Economics In Focus](#). 15 mars 2021

¹² [IMF February 2021](#)

¹³ [Fitch's Ratings](#). June 24, 2020

fluctueront pendant un certain temps, cependant, si les taux de vaccination augmentent, si une grande partie de la population est immunisée, si le nombre de cas de COVID-19 diminue et que les restrictions en matière de santé publique sont assouplies, on peut s'attendre à une forte reprise de la croissance du PIB et à une croissance impressionnante en raison de l'ouverture d'un plus grand nombre de services.^{5 6} Les rythmes de croissance économique soutenue prévus à court terme dans le monde entier laissent entrevoir un retour rapide à la tendance de long terme du PIB. La récession observée au début de la pandémie a sans aucun doute été atypique et une bonne partie de l'activité économique perdue est maintenant récupérée avec le retrait des contraintes sanitaires. Les gouvernements actuels et futurs devront relever des défis tels que l'augmentation de la dette, les pressions inflationnistes et la pénurie de main-d'œuvre.¹⁴ Même si notre dette sera plus élevée que celle à laquelle nous nous sommes habitués au cours des dernières années, cela ne devrait pas empêcher le gouvernement d'offrir des salaires aux fonctionnaires fédéraux.

CONCLUSION

Fondamentalement, le syndicat présente un argument très simple étayé par la preuve et soutenu par la position de l'employeur. Les parties ont convenu en 2018 que :

« les employés EG de l'unité de négociation TC et les EG de l'ACIA sont essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ».

Or, malgré cette vérité incontestée, il y a toujours un écart de 3,32 % entre les taux de rémunération des deux groupes. Le Syndicat a patiemment et méthodiquement cherché à obtenir la parité absolue pour ces deux groupes. Le Syndicat estime respectueusement que le moment est venu de supprimer totalement cet écart salarial.

¹⁴ Études économiques 28 septembre 2021

PARTIE 3 : PIÈCES