

AFFAIRE INTÉRESSANT UN
ARBITRAGE

entre

**l'Alliance de la Fonction publique du
Canada**

(« l'Alliance »)

-et-

le Conseil du Trésor du Canada

(« le Conseil du
Trésor »)

**OBJET : taux de rémunération
du groupe TC – EG**

Devant : M.G. Mitchnick, arbitre et médiateur

Comparutions

Pour l'Alliance

Seth Sazant, négociateur, AFPC
Silja Freitag, agente de recherche, AFPC
Jean Cloutier, membre de l'équipe
Kevin Lundstrom, membre de l'équipe
Pat St-Georges, membre de l'équipe
Sharon DeSousa, vice-présidente
exécutive nationale de l'AFPC

Pour le Conseil du Trésor

Guillaume Hébert, négociateur
Karine Beauchamp, analyste
Giuseppe Di Raimo, conseiller,
économiste

L'audience s'est tenue par vidéoconférence le 19 octobre 2021.

DÉCISION

J'ai été nommé par les parties en vertu de l'article 182 de la *LRTSPF* pour statuer sur une seule question, conformément aux termes du règlement pour le renouvellement de la convention collective des parties qui est expirée depuis le 21 juin 2021. Comme les parties le reconnaissent, je présidais la commission de l'intérêt public qui s'est penchée sur cette convention collective pour le groupe TC de l'administration publique centrale (APC). À la suite de la publication du rapport de la CIP le 16 mars 2020, les parties ont conclu, en juillet suivant, un accord sur les dispositions de cette convention collective désormais expirée, sans toutefois s'entendre sur un rajustement salarial pour le groupe Soutien technologique et scientifique (EG) du Conseil du Trésor. Les parties ont plutôt conclu un protocole d'entente ouvrant la porte à des discussions futures, mais, cette fois, avec l'inclusion d'un processus par lequel la question, si elle n'est toujours pas résolue, pourrait être soumise à la décision définitive et sans appel d'une tierce partie. Je suis cette tierce partie.

Comme susmentionné, le groupe Soutien technologique et scientifique (EG) fait partie du groupe Services techniques (TC), qui est composé de six catégories d'employés accrédités par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESFP). Selon les renseignements les plus à jour, le groupe EG compte 6 241 personnes, soit 58,5 % du groupe TC. Par conséquent, un ajustement du taux de rémunération de la classification EG aurait une incidence marquée sur la masse salariale de l'ensemble du groupe TC, ce qui a empêché les parties d'arriver à une entente sur la question à la table de négociation.

Les EG effectuent différents types de tâches dans divers ministères. 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	1 508
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

Tous ces postes ont en commun des responsabilités se rattachant à l'une ou plusieurs des activités suivantes :

1. La conduite d'activités analytiques, expérimentales ou d'investigation dans les sciences naturelles, physiques et appliquées; la préparation, l'inspection, la mesure et l'analyse de substances et de matériaux biologiques, chimiques et physiques; la conception, la construction, la modification et l'évaluation des systèmes et équipements techniques ou l'étalonnage, l'entretien et le fonctionnement des instruments et appareils utilisés à ces fins et à l'observation, le calcul, l'enregistrement et l'interprétation, la présentation et la communication des résultats des essais ou des analyses, y compris :
 - la 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;
 - la planification d'approches, l'élaboration ou la sélection et l'application de méthodes et de techniques, y compris de logiciels, pour mener des activités analytiques, expérimentales ou d'enquête; l'évaluation et l'interprétation des

- résultats et la préparation de rapports techniques;
- l'observation et la consignation des événements et l'analyse des informations relatives à des domaines tels que la météorologie, l'hydrographie ou à l'océanographie, ainsi que la présentation des résultats de ces études et la communication de données et de renseignements sur la météorologie;
 - la surveillance et l'enquête sur les risques environnementaux ou la prestation de conseils sur ces questions ayant une incidence sur la conformité à la législation en matière de santé publique;
 - la conception, l'élaboration ou l'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. La planification, l'élaboration et la prestation de la formation dans l'une ou l'autre des activités ci-dessous ou l'exercice de leadership dans ces activités.

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.

Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois en date du 21 juillet 2020 seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date.

HISTORIQUE DU DIFFÉREND

Comme l'a souligné l'Alliance dans son mémoire :

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 ouvrant 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 [...]

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'appendice 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 en 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.

Face au silence de l'employeur par la suite, le syndicat a déposé une demande d'arbitrage le 21 juin 2021, date d'expiration de la convention collective.

LA POSITION DE L'ALLIANCE

C'est en tenant compte de ce contexte que l'Alliance a assis sa position, résumée

dans son mémoire :

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.

[...]

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.

LA POSITION DU CONSEIL DU TRÉSOR

Si l'employeur n'a pas réagi à la proposition présentée par l'Alliance en mars dernier, c'est peut-être que le mandat de l'équipe de négociation du Conseil du Trésor ne le permettait pas. C'est encore le cas aujourd'hui, comme le gouvernement l'explique dans son mémoire :

Dans la situation actuelle, au terme d'examen minutieux qui sera expliqué plus en détail dans le présent document, l'employeur soutient qu'il n'y a aucune preuve à l'appui d'un rajustement salarial particulier au groupe EG, même si les employés du groupe EG à l'ACIA gagnent un salaire maximum légèrement plus élevé.

L'écart salarial entre les salaires maximaux des EG dans l'APC et ceux de l'ACIA a été créé en 2001, il y a une vingtaine d'années, après qu'une commission de conciliation a publié ses recommandations non contraignantes qui comprenaient une restructuration de la classification des EG à l'ACIA en ajoutant un nouvel échelon équivalant à 4 % à tous les niveaux, en déplaçant tous les employés à l'échelon supérieur de tous les niveaux du groupe EG au nouvel échelon supérieur ajouté, tout en appliquant une augmentation économique de 4 % à compter du 1^{er} juin 2001.

Comme l'indique le rapport de la Commission de conciliation (annexe 1), la recommandation du Conseil a été présentée au moment où le Canada faisait face à deux grandes crises de santé publique (*maladie de la vache folle et la fièvre aphteuse*). Ces crises sanitaires ont forcé le gouvernement fédéral à faire appel à son effectif d'inspecteurs, maintenant les EG à l'ACIA, pour fournir, sans interruption, des services d'inspection. Étant donné le vieillissement de l'effectif des inspecteurs, l'augmentation de la rémunération des EG à l'ACIA semblait à l'époque être primordiale pour réduire au minimum les problèmes liés au maintien en poste des employés en pleine crise de santé publique.

L'employeur fait valoir que les circonstances dans l'APC sont maintenant considérablement différentes de celles qui prévalaient à l'ACIA en 2001, et qu'il n'y a aucun besoin démontré de combler l'écart salarial entre le groupe EG chez les deux employeurs. Les augmentations de salaire qui semblaient raisonnables en 2001 à l'ACIA, alors qu'elle risquait de perdre ses inspecteurs en raison de la retraite et des départs et l'une de ses ressources les plus précieuses dont elle a besoin pour lutter contre les épidémies, ne seraient pas justifiées aujourd'hui dans l'APC, particulièrement en cette période de crise économique et financière.

[...]

Tout au long du présent mémoire, l'employeur démontrera les faits suivants :

- aucun problème de recrutement ou de maintien en poste ne touche le sous-groupe EG dans l'APC qui justifierait un rajustement salarial particulier;
- les salaires des EG dans l'APC sont concurrentiels par rapport au marché du travail extérieur. De plus, l'ACIA n'est qu'une partie du paysage du marché du travail et il serait inapproprié et contraire à l'esprit et à l'intention du Cadre des politiques de gestion de la rémunération de l'employeur d'utiliser seulement un seul comparateur externe pour établir les taux de rémunération d'un groupe professionnel dans l'APC; et
- les augmentations antérieures ont été conformes à celles des autres groupes professionnels de l'APC au cours des dix dernières années.

Par ailleurs, bien que l'employeur reconnaisse que les classifications de l'APC et de l'ACIA sont comparables aux fins de la négociation collective, il est tout à fait en désaccord avec la prémisse que cela devrait contraindre l'employeur à payer les mêmes salaires. L'ACIA utilise la même norme d'évaluation des emplois que l'APC pour ses EG, mais elle l'applique différemment. La grande majorité des employés EG à l'ACIA sont des

inspecteurs. La portée du travail des EG de l'APC est plus large avec plusieurs types de postes et il n'y a aucun employé EG qui s'occupe de l'inspection des aliments dans l'APC. Par conséquent, les postes EG *peuvent être comparables à certains égards, mais ils ne sont pas identiques* [italiques ajoutés].

[...]

L'employeur a examiné la Classification nationale des professions (CNP) en ce qui concerne l'APC et l'ACIA. Les codes de la CNP donnent une idée des rôles et des responsabilités des employés dans différentes professions au Canada. Le code 2222 (inspecteurs de l'agriculture et des produits du poisson) est pertinent. Ces employés inspectent les produits agricoles et les produits de la pêche afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux normes prescrites de production, d'entreposage et de transport. Parmi les exemples d'inspections selon la CNP, nous pouvons mentionner l'agriculture, les cultures, les produits laitiers, le poisson, les fruits et légumes, les céréales, le bétail et les plantes.

Les résultats de l'examen de l'employeur ont montré qu'environ 82 % des employés EG à l'ACIA font partie de la cette CNP. L'ACIA a également confirmé que 82 % de ses employés EG sont actuellement des inspecteurs.

Par contre, seulement 0,02 % des employés du groupe EG de l'APC font partie de cette CNP. Sur les 6 158 employés du groupe EG de l'APC, seulement 0,9 % occupaient des postes qui comprenaient l'« inspection » dans le titre d'emploi

ANALYSE ET DÉCISION

Au fond, la position adoptée par l'employeur dans son mémoire est un rejet de la notion de comparabilité réelle entre les tâches effectuées au sein de ces deux groupes d'employés. En fait, l'employeur a présenté des chiffres quelque peu révisés pour la composante des inspecteurs de l'ACIA, les chiffres les plus récents indiquant un effectif total de 2 873 EG à l'Agence, dont 2 429 sont des inspecteurs (soit 84,5 % du groupe EG).

Je comprends l'argument que le Conseil du Trésor cherche à faire valoir ici. L'histoire, cependant, joue dramatiquement contre le gouvernement dans la position qu'il adopte maintenant. Comme l'Alliance l'affirme à juste titre, la question du taux d'EG au sein du groupe TC n'a jamais porté sur les comparateurs externes : depuis longtemps, les parties considèrent la question entièrement à travers la lentille de la disparité interne, et ont investi beaucoup de temps à examiner la question. En 2013, Vince Ready, en tant que président de la CIP de cette année-là pour ces parties, a écrit :

(59) Le syndicat a démontré que les salaires dans cette classification sont constamment inférieurs de 3,28 % à ceux versés aux employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). La commission note que les employés de l'ACIA dans la classification du groupe EG faisaient partie de cette unité de négociation et touchaient le même salaire. De plus, compte tenu du fait que les deux groupes ont été divisés à la suite d'une réorganisation, ceux employés par l'ACIA ont devancé leurs collègues en matière de salaire dans cette unité de négociation.

(60) La commission considère qu'il ne peut pas y avoir un comparateur interne plus fort et plus convaincant. Cela s'inscrit clairement dans les paramètres stipulés à l'alinéa 175b) de la *Loi*.

(61) La commission recommande qu'une augmentation de 3,28 % soit portée à tous les échelons de la classification du groupe EG, à compter du 1^{er} avril 2013.

Bien que cette recommandation n'ait pas été unanime, il semble que le Conseil du Trésor y ait répondu en partie, comme indiqué ci-dessus, et ait accepté de réduire l'écart en créant pour les EG à TC une indemnité de 1,5 %. Lors de la ronde suivante, pour la convention collective prenant fin en 2018, cette indemnité a été intégrée au taux lui-même. Les négociations pour cette convention collective se sont terminées en 2017 et, dans le cadre du règlement, les parties ont convenu de poursuivre ensemble, entre les rondes, une étude comparative de la valeur du travail et de la rémunération des EG du CT et de ceux de l'Agence. Destiné à fournir des « propositions aux parties à titre informatif pour la prochaine ronde de négociations », ce protocole d'entente stipulait que le comité devait présenter son rapport au plus tard le 30 septembre 2018. Le comité, comme prévu, a mené une enquête plus approfondie et a confirmé les normes d'évaluation qui étaient et pouvaient être utilisées pour évaluer les postes de l'ACIA. Cependant, comme l'échéance du 30 septembre approchait sans que la question de l'ajustement des taux soit réglée, le comité semble plutôt s'en être tenu à une conclusion sommative. Le protocole d'entente complet de juin 2018, qui comprend une partie de l'historique que nous venons de mentionner, se lit comme suit :

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 — Appendice FF

La convention collective des Services techniques (TC) expirant le 21 juin 2018 renfermait l'appendice suivant :

Le syndicat et l'employeur conviennent d'établir un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants. Le comité se réunira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective et devra avoir terminé son travail le 30 septembre 2018.

Le comité mixte sera chargé de comparer la valeur du travail et la rémunération des EG travaillant à l'administration publique centrale à la valeur du travail et la rémunération de leurs homologues à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Le comité soumettra ses propositions aux parties à titre informatif pour la prochaine ronde de négociations.

Si les parties n'arrivent pas à un consensus sur les propositions, elles pourront recourir à la médiation. Elles conviennent de faire appel à l'un des deux médiateurs suivants en fonction de leur disponibilité : John Jaworski et Tracey O'Brien.

Les parties du présent appendice peuvent, d'un commun accord, prolonger l'échéance prévue pour l'achèvement des travaux.

Les parties ont poursuivi leurs travaux et ont signé un deuxième protocole, qui stipulait ce qui suit :

Afin de compléter la comparaison de la valeur du travail et de la rémunération des EG, nous avons communiqué avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) pour obtenir une copie de sa norme d'évaluation des emplois et des copies des descriptions de travail des EG. L'ACIA a obtempéré et confirmé qu'elle appliquait la norme d'évaluation des emplois du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour la classification EG.

La Direction de l'organisation et de la classification des effectifs du SCT a réexaminé les descriptions de travail des EG de l'ACIA et a déterminé que l'on pouvait se servir des facteurs figurant dans la norme d'évaluation des emplois EG du SCT pour en évaluer le

contenu.

Vu le début imminent de la prochaine ronde de négociations, les parties ont convenu de conclure en ajoutant l'énoncé suivant :

Le Mandat de ce comité mixte syndical-patronal étant de mettre en place un cadre pour satisfaire aux exigences du protocole d'entente figurant à l'annexe FF de la convention collective du groupe Services techniques (TC), les parties conviennent 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.* (italiques ajoutés)

Dans son mémoire, le Conseil du Trésor reconnaît que ce protocole d'entente confirme que le groupe EG de l'ACIA est, pour paraphraser, un comparateur « approprié » de la rémunération pour le groupe EG de l'APC. Toutefois, le protocole va beaucoup plus loin : il reconnaît expressément, à la lumière des travaux du comité mixte, que les deux groupes sont non seulement « directement comparables », mais « essentiellement équivalents » pour les besoins de la cause. Il convient de souligner que nous sommes bien loin de la position première du mémoire du gouvernement, soit que « les postes EG peuvent être comparables à certains égards, mais [qu']ils ne sont pas identiques. »

La révision de juin 2018 de l'appendice FF précédait, évidemment, la commission de l'intérêt public que j'ai présidée en 2019. Dans le segment de son rapport portant sur la question qui nous occupe, la Commission écrivait :

Groupe EG – Comparabilité de l'ACIA

[1] Un écart de longue date, actuellement de 3,3 %, existe entre ceux classés comme EG dans le groupe TC de l'APC et ceux classés de façon similaire à l'ACIA. Les parties ont précédemment convenu d'étudier conjointement les emplois respectifs, et en juin 2018, le groupe d'étude a publié son rapport, concluant ce que suit :

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.

[2] Comblé cet écart salarial, cependant, est une proposition coûteuse : la classification EG représente environ 60 % de l'unité globale de TC, et le Conseil du Trésor évalue les répercussions d'un tel rajustement sur la base salariale totale de TC à 2,04 %. Néanmoins, l'employeur a reconnu que cet écart, du moins dans une certaine mesure, doit être résolu au cours de cette ronde, et il est important que cette question d'équité interne soit portée à l'attention des parties.

Malgré tous ces antécédents, lorsque les parties ont conclu la négociation de la convention collective 2018-2021 en juillet 2020, elles n'avaient toujours pas réussi à s'entendre sur l'ajustement salarial. Et, une fois de plus, elles ont reporté les discussions, mais avec une importante différence : comme il a été mentionné, en l'absence d'une telle entente, une tierce partie pouvait être saisie du dossier en vue d'une « décision finale et exécutoire ». Le nouvel appendice FF se lit comme suit (j'ai mis en italique les passages pertinents) :

**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 qui résultera de ce processus. 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.

Il s'avère que les parties n'ont pas le même point de vue lorsqu'il s'agit de déterminer si toute augmentation que je pourrais accorder s'applique uniquement à la convention collective que les parties s'appêtent à négocier ou aussi à la convention collective de 2018-2021, maintenant échue. Le Conseil du Trésor invoque les dispositions que j'ai mises en italique dans le protocole d'entente, qui reportent le coût de toute augmentation à la prochaine ronde de négociations. L'Alliance, pour sa part, revendique la rétroactivité, en soulignant que la procédure actuelle s'inscrit dans l'achèvement de la ronde de négociations précédente, en soulignant la reconnaissance expresse que l'appendice S de cette ronde s'appliquerait.

Compte tenu de l'historique et de l'état actuel de la situation, je suis d'avis qu'il n'est pas nécessaire de discuter plus à fond de ce problème d'interprétation ni de le régler. Cette dispute compromet les négociations entre les parties depuis très longtemps et j'aurais pensé que la reconnaissance par le gouvernement, en juin 2018, que les EG de l'APC et ceux de L'ACIA sont « essentiellement équivalents » aux fins de comparaison des taux y aurait presque mis fin. La commission de l'intérêt public de l'époque croyait elle aussi que cette reconnaissance mènerait à la réduction de l'écart, mais ce ne fut pas le cas. Au lieu de revenir sur les discussions qui ont eu lieu subséquemment, je suis convaincu que l'équilibre à atteindre dans le contexte économique actuel consiste, d'une part, à ne pas imposer de fardeau financier additionnel au gouvernement pour la convention collective de 2018-2021 et, d'autre part, de régler le problème une fois pour toutes durant la présente ronde de négociation. Le facteur déterminant de la conjoncture

économique et de son impact direct sur les recettes et les dépenses gouvernementales, c'est la pandémie, qui n'est clairement pas terminée. Je ne trouve donc pas approprié d'ajouter un « ajustement spécial » aux coûts financiers qui seront associés à la première année de la nouvelle convention collective, soit à partir du 22 juin 2021. En revanche, je répartirai l'élimination de l'écart sur les deux dates anniversaires suivantes de la convention collective, peu importe sa durée. En conséquence, j'accorde ce qui suit :

À compter du 22 juin **2022**, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale des EG, soit **1,5 %** de plus que le maximum actuel. Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois au 22 juin 2022 seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin **2023**, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux ajustements seront effectués avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année en cause.

C'est ma décision dans cette affaire. Je note que les parties conviennent d'appliquer la période de mise en œuvre prévue dans l'appendice S aux ajustements salariaux.

Je continuerai à être saisi de cette affaire de la façon habituelle jusqu'à ce que les parties conviennent que les ajustements susmentionnés ont été appliqués de façon adéquate.

Fait à Thornbury, en Ontario, le 6 janvier 2022



arbitre unique