

Date: 2020-04-29

Dossier: 590-34-39682

AFFAIRE CONCERNANT
UNE COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC
EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC
FÉDÉRAL*

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

POUR LE GROUPE DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES
ADMINISTRATIFS

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada

Devant : Lorne Slotnick, président,
Joe Herbert et Anthony Boettger, représentants

Pour l'agent négociateur :

Morgan Gay, négociateur, et Pierre-Samuel Proulx, agent principal de recherche

Pour l'employeur :

Marc Bellavance, négociateur en chef, Direction générale des ressources humaines, et
Patti-Ann Sirois, conseillère principale, Direction générale des ressources humaines

Affaire entendue à Ottawa,
les 6 et 20 janvier 2020.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] Il s'agit du rapport d'une commission de l'intérêt public (CIP) établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* concernant le renouvellement de la convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC), pour l'unité de l'Exécution des programmes et des services administratifs. Ce groupe de près de 30 000 employés (moins en dehors de la période de production des déclarations de février à juin) administre les programmes fiscaux et les avantages sociaux et économiques.

[2] **REMARQUE : L'audience relative à la présente affaire a eu lieu avant la situation d'urgence liée à la pandémie de COVID-19, et le présent rapport repose sur les présentations et les exposés qui ont été faits à ce moment-là. Nous reconnaissons que la situation a évolué rapidement et qu'elle peut continuer d'évoluer.**

[3] Les parties ont convenu d'une prorogation du délai de 30 jours à compter de l'établissement du rapport de la commission, conformément à l'article 176 de la *LRTSPF*.

[4] Il y a deux groupes professionnels dans l'unité de négociation : le groupe Services et programmes (SP) – représentant environ 90 % de l'unité de négociation – et le groupe de gestion (MG-SPS). Ces classifications sont propres à l'ARC. Il y a 10 niveaux dans le groupe SP, chacun comportant une grille à 5 échelons. Les taux annuels les plus élevés pour ces 10 groupes en vertu de la précédente convention collective varient de 41 019 \$ à 108 951 \$ et le salaire annuel moyen pour l'ensemble de l'unité de négociation est de 61 917 \$, selon l'ARC. Environ les deux tiers de l'unité de négociation sont des femmes.

[5] Les milieux de travail comportent sept grands centres fiscaux dans tout le pays. En raison de l'aspect saisonnier de la période de production des déclarations de revenus, l'ARC embauche plus d'employés nommés pour une période déterminée que tout autre employeur de la fonction publique fédérale. Environ le quart de l'unité de négociation est constitué d'employés nommés pour une période déterminée.

[6] Une autre unité de négociation des employés de l'ARC, le groupe Vérification, finances et sciences (AFS), est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Ce groupe d'environ 11 000 personnes est principalement composé de vérificateurs, de professionnels de l'informatique et de spécialistes des finances.

[7] Bien que l'ARC soit un organisme distinct, elle doit faire approuver son mandat de négociation collective par le président du Conseil du Trésor, conformément à l'article 58 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. Une entente de principe doit obtenir l'approbation du Conseil du Trésor.

II. Historique des négociations

[8] La date d'expiration de la convention collective maintenant renouvelée était le 31 octobre 2016. Les parties ont échangé des propositions en juin 2018, et se sont rencontrées pour un total de six séances de plusieurs jours entre juin 2018 et janvier 2019. Elles ont réalisé peu de progrès. À ce moment-là, l'agent négociateur a demandé qu'une CIP soit établie, mais la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a plutôt demandé aux parties de reprendre les négociations avec un médiateur. Les parties ont assisté à deux séances de médiation au printemps 2019, mais, là encore, elles ont réalisé peu de progrès. L'agent négociateur a renouvelé sa demande de CIP et la présente commission a été nommée.

[9] À ce stade, les seules questions résolues peuvent être qualifiées de « questions d'ordre administratif ». L'ARC n'a pas déposé d'offre salariale dans les négociations, disant que trop de propositions syndicales étaient toujours en suspens.

[10] Près de 100 propositions sont en suspens, dont environ 20 ont été déposées par l'employeur.

[11] Dans leurs six rondes de négociation antérieures à la ronde actuelle depuis la création de l'Agence, les parties ont réussi à s'entendre quatre fois sur leur convention collective par elles-mêmes et deux fois après un processus de conciliation. Parfois, ces règlements ont été conclus avant l'expiration. Cependant, la ronde précédente a nécessité quatre ans et a comporté un vote de grève. Les augmentations salariales pour

les deux dernières années de l'entente de quatre ans ont été réglées par un bureau de conciliation exécutoire conformément à une clause de réouverture pour les salaires.

[12] La présentation de l'agent négociateur à l'audience a mis en lumière ses propositions d'amélioration dans quatre domaines : les salaires, les horaires dans les centres d'appels, la conciliation travail-vie personnelle et les droits syndicaux. En guise d'énoncé général, l'ARC a déclaré que son objectif dans le cadre de cette ronde de négociation est de parvenir à une convention collective qui soit conforme aux autres règlements de la fonction publique et qui soit juste et raisonnable pour les employés, l'agent négociateur et les contribuables canadiens.

[13] Derrière les négociations, la question du système de paye Phénix se dessine. Cette question fait l'objet d'une discussion distincte de la négociation de la convention collective, mais elle fera probablement partie d'un règlement d'ensemble.

III. Critères réglementaires

[14] En examinant les questions en cause, la commission a tenu compte des facteurs énumérés à l'article 175 de la *LRTSPF*, qui se lit comme suit :

175 Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

- a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

IV. Durée et taux de rémunération

[15] L'agent négociateur demande un mandat de quatre ans, se terminant le 31 octobre 2020. Il a proposé un rajustement salarial de 9 % avant l'application des augmentations générales suivantes :

1^{er} novembre 2016 - 1,4 %

1^{er} novembre 2017 - 1,6 %

1^{er} novembre 2018 - 3,75 %

1^{er} novembre 2019 - 3,75 %

[16] Bien que l'ARC n'ait pas déposé d'offre salariale dans le cadre des négociations, elle a énoncé sa position à l'audience. L'ARC a indiqué qu'elle voulait une entente de six ans se terminant en octobre 2022. L'employeur a également soutenu que le modèle économique entre le Conseil du Trésor et l'AFPC a été bien établi pendant les deux premières années de cette entente de renouvellement, avec des augmentations de 1,25 % pour chacun des exercices 2016-2017 et 2017-2018, ainsi qu'avec un rajustement selon le marché de 0,5 % au début de la première année. Par ailleurs, elle mentionne 34 conventions collectives du secteur public fédéral qui ont été réglées (presque toutes pour la période 2018-2021) avec des syndicats autres que l'AFPC. Ces règlements contenaient des augmentations de 2 %, de 2 %, de 1,5 % et de 1,5 % pour ces quatre années, ainsi que des rajustements ciblés totalisant environ 1 % au cours des deux premières années de la convention. L'ARC dit qu'elle est prête à reproduire ce modèle pour cette unité de négociation, dans le contexte d'un règlement global.

[17] L'agent négociateur reconnaît le modèle économique contenu dans les 34 ententes conclues dans le secteur public fédéral pour 2018-2021, mais il fait remarquer que cela concerne des syndicats autres que l'AFPC. L'AFPC, de loin le plus grand syndicat fédéral, sert habituellement de modèle au secteur, alors que l'employeur demande maintenant que ce soit [traduction] « le monde à l'envers ».

[18] L'agent négociateur indique que les comparateurs appropriés pour ce groupe sont l'unité de négociation de l'ARC représentée par l'IPFPC et les employés sans

uniforme qui travaillent pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), environ un tiers du groupe de négociation FB. (L'ASFC a été séparée de l'ancienne Agence des douanes et du revenu du Canada en 2003.) Cette comparaison est à la base du rajustement de 9 % proposé par l'AFPC avant l'application de l'augmentation générale des salaires. Toutefois, l'ARC indique que le comparateur le plus proche de cette unité de négociation est le grand groupe Services des programmes et de l'administration (PA) au sein de l'administration publique centrale, citant un rapport de la CIP de 2014 et une décision de conciliation exécutoire ultérieure, rejetant tous deux le FB comme meilleur comparateur.

[19] L'agent négociateur indique que cette unité de négociation n'a jamais suivi le modèle de règlement du groupe PA depuis la création de l'ARC et que, de toute façon, le règlement réalisé pour ce groupe pour 2016 et 2017 était inférieur à celui de pratiquement tous les autres groupes du secteur public fédéral. Bien qu'au sein de l'administration publique centrale, tous les règlements de l'AFPC aient connu une augmentation de 1,25 % au cours de ces deux années, les groupes autres que PA ont reçu des rajustements plus élevés que les 0,5 % appliqués à l'ensemble du groupe PA (ainsi qu'une prime de signature de 650 \$ reçue par les employés du groupe PA). Cela est également vrai pour les ententes conclues avec des syndicats autres que l'AFPC, ainsi que les décisions d'arbitrage de différends dans le secteur public fédéral, dit l'agent négociateur.

[20] Parmi les règlements cités par l'agent négociateur, il y avait l'entente de l'ARC avec son autre unité de négociation, représentée par l'IPFPC. Ce groupe a reçu le 1,25 % standard en 2016 et en 2017, mais aussi un rajustement de 2,5 % général en 2016. L'agent négociateur soutient que les tendances d'augmentations économiques sont identiques entre son unité de négociation et l'unité de négociation de l'IPFPC. L'employeur a affirmé que le rajustement de 2,5 % reflétait les réalités du marché.

[21] À notre avis, il n'y a aucune raison pour que la présente commission s'écarte de la conclusion du rapport de la CIP de 2014 selon laquelle le groupe PA, plutôt que le groupe FB, est le comparateur le plus proche de cette unité de négociation de l'ARC. Cependant, nous sommes d'accord avec l'agent négociateur sur deux points importants : premièrement, les autres ententes conclues dans le secteur public fédéral

pour la période 2016-2018 avaient tendance à contenir des augmentations économiques plus généreuses que celles obtenues par le groupe PA; et, deuxièmement, l'un des groupes avec lequel une entente a été conclue a une importance particulière en l'espèce, soit l'autre unité de négociation de l'ARC, un groupe de 11 000 personnes, qui a reçu un rajustement global de 2,5 % avant l'application de l'augmentation du modèle économique.

[22] La majorité de la commission croit qu'un règlement pour le groupe de l'AFPC est peu probable à moins que l'ARC ne reçoive un mandat révisé du Conseil du Trésor qui comprendrait le rajustement de 2,5 % accordé au groupe de l'IPFPC au sein de l'ARC, que le rajustement soit accordé rétroactivement à 2016 ou échelonné au fil du temps. Ce rajustement s'ajouterait à l'augmentation de 1,25 % pour chacune des périodes 2016-2017 et 2017-2018, ce qui est la norme dans le secteur public fédéral pour ces deux années. Nous acceptons le fait que le règlement économique des deux unités de négociation au sein de l'ARC correspondait traditionnellement à celui de l'autre unité; le fait de ne pas le faire au cours de cette ronde pourrait créer une grave injustice interne.

[23] Nous sommes réticents à recommander une durée de convention collective de plus de quatre ans. Même si nous reconnaissons les problèmes associés à un cycle de négociation perpétuel, cette question n'est pas une question de longue date pour ces parties, qui ont pu régler certaines de leurs ententes de renouvellement en temps opportun. Toutefois, même si nous hésitons à recommander une durée de plus de quatre ans, nous croyons que les parties devraient envisager d'accepter une entente à plus long terme. Nous espérons que, même si elles acceptent finalement l'échéance de l'automne 2020, les parties pourront s'entendre sans tarder après l'expiration de la convention à l'avenir.

[24] En ce qui concerne les périodes 2018-2019 et 2019-2020, on ne peut ignorer le profil salarial établi dans les 34 ententes non liées à l'AFPC dans le secteur public fédéral. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un arbitrage de différend où le principe de répétition est la principale considération, il est difficile d'envisager un règlement qui s'écartera de ce modèle de façon significative. Bien que nous comprenions le souhait de l'AFPC de tracer sa propre voie en raison de sa taille, nous recommandons que ces

parties suivent le modèle établi pour 2018-2019 et 2019-2020, c'est-à-dire 2 % pour 2018-2019 et 2 % pour 2019-2020, avec un supplément de 0,8 % en 2018-2019 et de 0,2 % en 2019-2020, dans l'ensemble. Cela serait conforme au règlement de l'ARC pour ces exercices avec son autre unité de négociation.

V. **Autres questions**

[25] Étant donné le grand nombre de questions en suspens, nous n'avons pas l'intention d'aborder chacune des modifications proposées. Pour toute proposition non abordée ci-dessous, la commission recommande le renouvellement de la formulation existante sans changement.

Article 2 - Définitions et article 46 - Congé de deuil

[26] L'agent négociateur a proposé plusieurs modifications à la définition de « famille » et aux dispositions sur les congés de deuil. La commission recommande l'adoption de la formulation convenue dans la plus récente convention du groupe PA, qui élargit la définition de famille aux fins du congé de deuil, et permet aux employés de prendre un congé de deuil en deux périodes.

Articles 10, 12, 13, 14, 17, 18 - Relations syndicales-patronales

[27] L'agent négociateur propose des modifications à la formulation régissant l'accès des représentants syndicaux aux locaux de l'employeur, les congés pour affaires syndicales et la représentation aux réunions disciplinaires et autres. L'employeur propose un changement à la formulation actuelle qui l'oblige à fournir une copie papier de la convention collective à chaque employé, et un changement à la procédure de grief qui lui permet d'avoir plus de temps pour répondre.

[28] La commission convient qu'il n'est plus nécessaire de fournir des copies papier à tous les employés de cette unité de négociation et recommande que l'article 10.02 actuelle soit supprimée et remplacée par le texte suivant :

[Traduction]

10.02 a) La présente convention collective et toute modification s'y rattachant seront disponibles en format électronique.

b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies à l'Alliance et aux délégués du SEI.

[29] L'agent négociateur a mentionné des problèmes avec la formulation concernant l'accès aux locaux de l'employeur. La majorité de la commission recommande que l'article 12.03 soit modifiée pour se lire comme suit :

[Traduction]

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction et/ou à des réunions avec des employés représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

[30] La commission ne recommande aucune modification aux autres articles énumérés dans la rubrique ci-dessus.

Article 17 – Mesures disciplinaires

[31] L'employeur propose de prolonger la disposition de temporisation de deux ans lorsqu'il y a un long congé. La commission recommande aux parties d'ajouter la phrase suivante à la fin de l'article 17.05 :

[Traduction]

Cette période sera automatiquement prolongée de la durée de tout congé non payé unique de plus de six mois.

Article 20 – Harcèlement sexuel

Article 38 – Congé de maternité non payé

Article 40 – Congé parental non payé

Article 53.04 – Congé de compassion

Nouvel article – Congé pour violence familiale

[32] Dans chacun des domaines énumérés ci-dessus, l'employeur a indiqué qu'il était prêt à accepter la formulation qui a été convenue dans les 34 ententes conclues récemment avec d'autres syndicats que l'AFPC. Nous recommandons l'adoption de cette formulation, qui figure aux appendices M, P, Q, S et V du mémoire de l'employeur.

Article 25 – Durée du travail

[33] Chaque partie a proposé de nombreuses modifications aux diverses dispositions relatives aux heures de travail. Bon nombre des questions concernent les centres d'appels de l'ARC, qui emploient un grand nombre de travailleurs nommés pour une période déterminée et où de nombreux employés travaillent en dehors des heures normales de travail pour répondre aux appels d'autres fuseaux horaires. Dans la plus récente convention collective des parties, elles ont convenu de « participer à un Comité de travail conjoint afin de discuter des questions relatives à l'administration des horaires de travail par postes, des horaires de soir et à temps partiel, ainsi que de l'utilisation du principe d'ancienneté, dans les centres d'appel, les centres et bureaux des services fiscaux ». Un bref rapport a été produit à partir des réponses aux questionnaires. L'employeur affirme que des discussions et des initiatives sont en cours afin d'améliorer les conditions de travail dans les centres d'appels. Toutefois, l'agent négociateur maintient que des problèmes persistent et que l'affectation de quarts de travail indésirables et l'attribution d'heures supplémentaires sont arbitraires et susceptibles de favoritisme, parce qu'il n'y a pas de règles établies dans la convention collective. Parmi ses propositions, il y a lieu de mentionner brièvement qu'un système d'ancienneté doit être mis en place pour l'établissement des horaires pour les heures en début ou en fin de journée. Selon notre évaluation, il peut être nécessaire que l'employeur se penche sur une ou plusieurs questions liées aux centres d'appels pour que les parties parviennent à un règlement.

[34] Dans un ordre d'idée assez proche, l'employeur a proposé que l'heure de début permise pour la journée normale de travail, telle qu'elle est définie dans la convention collective, passe de 7 h à 6 h. En même temps, l'agent négociateur propose que les employés qui choisissent des heures flexibles, qui peuvent maintenant commencer dès 7 h, soient autorisés à choisir et à demander des heures qui commencent à 6 h. Bien

que chaque partie ait rejeté la proposition de l'autre, selon des indications dans leurs mémoires respectifs, les deux parties pourraient être disposées à envisager un compromis sur ces deux propositions. Bien que nous ne fassions aucune recommandation, nous croyons que cette question mérite d'être débattue davantage par les parties.

[35] En ce qui concerne les heures additionnelles, la convention collective permet à l'employeur de modifier les heures d'un employé qui travaille de jour (c.-à-d., actuellement définies entre 7 h et 18 h), pourvu qu'il y ait consultation avec le syndicat, qu'il puisse démontrer que les heures sont requises sur le plan opérationnel et que l'employeur paie une prime de 7 \$ par heure en dehors des heures normales de jour. L'agent négociateur propose que ces heures soient affichées à l'horaire principal deux semaines avant une période de huit semaines, qu'avant d'afficher l'horaire, l'employeur demande des volontaires, que l'ancienneté soit utilisée pour attribuer les heures s'il y a trop de volontaires qualifiés et que, s'il n'y a pas assez de volontaires, il y ait consultation avec l'agent négociateur pour l'affectation des heures. Même si nous ne recommandons pas la proposition du syndicat pour un horaire principal, nous précisons que l'ARC a confirmé que l'appel aux volontaires est déjà une pratique établie dans bon nombre de ses bureaux. Nous acceptons également le point de l'ARC selon lequel il faut un ensemble de niveaux de compétences et d'expérience au travail en tout temps. Cependant, nous ne voyons aucun inconvénient aux activités de l'ARC si l'ancienneté est prise en considération, pourvu que les compétences et les aptitudes de deux volontaires soient relativement égales. La majorité de la commission recommande donc d'ajouter à l'article 25.12 une formulation précisant que, lorsque des heures de travail assujetties à la prime d'heures tardives doivent être effectuées, l'employeur consultera les employés pour obtenir des volontaires; si les compétences, les connaissances et l'expérience des volontaires sont relativement égales, l'employeur tiendra compte, après avoir examiné la combinaison des compétences nécessaires à la dotation des heures tardives, de la durée du service des volontaires au moment de désigner les employés qui seront mis à l'horaire. À l'audience, l'employeur a soulevé une objection de compétence à ce que la Commission formule des recommandations sur une partie ou la totalité des propositions de l'agent négociateur dans ce domaine. La majorité de la commission n'est pas d'accord pour dire que le paragraphe 177(1) de la *LRTSPF* s'applique ici.

[36] Nous ne faisons aucune recommandation sur l'une ou l'autre des nombreuses autres propositions des deux parties concernant l'article 25.

Article 28 – Heures supplémentaires

[37] Parmi les propositions des deux parties concernant les heures supplémentaires, une proposition de l'agent négociateur vise à faire passer l'indemnité de repas pour heures supplémentaires de 10,50 \$ à 20,00 \$. L'agent négociateur affirme que cette indemnité n'a pas été augmentée depuis 2007.

[38] La commission recommande une augmentation à 12,00 \$, soit un montant égal à celui de la convention collective visant l'autre unité de négociation de l'ARC.

Article 32.06 – Temps de déplacement

[39] Le paiement maximal en vertu de cet article (actuellement 12 heures) a été porté à 15 heures dans l'entente du groupe PA et dans l'autre unité de négociation de l'ARC. L'employeur a indiqué qu'il est disposé à accepter le changement pour ce groupe, et la commission recommande ce changement.

Article 33 – Congés - généralités

[40] L'employeur a démontré la nécessité de modifier cette formulation, de manière à refléter la formulation récemment acceptée par son autre agent négociateur. Nous recommandons que l'article 33.08 soit rédigée pour se lire comme suit :

[Traduction]

33.08 L'employé-e n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou a été accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

Article 34 – Congé annuel payé

[41] Chaque partie a proposé une précision de la formulation existante. Nous recommandons le changement proposé par l'employeur à l'article 34.02 et le changement proposé par l'agent négociateur à l'article 34.03.

[42] Nous ne faisons aucune autre recommandation concernant les autres propositions de chaque partie concernant l'article 34.

Article 35 – Congé de maladie payé

[43] La précision proposée par l'employeur à l'article 35.01 est semblable à celle proposée pour à l'article 34.02 et est recommandée.

Article 43.01 – Congé non payé pour les obligations personnelles

[44] L'employeur a indiqué qu'il accepterait de remplacer l'expression « une (1) seule fois » par « à deux (2) reprises seulement » à l'article 43.01c), comme il l'a fait dans la convention collective concernant son autre unité de négociation. La commission recommande ce changement.

Article 53 – Certificat médical

[45] L'agent négociateur demande une nouvelle clause précisant qu'un certificat délivré par un médecin qualifié répondrait aux exigences relatives au congé de maladie payé, que les employés seraient remboursés pour le coût d'un certificat médical lorsqu'il est demandé par l'employeur et que les employés à qui on demande de fournir un certificat médical seraient autorisés à prendre un congé pour le temps associé à son obtention. Selon la formulation actuelle (article 35.04), si l'employé a suffisamment de crédits, une déclaration signée par l'employé-e indiquant qu'il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, « [à] moins d'indication contraire de la part de l'Employeur », suffisait pour lui accorder un congé de maladie payé.

[46] La majorité de la commission recommande d'ajouter le texte suivant :

[Traduction]

Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il est remboursé pour le coût du certificat jusqu'à concurrence de 50 \$.

[47] Bien que le syndicat demande que la formulation concernant les certificats médicaux soit ajoutée à l'article 53, il pourrait être plus approprié de l'ajouter à l'article 35.

Appendice C – Réaménagement des effectifs

[48] Il ressort du mémoire de l'employeur que l'agent négociateur a proposé des modifications à ce long appendice, bien que le mémoire de l'agent négociateur ne contienne pas ces propositions. L'employeur a indiqué qu'il est disposé à apporter des changements qui ont été apportés dans d'autres conventions collectives, y compris la convention concernant l'autre unité de négociation de l'ARC. Nous recommandons aux parties d'en discuter davantage.

Appendice E – Mise en œuvre

[49] La commission recommande la proposition de l'employeur, qui prévoit une période de mise en œuvre de 180 jours, de même que la formulation de l'appendice W du mémoire de l'employeur, qui reflète les règlements conclus récemment avec d'autres agents négociateurs.

Le 29 avril 2020

Lorne Slotnick, président

Traduction de la CRTESPF

OBSERVATIONS DU REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR

[50] Je tiens à souligner le travail acharné accompli par la commission de l'intérêt public (CIP) pour préparer ce rapport dans le contexte extraordinaire actuel. Je tiens également à faire les commentaires suivants, alors que je me joins aux autres membres de la commission pour publier le rapport afin de permettre au processus de suivre son cours.

[51] Comme cela est indiqué dans le rapport, le présent rapport de la CIP est publié dans des circonstances radicalement différentes de celles qui avaient cours au moment des audiences en janvier et je tiens à souligner ces circonstances. Depuis janvier, la pandémie de COVID-19 et l'effondrement des prix du pétrole ont poussé une économie

mondiale déjà fragile au bord d'une récession. Tous les secteurs de l'économie canadienne seront touchés. Déjà, le Canada a subi d'importantes pertes d'emploi et un nombre record de demandes d'assurance-emploi ont été présentées – trois millions et demi de Canadiens et Canadiennes avaient demandé l'assurance-emploi ou la nouvelle prestation canadienne d'urgence à la fin du premier jour d'admissibilité à la nouvelle prestation.

[52] Il y a une incertitude et un risque énormes en ce qui concerne les perspectives économiques. Les prévisionnistes mettent maintenant en garde contre des problèmes économiques prolongés dus à l'augmentation des barrières au commerce international, aux perturbations des chaînes d'approvisionnement et à l'ébranlement de la confiance des consommateurs. Un certain nombre de risques internationaux et nationaux pourraient se présenter, s'ils se manifestent, et aggraveront davantage les perturbations économiques engendrées par la COVID-19 et la baisse des prix du pétrole.

[53] Le soutien que le gouvernement fournit aux Canadiens et Canadiennes pour les aider à faire face à la situation actuelle, combiné au ralentissement économique actuel, augmentera considérablement le déficit fédéral et la dette fédérale. À cet égard, le Bureau parlementaire du budget (BPB) a élaboré un scénario fondé sur des restrictions d'éloignement sanitaire et des mesures d'auto-isollement qui se poursuivraient jusqu'en août 2020, et il a utilisé comme point de référence l'évolution économique au cours de la crise financière mondiale de 2008-2009. Le scénario du BPB présente une baisse du PIB réel de 5,1 % en 2020, un taux de chômage de 12,4 % et un déficit de 184,2 milliards de dollars, soit 8,5 % du PIB, compte tenu des pertes de revenus et des nouvelles mesures de dépenses.

[54] La perturbation devrait être considérablement plus importante que celle que le Canada a connue pendant la crise financière mondiale de 2008-2009, lorsque le PIB réel a diminué de 3,2 %, que le taux de chômage a atteint 8,3 % et que le déficit s'est établi à 56,4 milliards de dollars. De plus, la dernière fois que le déficit était proche d'un niveau aussi élevé en pourcentage du PIB que l'hypothèse présentée dans le scénario du BPB, c'était en 1984-1985. Dans le scénario du BPB, les taux d'inflation

d'un exercice à l'autre diminueraient à 0,9 % en 2020, ce qui serait beaucoup plus faible que l'offre économique de l'employeur pour cette année-là.

[55] Cette nouvelle réalité devra être prise en considération lorsque les parties retourneront à la table, de manière à tenir compte du travail précieux fourni par les employés de l'ARC pour soutenir les Canadiens et Canadiennes, mais à reconnaître également les circonstances désastreuses créées par les récents développements.

Autres commentaires

[56] Alors que les parties retourneront à la table, toute possibilité d'augmentation de salaire ou de changement de rémunération devra nécessairement tenir compte de tous les facteurs pertinents et non pas simplement des comparaisons salariales internes et externes sur lesquelles elles s'entendent peu à l'heure actuelle. Il ne s'agit là que d'un facteur parmi d'autres qui finira par permettre un règlement acceptable pour les deux parties.

[57] En plus de l'état de l'économie à titre de facteur important à considérer, il y a la réalité selon laquelle le recrutement et le maintien en poste d'employés qualifiés donnent une indication objective du caractère acceptable et relatif de l'ensemble de la rémunération et des conditions d'emploi. Les données qui ont été présentées à la CIP ont montré de fortes tendances en matière de rétention et un répertoire très solide de candidats qualifiés. Ces renseignements ne peuvent être ignorés, surtout dans les circonstances changeantes où nous nous trouvons.

[58] La relativité interne est une considération très réelle pour les parties. Les compressions salariales entre les groupes professionnels doivent certainement être évitées et équilibrées par une comparabilité appropriée du marché du travail.

Durée du travail

[59] La proposition selon laquelle les années de service (ancienneté) devraient ou doivent jouer un rôle dans l'attribution des heures de travail n'était pas convaincante. L'employeur a un processus hautement évolué pour l'attribution des heures de travail qui comprend des efforts de consultation avec le syndicat. L'agent négociateur n'a pas prouvé qu'il y avait un problème avec le système actuel. L'employeur a démontré que

des efforts considérables sont déployés pour tenter d'établir un équilibre entre les besoins du milieu de travail et ceux de ses employés. L'établissement d'un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle est un défi majeur et ce défi n'est pas bien servi par une règle arbitraire qui désavantage automatiquement certains employés tout en favorisant d'autres. Il est difficile de voir la manière dont l'imposition d'un changement aussi spectaculaire à un milieu de travail fondé sur le mérite établi sert une fin utile ou maintient l'ARC en tant que milieu de travail attrayant pour les employés actuels ou les recrues potentielles.

-- Anthony Boettger