



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

## **MÉMOIRE**

de

### **L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE et le différend qui oppose L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA et SA MAJESTÉ DU CHEF DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR, relativement au personnel de l'Employeur du**

#### **Groupe des Services techniques**

**composé des catégories suivantes :**

**Dessin et Illustration (DD)  
Soutien technologique et scientifique (EG)  
Techniciens divers (GT)  
Photographie (PY)  
Inspection des produits primaires (PI)  
Inspection technique (TI)**

**Au bureau d'arbitrage de la Commission des relations de travail dans la fonction publique :**

**David Starkman  
Président du bureau**

**James Wolfgang  
Représentant des intérêts des membres du syndicat**

**Jock Climie  
Représentant des intérêts de l'Employeur**

**Juillet 2009**

# TABLE DES MATIÈRES

---

## **PARTIE UN - INTRODUCTION**

- Composition de l'unité de négociation.....page 2
- Historique des négociations.....page 5
- Équipe de négociation de l'AFPC.....page 6
- Cadre législatif.....page 7

## **PARTIE DEUX – QUESTIONS EN LITIGE**

<b>Article</b>	<b>Titre</b>	
• 34	Temps de déplacement.....	page 10
• 41	Congé pour accident de travail.....	page 17
• 54	Congé d'études non payé, Congé de promotion professionnelle payé et Congé d'examen payé.....	page 21
• 62	Marchandises dangereuses.....	page 26
• NOUVEAU	Indemnité de manipulation de substances dangereuses.....	page 30
• NOUVEAU	Congé de transition à la retraite.....	page 34
• Appendice D	Protocole d'entente s'appliquant à certains employé-e-s du groupe Techniciens divers, qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier (contrôleurs des centres de coordination du sauvetage et des centres secondaires de sauvetage maritime du service de recherche et de sauvetage de la garde côtière et personnel d'aéroglistes).....	page 39
• Appendice XX	Protocole d'accord concernant les techniciennes et les techniciens de laboratoire et en radioscopie du groupe Soutien technologique et scientifique travaillant dans les hôpitaux Percy Moore et de Norway House.....	page 48

## **PARTIE TROIS – REVENDICATIONS SALARIALES**

A.	Revendications salariales de l'AFPC.....	page 59
B.	Comparaisons du marché.....	page 73
C.	Évolution récente et perspectives économiques pour le Canada	
I	Inspection technique (TI).....	page 80
II	Soutien technologique et scientifique (EG).....	page 89
III	Techniciens divers (GT).....	page 96
IV	Inspection des produits primaires (PI).....	page 102
V	Dessin et Illustration (DD).....	page 105
D.	Maintien en poste et recrutement.....	page 107

## **PARTIE QUATRE - PIÈCES**

<b>Pièce A</b>	Résumé du sondage de l'AFPC sur le temps mobilisé
<b>Pièce B</b>	Convention collective entre NAV Canada et la FIOE
<b>Pièce C</b>	Postes Canada : extraits des conventions collectives conclues avec l'AFPC et le STTP
<b>Pièce D</b>	Extraits de la convention entre la Chambre des communes et l'AFPC – Services postaux
<b>Pièce E</b>	Extraits de la convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada (Groupe : Navigation aérienne)
<b>Pièce F</b>	Extraits de la convention entre le Conseil du Trésor et l'AFPC (Groupe : Services de l'exploitation)
<b>Pièce G</b>	Politique du Conseil du Trésor sur le congé de transition à la retraite
<b>Pièce H</b>	Extraits de la convention entre l'Agence de revenu du Canada et l'AFPC
<b>Pièce I</b>	Postes Canada : extraits des conventions collectives conclues avec l'AFPC et le STTP
<b>Pièce J</b>	Articles sur les impacts du travail par poste sur la santé
<b>Pièce K</b>	Extraits de la convention entre le Conseil du Trésor et la section locale 2182 des TCA (Groupe : Radiotélégraphie)

- Pièce L** Extraits de conventions collectives dans le secteur hospitalier et de la santé au Manitoba
- Pièce M** Articles rédigés par des arbitres sur la capacité de payer
- Pièce N** Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC visant à mener une étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques
- Pièce O** *Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques*
- Pièce P** Section 7 de l'*Étude de comparabilité* : Rapport sur la rémunération – Nombre de titulaires appariés
- Pièce Q** *Comment prévenir la perte de connaissances*
- Pièce R** *Étude sur la rémunération d'emplois d'administration publique responsables de l'application de lois fédérales*

**PARTIE UN**  
**INTRODUCTION**

## **Composition de l'unité de négociation :**

Le groupe Services techniques est composé de six catégories différentes d'employé-e-s accrédités par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Ces catégories sont :

• Dessin et illustration (DD)	179 employé-e-s
• Soutien technologique et scientifique (EG)	6 221 employé-e-s
• Techniciens divers (GT)	2 144 employé-e-s
• Photographie (PY)	12 employé-e-s
• Inspection des produits primaires (PI)	254 employé-e-s
• Inspection technique (TI)	1 348 employé-e-s

---

Total : 10 158 employé-e-s

Le groupe Services techniques comprend les postes qui sont principalement liés à l'exécution et à l'inspection d'activités techniques spécialisées, et à l'exercice de leadership pour ces activités. Ce groupe comprend les postes ayant comme but premier la responsabilité d'une ou de plusieurs des activités suivantes :

1. planification, conception et fabrication de cartes, graphiques, dessins, illustrations et travaux artistiques;
2. conception d'éléments d'exposition et de montages à trois dimensions selon un budget et un thème prédéterminés;
3. 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 :

- a) 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;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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;
  - e) 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;
4. application des lois, règlements et normes concernant les produits de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation forestière;

5. prise et développement d'images au moyen d'appareils photographiques, d'accessoires et de matériel de traitement et de reproduction photographiques;
6. utilisation de caméras de télévision et de systèmes et d'équipement d'enregistrement magnétoscopique;
7. inspection et évaluation de systèmes d'assurance de la qualité, de procédés, d'équipements, de produits, de matériaux et de pièces connexes, y compris l'équipement électronique utilisé pour les mesures commerciales; élaboration, recommandation ou application de lois, règlements, normes, spécifications ou de politiques, procédures et techniques d'assurance de la qualité; enquête sur des accidents, des défauts ou des litiges;
8. construction et réparation de prothèses et d'orthèses;
9. rédaction de normes, de spécifications, de procédures ou de manuels concernant les activités ci-dessus;
10. exercice d'autres fonctions techniques non précisées ci-dessus;
11. 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Définitions des groupes professionnels (2002)

## **Historique des négociations**

La présente ronde de négociations a débuté par l'échange de propositions le 27 avril 2007. Les négociations ont commencé le 17 mai 2007, suite à l'expiration de la convention collective le 21 juin 2007. Au terme de 19 mois de négociation, les parties se sont entendues sur un petit nombre de questions. La majorité des questions demeurent en litige. Le 2 septembre 2008, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé l'aide d'un médiateur, et Gilles Grenier fut nommé. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur aucune question, malgré l'aide du médiateur. L'AFPC a donc demandé le 27 novembre 2008 la mise sur pied d'un conseil d'arbitrage pour que ce dernier entende les parties sur toutes les questions en litige et rende une décision à cet égard.

L'AFPC s'est présentée à la table de négociation avec le mandat de négocier rapidement une nouvelle convention collective. Nous avons conclu une entente avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) en deux mois environ. Avec l'ARC, les deux parties avaient la volonté de parvenir à une entente et l'accord a été conclu avant l'échéance de la convention collective. Lorsque nous sommes allés à la table avec le Conseil du Trésor, nous croyions qu'il avait également le mandat de négocier une convention collective acceptable pour les deux parties dans un délai raisonnable. Cependant, le Conseil du Trésor s'est montré complètement inflexible, sans mandat ni volonté de négocier une convention collective juste et équitable.

Le présent mémoire contient de solides arguments à l'appui des propositions, et un besoin manifeste pour nos propositions. La partie 2 comprend les revendications syndicales relatives aux conditions de travail que l'équipe de négociation du groupe TC de l'AFPC désire soumettre au conseil d'arbitrage. La partie 3 traite des revendications salariales qui ont été formulées à la lumière des conditions économiques actuelles, des problèmes de maintien en poste et de recrutement et de la *Loi sur le contrôle des dépenses*.

## **Équipe de négociation de l'AFPC**

Au cours de l'arbitrage, il se peut que les membres de l'équipe soient appelés à fournir une explication plus détaillée au sujet de certaines questions qui ont donné lieu à nos revendications. L'équipe de négociation du groupe des Services techniques de l'AFPC est la suivante :

Carol Casey	(EG, Prairies)
Daniel Dubé	(EG, Québec)
Peter Holland	(GT, Atlantique)
Garry Larouche	(TI, Ontario)
Darrell-Lee McKenzie	(EG, Colombie-Britannique)
Phil Robinson	(TI, Colombie-Britannique)
Glen Whalley	(EG, Région de la capitale nationale)
Gerry Halabecki	Vice-président exécutif régional, Ontario

Représentants de l'AFPC :

Mike McNamara, négociateur, AFPC  
Seth Sazant, agent de recherche, AFPC

## **Cadre législatif**

Les articles 148 et 150 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* énoncent les facteurs dont tient compte le conseil d'arbitrage dans la prise d'une décision.

En vertu de ces impératifs législatifs, le Syndicat soutient que ses propositions sont justes et raisonnables et qu'elles respectent la capacité de payer de l'Employeur et le mandat du conseil d'arbitrage.

### La Loi sur le contrôle des dépenses

Il y a lieu de parler de l'adoption récente de la *Loi sur le contrôle des dépenses* (LCD). Aux termes de la LCD, et pour la période de contrôle allant du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2011, le conseil d'arbitrage ne peut rendre une décision portant sur les taux de rémunération ou sur la « rémunération additionnelle [qui signifie] allocation, boni, prime ou autre paiement semblable à l'un ou l'autre de ceux-ci versés aux employés »<sup>2</sup>.

Comme la Loi est entrée en vigueur à ce stade de la négociation pour cette unité, le Syndicat soutient que la Loi constitue un geste de mauvaise foi évident de la part du gouvernement, car il change les règles de la négociation au beau milieu du processus de négociation collective. En agissant ainsi, entrave le règlement de différends importants et de longue date entre les parties à l'égard de questions liées au salaire et à la rémunération. Qui plus est, le gouvernement neutralise le pouvoir législatif clair dévolu au Conseil par la LRTFP de régler les questions encore en litige.

L'AFPC a déposé une demande à la Cour supérieure de l'Ontario soutenant que ces mesures législatives contreviennent au droit constitutionnel du syndicat et de ses membres à la liberté d'association, clairement énoncé à l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cependant, sans préjudice à sa position quant à la légalité de cette mesure législative, le Syndicat insiste sur le fait que la période de contrôle prend fin le 31 mars 2011.

Par conséquent, le Syndicat demande au conseil d'arbitrage de rendre une décision à l'égard des questions suivantes, avec des augmentations salariales en vertu de ces articles qui entreront en vigueur le 22 juin 2011 :

- Article 62 : Marchandises dangereuses
- Nouveau : Indemnité de manipulation de substances dangereuses
- Appendice XX : Protocole d'accord concernant les techniciennes et les techniciens de laboratoire et en radioscopie du groupe Soutien technologique et scientifique travaillant dans les hôpitaux Percy Moore et Norway House

---

<sup>2</sup> *Loi sur le contrôle des dépenses*

**PARTIE DEUX**

**QUESTIONS EN LITIGE**

## ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

### Revendication de l'AFPC

#### 34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement

##### Exclusions

~~Les employé-e-s à qui l'Annexe I, Soutien Technologique et Scientifique, s'applique sont exclus de l'application du présent paragraphe.~~

- a) ~~L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à zéro virgule cinq (0,5) quinze (15) heure de congé payé pour chaque nuit où elle ou il est absent de sa résidence principale. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.~~
- b) ~~Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.~~
- b) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.02c) d), e) et f).

~~Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.~~

**Supprimer toutes les autres exclusions prévues dans le présent article dans les appendices suivants :**

- **Appendice B – Employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole**
- **Appendice C – Agents de pêches du groupe Techniciens divers affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans**
- **Appendice I – Employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine**
- **Appendice L – Employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer**
- **Appendice S – Certains techniciens d'entretien d'aéronef**

## **MOTIF**

### **Congé pour les employées et employés en déplacement**

Les membres du groupe TC effectuent des tâches très diversifiées. Un grand nombre ne voyagent pas du tout, tandis que d'autres sont appelés à vivre loin de chez eux pendant de longues périodes. Le système de classification de l'employeur ne dédommage pas de manière adéquate les membres appelés à se déplacer souvent dans le cadre de leurs fonctions. Afin d'offrir une indemnité supplémentaire aux membres qui voyagent plus que leurs homologues, le Syndicat avait donc négocié, lors d'une ronde précédente, la disposition sur le congé pour les employées et employés en déplacement. Le Syndicat soutient aujourd'hui que l'indemnité est tout simplement insuffisante pour compenser les contraintes vécues par les membres tenus de se déplacer pour le compte de l'employeur.

Nombreux sont les membres du groupe TC qui ont à voyager considérablement dans le cadre de leur travail. Ils doivent ainsi composer avec le stress et une perte substantielle de leur temps libre parce qu'ils sont loin de la maison et ne peuvent s'acquitter de leurs engagements familiaux et personnels. Nous parlons dans ce cas de temps mobilisé.

Le Syndicat soutient que trois changements devraient être apportés à l'article sur le Congé pour les employées et employés en déplacement :

1. changer le modèle d'accumulation des crédits de congé afin d'augmenter la durée de ce congé;
2. tenir compte de toutes les nuits passées à l'extérieur dans le calcul des crédits de congé; et
3. retirer les exclusions – tous les membres de l'unité de négociation devraient voir le droit d'accumuler des crédits de congé

La question du temps mobilisé a fait l'objet d'une étude conjointe détaillée entreprise par l'Employeur et l'AFPC en application de l'Appendice R de la convention collective du groupe Services techniques qui est venue à échéance le 21 juin 2000. L'étude a révélé que les employées et employés qui sont à l'extérieur de leur zone d'affectation

pendant de longues périodes signalent toute une série d'effets néfastes. Dans leurs réponses à un questionnaire détaillé sur le temps mobilisé, les employées et employés ont mentionné des effets psychologiques et sociaux tels un profond sentiment de solitude, l'incapacité de maintenir un engagement communautaire et la difficulté d'être loin de leur famille pendant de longues périodes. Les effets négatifs associés au temps mobilisé peuvent être regroupés en quatre principales catégories :

- **Effet négatif sur la vie familiale** (éloignement du conjoint et des enfants)
- **Vol du temps libre** (manque d'intimité, incapacité de suivre des cours, d'avoir des passe-temps, de participer à des activités communautaires, etc.)
- **Fardeau financier** (dépenses additionnelles pour l'entretien ménager et les frais de garderie, perte du revenu du conjoint, etc.)
- **Menace à la santé et à la sécurité physiques** (conditions de travail non sûres, effets cumulatifs du temps mobilisé sur la santé des membres, situations mettant la vie en danger).

(Pièce A)

Les membres du groupe TC signalent que la nature de leur travail les oblige à passer de longues périodes dans des localités isolées. C'est notamment le cas des TI qui font des inspections ou des GT qui travaillent sur le terrain ou à bord d'un navire. Lorsque les employées et employés se retrouvent dans cette situation, et qu'ils sont isolés de leurs familles et n'ont pas accès à des installations récréatives normales, ils doivent être indemnisés parce qu'ils ne peuvent pas utiliser leur temps comme bon leur semble. Ils ne peuvent pas participer à des activités communautaires, poursuivre des intérêts personnels, ni être présents pour les membres de leur famille. Le fait de travailler loin de leur domicile maintient ces membres captifs. L'AFPC veut régler ce problème en améliorant encore davantage l'article sur le temps en déplacement.

Malgré l'avancée réalisée en 2001 au titre du Congé pour les employées et employés en déplacement, les membres du groupe TC éprouvent toujours des difficultés en raison des restrictions que renferme l'article sur le temps en déplacement.

Le libellé actuel est tout simplement insuffisant. Un grand nombre de membres ne peuvent se prévaloir de ce congé en raison du seuil déraisonnablement élevé ou parce qu'ils sont exclus de l'article.

### **Situation actuelle**

Pendant l'exercice financier 2006-2007, 269 membres de cette unité de négociation se sont prévalus du congé pour les employées et employés en déplacement. Ces personnes ont pris en moyenne 2,5 jours de congé ou ont été payés l'équivalent de 2,5 jours aux termes de cet article.

Ce sont surtout les TI qui se sont prévalus de ce congé. Près de dix pour cent des TI y avaient droit. La communauté de l'inspection technique applique les règlements dans les secteurs de la sécurité des transports (avions, trains, bateaux, transport des matières dangereuses) et des poids et mesures. Il s'agit de fonctions d'une importance cruciale qui doivent être effectuées partout au pays et dans des régions éloignées afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité de toute la population canadienne. Ce type de travail exige des déplacements fréquents.

Selon les données que l'employeur a fournies au Syndicat, le coût du programme pour l'exercice financier de 2006-2007 a été minime – environ 160 000 \$ par année, ou 0,026 % de l'enveloppe salariale pour ce groupe. Nous soutenons que c'est une concession qui ne coûte pas cher du tout à l'employeur.

### **Introduction d'un nouveau modèle**

Si l'on veut indemniser les membres pour leur temps mobilisé, le modèle actuel présente deux problèmes : le seuil élevé pour se prévaloir du congé et le plafond des crédits fixé à 5 jours.

L'objet du congé pour les employées et employés en déplacement est d'indemniser les membres qui sont retenus loin de la maison. Les effets négatifs décrits plus haut se

manifestent bien avant la 40<sup>e</sup> nuit. Les exigences liées aux déplacements sont difficiles, peu importe la fréquence de ces déplacements. L'indemnité devrait refléter cette réalité.

De plus, certains membres sont mobilisés pendant de longues périodes. En fait, certains voyagent tellement qu'ils atteignent le plafond des 100 nuits à l'extérieur prévu au paragraphe 34.09. Une semaine de congé supplémentaire pour 100 nuits à l'extérieur, est une indemnisation bien modeste pour un tel sacrifice. Le Syndicat soutient qu'il ne devrait y avoir aucun maximum prévu à ce paragraphe, car si l'employeur exige d'un membre qu'il séjourne loin de son domicile, il doit être prêt à l'indemniser totalement pour le temps passé loin de sa cellule familiale.

Le Syndicat propose la mise en œuvre d'un nouveau modèle d'accumulation des crédits de congé payé à cause du sacrifice associé au temps mobilisé. Ce nouveau modèle serait tout simple : pour chaque nuit à l'extérieur, le membre aurait droit à une demi-heure de congé payé.

Il y a d'ailleurs un précédent dans l'administration publique fédérale. La convention collective conclue entre NAV Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) renferme exactement une telle clause. Le paragraphe 29.07 de la convention se lit comme suit :

Les employés en déplacement qui doivent passer une nuit à l'extérieur de leur zone d'affectation reçoivent une demi-heure (½) de temps libre compensatoire en remplacement pour chaque séjour d'une nuit. Si le temps libre compensatoire en remplacement ne peut être pris d'ici la fin de l'année de congé annuel, un paiement en argent est fait selon le taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars. (pièce B)

Une telle disposition s'impose si l'on veut maintenir un degré juste d'indemnisation pour les membres TC qui doivent effectuer une partie substantielle de leur travail en déplacement à la demande de leur employeur. Il n'y a pas lieu d'établir un seuil

arbitraire de nuits avant que le membre puisse avoir accès au congé. Un principe simple s'impose : si vous devez vous déplacer, vous devriez recevoir une indemnisation supplémentaire raisonnable. Il ne devrait pas y avoir de plafond. Si vous êtes tenu de vous déplacer très souvent dans l'exercice de vos fonctions, vous continuerez d'accumuler des jours de congé.

### **Accès au congé pour les employées et employés en déplacement**

En vertu de la convention collective des TC, un certain nombre de personnes sont exclues à l'heure actuelle, de la disposition actuelle sur le congé pour les employées et employés en déplacement. Ce groupe comprend :

- Les employées et employés tenus d'exercer leurs fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel elles ou ils voyagent et/ou qui leur sert de logement pendant une période de service.
- Appendice B – Les employées et employés du groupe GT, à l'emploi du ministère des Pêches et Océans travaillant dans des établissements piscicoles.
- Appendice C – Les agentes et agents des pêches du groupe GT au service du ministère des Pêches et Océans affectés à la surveillance maritime à bord d'un aéronef ou d'un navire.
- Appendice I – Les employées et employés du groupe EG du Bureau de lutte contre la lamproie marine.
- Appendice L – Les employées et employés du groupe EG, à l'emploi du ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer.
- Appendice S – Certains techniciens et techniciennes d'entretien d'aéronef.

Le Syndicat soutient qu'il n'y a pas de motif clair de refuser cet avantage à ces membres. Pourquoi les membres de cette liste souffriraient moins de ces longues périodes d'absence de leur domicile que ceux qui ont droit à ce congé?

Cette exclusion avait peut-être un sens avant l'ajout du congé pour les employées et employés en déplacement à l'article 34 – Temps de déplacement. Peut-être existait-il des raisons justifiant leur exclusion mais, ces raisons ne tiennent plus depuis la mise en œuvre du congé pour les employées et employés en déplacement. Rien ne vient

distinguer la vie des membres visés par ces appendices. Si l'objet est de dédommager les personnes qui doivent voyager, rien ne permet d'établir des distinctions entre l'ensemble des membres. Nous proposons donc que toutes les exclusions à l'article sur le congé pour les employées et employés en déplacement soient supprimées.

Le congé pour les employées et employés en déplacement devrait s'appliquer à tous les membres du groupe TC sans exception. Les exclusions actuelles sont injustes, car si l'employeur exige de ces membres qu'ils effectuent un travail qui leur permettrait d'acquérir des crédits de congé pour employées et employés en déplacement, ils devraient pouvoir avoir accès à ce congé. C'est une question de justice et de respect pour ces travailleurs et travailleuses.

### **Déplacement lié à la formation**

Le fait d'exclure les déplacements liés à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires désavantage les employées et employés, car ces déplacements profitent à l'employeur. Une fois encore, si l'employeur exige des membres qu'ils suivent une formation qui nécessite des déplacements, ces déplacements devraient compter aux fins de l'acquisition de congés pour les employées et employés en déplacement.

En conclusion, malgré l'adoption, en 2001, du congé pour les employées et employés en déplacement, les membres du groupe TC, particulièrement ceux qui effectuent beaucoup de déplacements pour le compte de l'employeur, ont encore du mal à équilibrer leurs vies familiale et professionnelle. L'employeur pourrait alléger la pression sur ces membres en améliorant les dispositions concernant le congé pour les employées et employés en déplacement et en permettant à tous les membres de s'en prévaloir.

## ARTICLE 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

### Revendication de l'AFPC

#### Remplacer l'article 41 actuel par le suivant :

41.01 Lorsqu'une employée ou un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions,

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

et qu'elle ou il a présenté une réclamation à la commission des accidents du travail pertinente conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, la personne a droit à un congé pour accident de travail payé d'une durée correspondant à la période pendant laquelle la commission a établi que la personne est incapable de travailler en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection décrite aux alinéas a) et b).

41.02 Si, suite à sa réclamation, l'employée ou l'employé reçoit en règlement de toute perte de rémunération un montant d'argent de la commission des accidents du travail pertinente, elle ou il doit verser le plein montant au Receveur général du Canada.

### MOTIF

Dans pratiquement tous les cas où le Conseil du Trésor est l'employeur, les membres souffrant d'une invalidité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à un congé pour accident du travail avec pleine rémunération pour une période raisonnable déterminée par l'employeur lorsque l'invalidité est confirmée par une commission des accidents du travail, (CAT) provinciale ou territoriale conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE).

Même si la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale fixe la durée de la période de rétablissement, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre fin aux prestations prévues au congé pour accident de travail. Autrement dit, le membre est transféré au régime de prestations directes de la CAT et touche les prestations prévues par le régime d'indemnisation des travailleuses et travailleurs provincial ou territorial, ce qui représente 75 % à 90 % du revenu net de l'employé selon la province ou le territoire.<sup>3</sup>

Les dispositions actuelles de la convention collective posent problème à divers titres, ce qui entraîne des situations pénibles pour les membres :

1. Nos membres sont traités différemment d'un ministère à l'autre. Et les pratiques concernant les congés pour accident de travail peuvent varier considérablement au sein d'un même ministère, selon la région. Il n'y a aucune norme uniforme concernant la période raisonnable dans le cas du congé pour accident du travail.
2. On ne peut contester la décision de l'employeur de transférer un membre au régime de prestations directes de la CAT, même si la décision est manifestement déraisonnable.
3. La décision de l'employeur est souvent influencée par l'identité de la personne ayant subi l'accident. Si l'employeur privilégie cette personne, il peut approuver un plus long congé pour accident du travail. Mais, si l'employeur n'aime pas ce membre, il ne sera pas aussi généreux. Dans certains cas, le membre a été transféré au régime de prestations directes de la CAT après seulement quelques jours.
4. La nature de l'accident ou de la maladie peut également être un facteur déterminant. Les membres qui souffrent de microtraumatismes répétés sont rapidement transférés des prestations relatives au congé pour accident de travail

---

<sup>3</sup> L'exception est le territoire du Yukon, où l'avantage est fondé sur 75 % du revenu brut.

au régime des prestations directes. Un accident de travail grave qui a fait les manchettes peut influencer l'employeur à prolonger le congé pour accident de travail accordé à un membre.

5. Les budgets interministériels sont souvent la source de problèmes. Les salaires de base prévus dans les dispositions du congé pour accident de travail proviennent généralement du budget de la section ou de la direction où travaille le membre blessé. Les prestations directes du régime d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs proviennent généralement du budget central des ressources humaines.

Cela peut pousser le ministère à transférer le membre blessé aussi rapidement que possible au régime de prestations directes de la CAT, libérant ainsi les fonds affectés à la rémunération, ce qui lui permet de remplacer le membre blessé par un autre travailleur apte physiquement. L'adaptation des fonctions pour un membre blessé ou son retour graduel au travail constitue souvent un obstacle.

6. C'est une situation difficile financièrement pour le membre. Non seulement doit-il composer avec une rémunération réduite lorsqu'il touche les prestations de la CAT, mais il doit aussi, à son retour au travail, remettre à l'employeur sa portion du régime de retraite, du régime de soins de santé de la fonction publique, des prestations supplémentaires de décès et de l'assurance-invalidité.

Si les membres sont en congé pour des périodes de dix jours ou plus, ils sont également perdants sur le plan de l'accumulation des crédits de congé de maladie et de congé annuel. Toute période de congé non payé ne compte pas pour la révision de la rémunération, les augmentations de rémunération, la date d'augmentation d'échelon et l'emploi continu, ce qui crée des difficultés financières à long terme pour le membre.

Les problèmes décrits ci-dessus existent depuis un certain temps. L'AFPC a essayé de négocier des changements au libellé du congé pour accident de travail au cours de la dernière ronde de négociations. Même si elle n'a pas réussi à obtenir ces changements, il est intéressant de noter que le bureau de conciliation qui avait été saisi de cette cause a convenu qu'il fallait retirer à l'employeur son pouvoir discrétionnaire à l'égard de la période du congé d'accident de travail. Le bureau a recommandé que la première partie du paragraphe 41.01 se lise comme suit :

**41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée correspondant à celle pour laquelle une commission des accidents du travail a certifié qu'il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions [...]**

Au niveau fédéral, le STTP et l'AFPC/SEPC ont négocié des dispositions assurant pleine rémunération et avantages pour tous les travailleurs et travailleuses blessés ou malades pendant toute la durée du congé approuvé par la commission des accidents du travail provinciale ou territoriale. (Pièce C). De même, la convention collective négociée par l'AFPC pour le compte des travailleurs et travailleuses des Services postaux à la Chambre des communes n'accorde pas à l'employeur le pouvoir discrétionnaire de fixer la durée du congé pour accident de travail. Là encore, c'est la décision rendue par la commission des accidents du travail qui prévaut. (pièce D)

Notre proposition est fondée sur un motif solide, et ces conventions collectives fédérales prouvent que notre revendication est juste pour les travailleurs et travailleuses blessés et n'est nullement un fardeau pour le Conseil du Trésor sur le plan administratif.

## ARTICLE 54 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

### Revendication de l'AFPC:

Modifier comme suit :

#### **54.05**

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- (i) un cours offert par l'Employeur;
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b) À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 54.05a). **Une telle approbation ne peut être refusée sans motifs raisonnables.** L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 34, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c) Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

#### **Nouveau 54.07**

**Employé-e-s de la classification TI :**

**Un employé-e obtient un congé payé pour maintenir les compétences précisées dans son énoncé de critères de mérite. L'employeur remboursera à l'employé-e tous les frais de scolarité afférents au cours, y compris les dépenses de voyage engagées pour suivre le cours, si l'employé-e a terminé le cours avec succès.**

## **MOTIF**

### **Antécédents**

Le groupe TC est composé de groupes professionnels qui effectuent des tâches techniques hautement spécialisées. Pour la plupart des postes de ce groupe, les connaissances et les habiletés requises sont acquises après une formation spécialisée postsecondaire. De plus, un grand nombre de membres de la classification TI ont besoin d'un permis ou d'un certificat de compétence permanent, les normes de compétence constituant une exigence établie par la Loi. Comme la plupart de ces compétences sont liées à des habiletés techniques et des nouveautés technologiques, elles évoluent au fil du temps. Ces personnes doivent maintenir et améliorer leurs compétences par le biais de la formation spécialisée et du perfectionnement professionnel. Un grand nombre de membres du groupe TC ont eu de la difficulté à obtenir la formation requise pour s'adapter aux progrès dans leur domaine. Le Syndicat veut s'assurer que les membres du groupe TC sont capables d'accéder à la formation dont ils ont besoin pour bien faire leur travail.

### **Question**

Les membres du groupe TC méritent un accès équitable à une formation appropriée. L'employeur en tire également profit, car la formation permet aux employées et employés d'améliorer leurs habiletés, de s'engager davantage et d'accroître leur rendement ce qui améliore la productivité. S'il ne peut compter sur un effectif suffisamment formé, l'employeur pourrait devoir faire face à des coûts plus élevés ou à des conséquences encore plus graves.

C'est tout spécialement important dans le contexte d'un environnement de travail qui a beaucoup changé au fil des ans et qui évolue constamment. La nouvelle technologie exige des employés qu'ils acquièrent de nouvelles habiletés et mettent à jour leur formation et leur accréditation. D'un côté, le gouvernement reconnaît que la formation est la clé de l'avenir économique pour le Canada et sa main d'œuvre, mais de l'autre, de nombreux employés du groupe TC doivent continuellement lutter pour avoir accès à des possibilités de formation.

Notre proposition renferme deux questions que nous aborderons séparément. À maintes reprises, l'employeur a affirmé son engagement à offrir un niveau de formation adéquat aux employées et employés. En ajoutant au paragraphe 54.05 la phrase « Une telle approbation ne peut être refusée sans motifs raisonnables », le Syndicat veut intégrer à la convention collective un critère pour s'assurer que l'employeur respecte ses engagements.

Un grand nombre de nos membres ont dit avoir eu de la difficulté à faire approuver une demande de congé à des fins de perfectionnement professionnel par leur gestionnaire. En précisant que ce congé « ne peut être refusé sans motifs raisonnables », on s'assure que l'employeur ne peut ni approuver ni refuser arbitrairement les demandes de formation. La proposition du syndicat prévoit un système juste pour l'employeur et les employés en ceci que la formation doit respecter le préambule et les critères énoncés à l'alinéa 54.05 a), mais limite également toute décision inéquitable quant à l'attribution des congés de formation parmi les employées et employés.

La deuxième partie de la proposition porte sur les TI. Le syndicat veut que l'employeur accorde un congé payé et assume les frais associés au maintien de l'accréditation professionnelle que les employés étaient tenus d'avoir au moment de l'embauche. Les TI sont souvent embauchés à la condition d'avoir certaines qualifications, certaines accréditations ou certains titres professionnels. Cependant, dans de nombreux cas, l'employeur n'exige pas de l'employé qu'il maintienne son accréditation. Cette décision est bien sûr une prérogative de l'employeur, mais l'employé a tout de même besoin de maintenir le niveau de connaissances requis pour effectuer son travail. La technologie évolue très rapidement et de nombreux TI trouvent de plus en plus difficile d'acquérir toutes les connaissances dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. C'est tout particulièrement important dans le cas des postes axés sur l'application des règlements. À mesure qu'évolue la technologie, les inspecteurs techniques connaissent de moins en moins comment fonctionnent les processus utilisés dans les industries où ils sont censés appliquer les règlements.

Par exemple, au Bureau de la sécurité des transports, il y a un groupe d'inspecteurs techniques qui enquêtent sur les accidents de transport, comme les écrasements d'avions et d'hélicoptères. Comme la technologie de l'aviation a connu des changements et des développements considérables, les membres trouvent très difficile de faire enquête sur les systèmes et les éléments qui sont susceptibles d'avoir causé l'écrasement. C'est là une portion centrale de leur travail mais l'employeur ne paie pas pour qu'ils puissent aller chercher la formation qui leur permettrait d'acquérir les connaissances dont ils ont besoin pour bien faire leur travail.

De plus, les membres du groupe TI qui ont pour collègues des membres du groupe AO au Bureau de la sécurité des transports à Transports Canada vivent des injustices flagrantes au plan de la formation et du perfectionnement professionnel. Il existe, en effet, un article dans la convention collective selon lequel ils peuvent actualiser leurs connaissances techniques (pièce E). Un brevet de pilote à jour est non seulement utile pour l'employeur, mais aussi pour les membres du groupe AO qui veulent continuer à piloter un avion. En raison de cet article, les AO ont donc préséance sur leurs collègues TI au moment de la distribution de l'argent des fonds alloués à la formation.

Les membres du groupe AO jouissent également de nombreux avantages secondaires auxquels les TI n'ont pas accès. Par exemple, dans le cadre de leur formation, les AO découvrent les nouvelles pièces d'avion et les nouveaux systèmes avec lesquels ils doivent travailler. Or, ce sont des connaissances essentielles au travail d'exécution de la loi et aux enquêtes. En l'absence d'un libellé approprié dans la convention collective, les membres du groupe TI ne recevront pas la formation adéquate pour s'acquitter avec efficacité de leurs fonctions.

Si l'accréditation est une exigence formulée dans l'Énoncé des qualités de l'employé au moment de l'embauche, il devrait avoir la possibilité de maintenir cette accréditation. Il est dans l'intérêt de l'employeur de faciliter la formation de l'employé et le maintien de son accréditation. Les TI sont embauchés pour contrôler et appliquer les règlements. La

formation leur permet d'effectuer leur travail de manière adéquate. Notre proposition est un pas en avant dans la poursuite de cet objectif.

## ARTICLE 62- MARCHANDISES DANGEREUSES

### Revendication de l'AFPC:

**Modifier comme suit :**

**Nouvelle c) :**

- c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, les techniciennes et techniciens en munitions, qualifiés par l'employeur pour emballer et étiqueter des munitions et des explosifs, reçoivent cette indemnité

### MOTIF

Les techniciennes et techniciens en munitions sont qualifiés par l'employeur pour emballer et étiqueter des munitions et des explosifs pour les Forces canadiennes. Dans le cadre de leur travail, ces personnes doivent manipuler, entreposer, préparer, expédier, certifier des munitions et des explosifs et en disposer en toute sécurité. Le système de classification de l'employeur ne permet pas d'indemniser ce groupe de travailleurs et travailleuses qui manipulent des substances aussi dangereuses qui plus est, l'employeur interprète l'indemnité actuelle au titre de manipulation des marchandises dangereuses d'une manière qui exclut les techniciennes et techniciens en munitions.

### Environnement de travail

Actuellement, il y a environ 150 techniciennes et techniciens en munitions au Canada. Ces personnes sont responsables de la manipulation, de l'emballage, de l'entreposage, de l'expédition et de l'étiquetage des munitions et des explosifs destinés aux Forces canadiennes.

Les munitions et les explosifs appartiennent à la Classe 1 des substances dangereuses, soit la classe la plus dangereuse. En cas d'erreur, cette classe de substances présente les plus graves conséquences (dommage catastrophique aux biens et risque de mort). Les techniciennes et techniciens en munitions sont les seuls

employés autorisés par l'employeur à effectuer ces tâches spécifiques et sont soumis à une formation professionnelle complète et à des programmes d'examen du rendement au travail.

Les techniciennes et techniciens en munitions mettent deux ans à obtenir leur accréditation. Les apprentis commencent au niveau GT-01 et deviennent GT-02 lorsqu'ils sont pleinement qualifiés. Au terme de la formation, qui est assurée par le ministère de la Défense nationale (MDN), les techniciennes et techniciens en munitions possèdent les qualifications requises pour emballer et étiqueter les substances conformément à la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*, mais ne sont pas accrédités en vertu de la Loi. Pourtant, on leur confie la responsabilité d'emballer, de charger, d'assujettir les munitions et de mettre les mises en garde appropriées sur le camion.

### **Pratique actuelle**

La pratique actuelle de l'employeur consiste à accorder une indemnité aux employés qui signent le billet de pesée, mais pas à ceux qui manipulent et emballent les munitions. La personne qui signe les billets de pesée doit avoir une formation et une accréditation mais pas nécessairement la formation complète d'un technicien en munitions. Ce travail peut être effectué par un CR ou un GS. Le signataire ne supervise pas toutes les étapes du processus d'emballage et d'expédition. Il vérifie que les formulaires adéquats sont bien remplis et que l'envoi est conforme à la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* (LTMD). Même si le Syndicat reconnaît que la personne qui signe le billet de pesée a droit à l'indemnité, vu qu'elle manipule des substances dangereuses, cette personne peut très bien n'avoir joué aucun rôle dans l'emballage. Elle se fie aux compétences des membres de l'équipe pour s'assurer que l'envoi est conforme aux règlements afférents à la LTMD.

La technicienne ou le technicien en munitions est la personne qui emballe et étiquette les marchandises, y appose les indications pour le transport et remplit le certificat d'emballage. En vertu de la LTMD, le billet de pesée ne peut être rempli sans ce

certificat, qui contient toutes les données pertinentes de l'expédition exigées par le transporteur.

Ce sont les techniciennes et les techniciens en munitions qui sont le plus en contact avec les marchandises dangereuses. Pourtant, ils ne reçoivent aucune indemnisation pour ce travail. C'est la personne qui signe le billet de pesée qui reçoit l'indemnisation. Ainsi, comme les techniciens et techniciennes en munitions ne sont pas accrédités par la Loi mais reçoivent plutôt une formation de l'employeur pour emballer et étiqueter des explosifs, ils n'ont pas droit à l'indemnité.

De plus, ces fonctions n'apparaissent pas dans la norme de classification actuelle du Conseil du Trésor. Par conséquent, le membre ne reçoit aucune indemnisation pour la fonction et la responsabilité supplémentaires associées à la manipulation de marchandises dangereuses. Le syndicat soutient qu'un employé tenu d'effectuer ces fonctions devrait recevoir une rémunération égale à celle que reçoivent tous les autres membres qui manipulent des marchandises dangereuses.

### **Coûts et comparateurs**

Notre revendication ne coûterait pas très cher à l'employeur puisque le coût annuel maximum absolu se chiffre à seulement 135 000 \$. Ce coût maximum, qui s'appuie sur des hypothèses très libérales, est sans doute plus élevé que le coût réel. Pour arriver à ce chiffre, nous sommes partis de l'hypothèse qu'aucun technicien en munitions ne recevait actuellement cette indemnité et qu'une fois la proposition appliquée tous les techniciens en munitions la recevraient pour chaque jour travaillé.

Le calcul a été établi comme suit :

150 employés x 75 \$ par mois x 12 mois par année = 135 000 \$ par année

Ce chiffre représente environ 0,022 % de la masse salariale de base pour le groupe TC en 2007.

Non seulement cette proposition coûte peu cher, mais le groupe TC ne demande même pas la parité avec les autres groupes de l'administration publique centrale. Les membres du groupe SV ont droit à davantage et ils reçoivent une indemnité pour une plus vaste gamme d'activités. Les membres SV reçoivent une indemnité de 75 \$ par mois, non de 3,50 \$ par jour.

### **Conclusion**

Le syndicat soutient que l'intention de l'article sur le transport des marchandises dangereuses est de fournir une indemnisation supplémentaire pour l'exécution de tâches dangereuses pour le compte de l'employeur. Les techniciennes et techniciens en munitions manipulent, emballent et étiquettent la classe la plus dangereuse de marchandises mais ne reçoivent aucune indemnisation pour le haut niveau de danger associé à leur travail. Ils et elles ne reçoivent pas de points additionnels de la norme de classification et n'ont pas accès à l'indemnité de manipulation de substances dangereuses prévue dans la convention collective, pour une question de forme, car ils sont qualifiés mais non accrédités en vertu de la Loi. L'indemnité n'est pas accordée à ceux et celles qui sont en première ligne et qui manipulent les marchandises dangereuses, elle n'est accordée qu'aux travailleuses et travailleurs qui signent le billet de pesée pour l'expédition des marchandises. C'est tout à fait absurde et le Syndicat demande respectueusement à l'arbitre d'accepter sa proposition. Les techniciennes et techniciens en munitions devraient être traités comme les autres membres qui doivent manipuler des marchandises dangereuses et qui sont accrédités aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*.

## **NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ DE MANIPULATION DE SUBSTANCES DANGEREUSES**

### **Revendication de l'AFPC:**

L'employé-e qui a complété la formation nécessaire, maintient son accréditation et est chargé de s'acquitter d'une ou de plusieurs fonctions liées aux disciplines nommées ci-dessous reçoit une indemnité mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$) pour chaque mois au cours duquel l'employeur lui demande d'exécuter ce genre de fonctions.

- a) Intervention en cas d'urgence nucléaire
- b) Intervention d'urgence en cas de déversement de matières dangereuses
- c) Équipe d'intervention en cas d'urgence chimique
- d) Tâches de responsable de la radioprotection

### **MOTIF**

Les règlements en matière de santé et sécurité au travail exigent de l'employeur qu'il ait du personnel qualifié en disponibilité, prêt à intervenir sur court préavis en cas d'urgence nucléaire, de déversement de matières dangereuses, d'urgence chimique et pour assurer la radioprotection. Aux termes des règlements, une personne qualifiée est une personne qui, en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience, est qualifiée pour s'acquitter de cette fonction d'une manière sûre et adéquate.

Ces fonctions, imposées par la loi, ne se retrouvent dans aucune description de travail des postes visés. Ces fonctions sont attribuées par l'employeur en plus des fonctions liées au poste de l'employé. Comme elles ne font pas partie de la description de travail, il n'y a aucune indemnisation additionnelle pour les membres du groupe TC qui s'acquittent de ces fonctions supplémentaires. Quelqu'un doit quand même s'acquitter de ces fonctions. Cette personne, qui se met dans une situation risquée pour remplir les obligations de l'employeur prévues par la loi, a besoin d'une formation adéquate pour s'en acquitter.

Les membres du groupe TC s'acquittent actuellement de certaines fonctions puisqu'ils font partie de l'équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire (EIUN), de l'équipe d'intervention en présence de matières dangereuses (HAZMAT), de l'équipe d'intervention en cas d'urgence chimique (EIUC), et de l'équipe chargée de la radioprotection. L'employeur nomme souvent les membres à ces équipes, sans toutefois les indemniser pour leur temps ou pour les risques associés à ces fonctions. En outre, ces employés sont souvent chargés de préparer la documentation juridique nécessaire pour respecter la loi fédérale. En cas de non-conformité, il y a risque de poursuites judiciaires, d'annulation de permis et de suspension des activités comportant l'utilisation des substances dangereuses pour toute l'installation. Toute conséquence de ce genre aurait évidemment de lourdes répercussions sur le fonctionnement de l'installation.

Voici des exemples des fonctions assumées par les membres du groupe TC :

#### Intervention en cas d'urgence nucléaire

- Les membres des groupes GT et EG qui travaillent à la Direction de la protection de l'environnement (Environnement Canada) et à Pêches et Océans.

#### Intervention en cas de déversement de matières dangereuses

- Les membres du groupe GT de Rocky Point, en Colombie-Britannique : les membres qui travaillent à ce réservoir à combustible pour les torpilles sont les intervenants en première ligne en cas de déversement, avant même l'arrivée des pompiers du groupe SV.
- Les membres du groupe GT à Environnement Canada nettoient les déversements dangereux dans l'eau, afin de réduire l'impact environnemental.

#### Intervention en cas d'urgence chimique

- Les membres du groupe EG qui travaillent dans les laboratoires à Agriculture Canada et Santé Canada : les déversements peuvent être de nature chimique ou biologique.

#### Tâches de responsable de la radioprotection

- Les membres des groupes EG et GT à la base du MDN à Suffield démilitarisent et éliminent les substances chimiques et radioactives. Certains sont appelés travailleurs irradiés afin qu'ils puissent être exposés à des niveaux plus élevés de radiation.

- Les membres du groupe EG d'Agriculture et Agroalimentaire Canada à Summerland (Colombie-Britannique) doivent souvent assumer les fonctions de responsable de la radioprotection.

Les membres du groupe TC qui ont à travailler avec du matériel dangereux dans leur équipe d'intervention ont souvent plusieurs compétences. Par exemple, les nombreux EG et GT qui travaillent à la recherche en défense biologique sont appelés à faire diverses choses :

- La synthèse des matériaux, l'utilisation en laboratoire et l'élimination
- La formation avec des agents toxiques réels pour les équipes d'intervention d'urgence militaires et civiles
- Le travail de démilitarisation partout au Canada, comportant la récupération sûre de vieilles ordonnances, de déchets de laboratoire, etc., et leur élimination adéquate. Les membres peuvent être responsables de la récupération d'explosifs, de produits chimiques, de biomatériaux et de matières radioactives
- Travail de radioprotection : les membres qui sont responsables de la radioprotection peuvent être exposés à des niveaux plus élevés de radiation que le grand public

Le groupe SV a obtenu une indemnité d'équipe d'intervention d'urgence nucléaire pour les pompiers des BFC d'Esquimalt et d'Halifax. Le libellé est le suivant :

***7.02** Les pompiers qui travaillent dans les casernes des BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$). (pièce F)*

Le groupe TC veut obtenir la parité avec le groupe SV sous la forme d'une Indemnité de manipulation de substances dangereuses. Les fonctions de l'EIUN, de l'EIUC, de l'HAZMAT et de radioprotection sont parfois dans les descriptions de travail des postes, parfois non. Même si elles sont dans la description de travail, comme l'Indemnité de transport des marchandises dangereuses, le système de classification archaïque du Conseil du Trésor ne s'est pas adapté à la nature évolutive du travail de nos membres. Par conséquent, il ne permet pas d'évaluer de manière adéquate les fonctions et les

responsabilités des postes, ni ne reflète les changements apportés aux lois et règlements.

Le bureau de conciliation lors de la ronde de négociation précédente était également d'accord avec le Syndicat et a recommandé la mise en œuvre de l'Indemnité de manipulation de substances dangereuses comme l'avait proposé le Syndicat.

Tant que le système de classification ne permettra pas d'indemniser de manière appropriée les employés pour les responsabilités et les risques inhérents à leurs postes, l'AFPC continuera d'exhorter l'employeur à verser des indemnités comme l'Indemnité de manipulation de substances dangereuses pour les fonctions effectuées par les membres du groupe TC, mais non cotées en vertu de la norme de classification actuelle.

## NOUVEL ARTICLE – CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

### **Revendication de l'APFC**

XX.01 À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

### **MOTIF**

Avec cette proposition, le Syndicat désire offrir une plus grande souplesse aux employées et employés en les aidant à mieux équilibrer leur travail et leur vie personnelle et à faire plus facilement la transition vers la retraite. Cette proposition répond aux besoins et préoccupations de nos membres qui approchent de l'âge de la retraite à l'égard des questions de santé, de leurs responsabilités familiales et de leur bien-être personnel. L'employeur profitera également de cette disposition, car elle facilitera la gestion de la vague de départs à la retraite de la fonction publique. Le fait d'offrir des incitatifs tangibles comme un plus grand nombre de congés payés contribuera à encourager les employées et employés plus âgés à demeurer dans la population active plus longtemps.

### **Défis**

La transition entre l'emploi à plein temps et la retraite est une étape importante dans la vie d'une personne. Du point de vue de l'employeur, les programmes de retraite progressive permettent de garder les employés plus âgés et compétents qui autrement prendraient leur retraite complètement, surtout dans les postes spécialisés du groupe TC où il y a pénurie de candidats au niveau d'entrée. Les congés additionnels profitent aux travailleurs et travailleuses plus âgés, non seulement parce qu'ils facilitent la transition vers la retraite, mais également parce qu'ils leur permettent d'équilibrer leur travail et leurs responsabilités familiales, particulièrement s'ils doivent prendre soin d'un conjoint vieillissant ou de parents âgés.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)<sup>4</sup>, il arrive souvent que les conditions de travail ne soient pas adaptées aux besoins et capacités des travailleurs plus âgés. Des modèles de travail inflexibles obligent un grand nombre de travailleurs plus âgés à faire un choix difficile entre le travail à plein temps et la retraite à plein temps.

### **Une énorme vague de départs à la retraite s'annonce**

Ce problème sera particulièrement important dans le cas du groupe TC. Comme vous pouvez le constater dans le tableau suivant, plus du tiers des membres du groupe TC ont plus de cinquante-et-un ans.

	De 50 à 59ans	Plus de 60 ans	Plus de 50 ans	Âge moyen
DD	30,7 %	5,1 %	35,8 %	44,5
EG	29,3 %	3,1 %	32,4 %	45,0
GT	27,7 %	3,5 %	31,2 %	45,1
PI	27,2 %	0,8 %	28,0 %	44,0
PY	58,3 %	0,0 %	58,3 %	49,1
TI	35,8 %	7,8 %	43,5 %	48,7
Total	29,8 %	3,7 %	33,6 %	45,5

*Source : Conseil du Trésor, Système d'information des titulaires, mars 2007*

Ces chiffres sont constants pour toutes les classifications et particulièrement élevés pour le groupe TI. Ces chiffres devraient être une source de préoccupation pour l'employeur. Le marché du travail qui rétrécit augmente la concurrence pour les travailleurs et travailleuses qualifiés. Maintenant qu'un grand nombre de membres TC approchent de l'âge de la retraite, ils veulent des options pour faciliter la transition vers la retraite et recherchent un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle.

L'employeur aura également besoin de solutions pour garder ses effectifs du groupe TC et réduire les répercussions de l'énorme vague de départs à la retraite qui est sur le point de déferler.

<sup>4</sup> Site Web de l'OCDE, DELSA Newsletter, Older Workers: Living longer, working longer (en anglais seulement), [www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/54/47/35961390.pdf)

## **Dispositions actuelles**

Le Conseil du Trésor a actuellement une Politique sur congé de transition à la retraite dont peuvent se prévaloir les membres du groupe TC, ainsi que les autres unités de négociation dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Cette politique permet aux membres de réduire leur semaine de travail jusqu'à concurrence de 40 pour cent. Leur salaire est rajusté en fonction du nombre d'heures travaillées, tandis que leur pension et leurs avantages sont maintenus au même niveau que s'ils travaillaient à temps plein.

Voici un extrait de l'énoncé de la politique :

*« L'employeur a pour politique de créer un environnement de travail qui laisse à l'employé une marge de manœuvre qui lui permette de mieux concilier ses obligations professionnelles et personnelles tout en satisfaisant aux exigences opérationnelles à un coût raisonnable. Cette politique figure parmi un certain nombre de mesures volontaires d'assouplissement des régimes de travail offerts aux employés et aux gestionnaires. » (pièce G)*

Le Conseil du Trésor dresse la liste des avantages suivants pour l'Employeur dans le préambule de la politique :

- elles [les organisations] sont mieux placées pour attirer et conserver des personnes très compétentes
- il y a moins de stress et de conflits au sein de leur effectif
- le niveau de productivité et la production sont plus élevés et les employés s'absentent moins souvent
- ils sont plus satisfaits et plus motivés
- le milieu de travail est plus agréable

Le fait de mettre en place un congé de préretraite, comme le propose le Syndicat, respecterait bien l'esprit de la Politique sur le congé de transition à la retraite. À l'approche de l'énorme vague de départs à la retraite, il est impératif de veiller à ce que l'employeur mette en place des incitatifs pour que les employés restent plus longtemps et transfèrent la mémoire de l'organisation au nouveau groupe d'employés.

De plus, cette proposition est tout à fait conforme à ce qui existe actuellement ailleurs au sein de l'administration publique fédérale. L'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'AFPC, ainsi que la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et

travailleuses des postes (STTP) ont inclus dans leurs conventions collectives une disposition similaire à celle proposée dans le présent mémoire.

## **Agence du revenu du Canada et l'AFPC**

### **Article 53: Congé de pré-retraite**

53.01 À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique. (pièce H).

## **Société canadienne des postes et STTP**

### **19.13 Congé de préretraite**

- a) En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une employée régulière ou un employé régulier qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq (5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'année de congés annuels au cours de laquelle elle ou il devient admissible au congé et dans chaque année de congés annuels subséquente jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite. (pièce I).

En plus du libellé touchant le congé de pré-retraite, les employés de l'ARC ont également accès à une Politique sur congé de transition à la retraite.

## **Conclusion**

L'AFPC soutient qu'un congé de pré-retraite profite à l'employeur et à l'employé en ceci qu'il facilite la transition vers la retraite des employés et augmente la capacité de l'employeur de garder les employés d'expérience à un moment où une grande proportion de ses effectifs approchent de la retraite. De plus, l'AFPC souligne respectueusement que certains fonctionnaires de la fonction publique fédérale ont déjà accès à un congé de pré-retraite. Nous parlons des 26 000 employées et employés qui travaillent pour l'Agence du revenu du Canada, ainsi que des employées et employés de la Société canadienne des postes.

**APPENDICE « D »**  
**PROTOCOLE D'ACCORD S'APPLIQUANT À CERTAINS EMPLOYÉ-S**  
**DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS, QUI TRAVAILLENT PAR**  
**ROULEMENT OU SELON UN HORAIRE IRRÉGULIER (CONTRÔLEURS**  
**DES CENTRES DE COORDINATION DU SAUVETAGE ET DES**  
**CENTRES SECONDAIRES DE SAUVETAGE MARITIME DU SERVICE**  
**DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE DE LA GARDE CÔTIÈRE**  
**ET PERSONNEL D'AÉROGLISSEURS)**

**Revendication de l'AFPC:**

**Supprimer l'actuel paragraphe 25.09 et le remplacer par le suivant :**

25.09

- a) Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon qu'au cours d'une période ne dépassant pas soixante-trois (63) jours :
  - (i) les employé-s effectuent, en moyenne, trente-sept heures virgule cinq heures (37,5) par semaine;
  - (ii) les employé-s effectuent des postes de douze (12) heures par jour (sauf si d'autres dispositions ont été adoptées), un poste étant défini comme la durée continue entre le commencement prévu du poste et la fin prévue du poste;
  - (iii) la durée des postes à chacun des centres ne peut être modifiée, sauf par entente mutuelle entre l'Employeur et le représentant régional du syndicat;
  - (iv) les employé-s effectuent un maximum de quatre (4) postes consécutifs de douze (12) heures.
- b) Les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre est d'au moins quatre (4) pour un horaire de postes de douze (12) heures. Le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos commence immédiatement après minuit le jour civil au cours duquel l'employé-e a effectué, ou devait effectuer selon son horaire, son dernier poste normal de travail.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) susmentionnés, l'Employeur :
  - (i) peut, au plus deux (2) fois par année financière, exiger de l'employé-e qu'il travaille cinq (5) postes de douze (12) heures;  
et
  - (ii) peut, au plus deux (2) fois par année financière, prévoir trois (3) jours de repos consécutifs au cours d'un horaire de postes de douze (12) heures.

- d) Nonobstant l'alinéa b) susmentionné, l'Employeur peut changer les jours de repos, comme précisé dans le sous-alinéa c) (ii) susmentionné, suite à une demande de formation présentée par l'employé-e.
- e) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

#### Établissement de l'horaire des postes

- f) L'Employeur convient de consulter les représentants du Syndicat lorsqu'il établit l'horaire des postes.
- g) L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant compétent du Syndicat, si la modification touche la majeure partie des employé-e-s assujettis à cet horaire.
- h) Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les officiers peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur. Une fois que l'échange de postes est approuvé, il incombera aux officiers concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé.
- i) L'horaire des postes de l'officier porte sur une période d'au moins soixante-trois (63) jours et est affiché trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur. L'Employeur fait tout effort raisonnable pour réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'officier. Si l'officier reçoit un préavis de moins de quinze (15) jours au sujet d'un changement apporté à son horaire de postes, il touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite ou selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire de rémunération. Cet officier conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec le paragraphe sur la rémunération des heures supplémentaires de la présente convention.

#### Périodes de repos – Officiers préposés à l'exploitation

- j) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde des pauses repas et des périodes de repos aux officiers préposés à l'exploitation. Lorsque les nécessités du service ne permettent pas de pause-repas, l'employé-e reste au travail et prend son repas sur place.

#### Autre

- k) Les employé-e-s visés par le présent protocole sont assujettis aux paragraphes 25.10 à 25.13 de la présente convention collective.

## **MOTIF**

Les membres du groupe TC qui travaillent comme Coordonnateurs et coordonnatrices de la recherche et du sauvetage maritime (SAR) offrent des services et des installations à l'appui des programmes du ministère Pêches et Océans (MPO) et de la Garde côtière du Canada (GCC). Une cinquantaine de membres sont visés par l'Appendice D. Ils travaillent dans cinq différents endroits au Canada : 3 Centres conjoints de coordination des opérations de sauvetage (Victoria, C.-B.; Trenton, ON; et Halifax, N.-É.) et 2 Centres de sauvetage maritime (Québec, QC; et Richmond, C.-B.).

Ces services permettent de veiller à ce que l'on fasse une utilisation sûre et écologique des océans et des voies maritimes du Canada pour des fins commerciales et récréatives. Les Coordonnateurs et coordonnatrices de la recherche et du sauvetage maritime s'acquittent de diverses tâches comme la planification, la coordination, la conduite et le contrôle des opérations SAR. Lorsqu'un Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage apprend qu'une personne est en danger, les membres TC commencent à organiser le sauvetage. Tous les renseignements disponibles sur la personne en danger sont rassemblés et enregistrés et les positions des ressources éventuelles sont déterminées dans le secteur où l'incident s'est produit. Les coordonnateurs et coordonnatrices SAR sont formés pour évaluer diverses situations et détachent les ressources les plus efficaces pour s'occuper d'un incident particulier. Dans le cas d'incidents graves et complexes, de nombreuses ressources sont envoyées ou mises à contribution.<sup>5</sup>

La proposition visant à modifier cet Appendice portant sur les heures de travail est longue et compliquée. Le Syndicat veut obtenir une certaine forme de protection fondamentale avec ce libellé. Pour tout dire, le Syndicat veut que la pratique opérationnelle actuelle soit intégrée dans la convention collective et obtenir certaines améliorations raisonnables et modestes pour les horaires de travail des coordonnateurs et coordonnatrices de la recherche et du sauvetage maritime. La présente

---

<sup>5</sup> Site Web de la Garde côtière canadienne : < [http://www.ccg-gcc.gc.ca/fra/CCG/SAR\\_Maritime\\_Sar](http://www.ccg-gcc.gc.ca/fra/CCG/SAR_Maritime_Sar)>

argumentation explique en détail la pratique opérationnelle actuelle et aborde ensuite chacune des clauses de la revendication du Syndicat dans l'ordre.

### Pratique opérationnelle actuelle

En raison de la nature du travail, les coordonnateurs et coordonnatrices SAR travaillent par roulement afin de respecter un horaire opérationnel de 24 heures sur 24. Selon le Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage, les employés effectuent généralement des postes de 12 heures, ou encore des postes de jour de 10 heures et des postes de nuit de 14 heures. De façon générale, les postes suivent une séquence de quatre jours consécutifs de travail : deux postes de jour, puis deux postes de nuit; suivis de quatre jours consécutifs de repos. L'horaire des postes pour ces employés est de 63 jours et est souvent affiché 30 jours à l'avance.

Cependant, aux termes de l'Appendice actuel, on fait rarement référence à ces réalités opérationnelles. Il y a bien peu de choses dans l'Appendice qui aborde les procédures d'établissement des horaires ou les périodes d'avis pour les horaires de travail des employés. Ainsi, le sort de ces employés qui font un travail très important pour la sécurité des Canadiens repose entièrement entre les mains de leurs superviseurs pour ce qui est de leur horaire de travail.

### Pourquoi ce changement est-il nécessaire?

La convention collective en cours prévoit un minimum de deux jours de repos entre les blocs de postes. Même si ça n'arrive pas souvent, il y a eu des cas où des superviseurs ont exigé des employés qu'ils travaillent de très longues heures avec peu ou pas de repos entre les postes. De plus, la pratique opérationnelle veut que les horaires puissent être changés pratiquement n'importe quand par l'employeur. Les heures de travail, l'un des aspects les plus fondamentaux de la relation d'emploi, sont presque complètement exposées à une mauvaise utilisation et un abus de la part de l'employeur dans cette circonstance. Sans un libellé adéquat pour définir la pratique actuelle, dans un premier temps, les employés ne jouissent pratiquement d'aucune protection contre les changements à leurs heures de travail et à leurs horaires de postes. Cela peut

entraîner des pratiques pour l'établissement des horaires auxquelles les employés ne devraient pas être assujettis. Par exemple, dans un cas, un superviseur a essayé de rappeler un coordonnateur au travail seulement une journée de repos après un bloc de postes de 48 heures, sans lui offrir aucune indemnisation additionnelle ni aucun taux d'heures supplémentaires pour un tel arrangement. C'est manifestement déraisonnable. Cependant, la convention collective actuelle de ces employés permet de tels abus.

Le Syndicat soutient non seulement que la pratique opérationnelle actuelle devrait être intégrée à la convention collective, mais également que les employés qui travaillent par roulement devraient avoir la capacité fondamentale de planifier leur vie. Ces employés reconnaissent qu'ils n'ont pas la même stabilité que les travailleurs de jour, au niveau de leurs heures de travail. Cependant, ils aimeraient au moins connaître leurs jours de repos suffisamment à l'avance.

De nombreux documents font état du fait que le travail par roulement est mauvais pour la santé des employés qui travaillent selon de tels horaires (pièce J). Le Syndicat reconnaît qu'un tel travail par poste est nécessaire pour les opérations des Centres de sauvetage, mais il existe des moyens de réduire les aspects les plus néfastes en veillant à ce que les employés soient avisés suffisamment à l'avance de leurs heures de travail. Cela permet aux employés de planifier leur vie, de passer du temps avec leur famille et de réduire au minimum les perturbations dans leur vie.

Le libellé proposé est presque identique à celui d'une autre convention collective qui existe avec ce même employeur. Les opérateurs et opératrices radio (classification RO) ont une disposition dans leur convention collective qui porte sur toutes les questions abordées dans le libellé proposé par le Syndicat. En fait, les opérateurs et opératrices radio visés par cette convention collective travaillent directement aux côtés des coordonnateurs et coordonnatrices de la recherche et du sauvetage maritime (pièce K).

### La proposition

La présente section explique la proposition en fonction de ses éléments principaux afin de démontrer exactement ce que le Syndicat propose et le motif justifiant chaque changement à la convention collective.

25.09

- a) Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon qu'au cours d'une période ne dépassant pas soixante-trois (63) jours :
- (i) les employé-s effectuent, en moyenne, trente-sept heures virgule cinq heures (37,5) par semaine;
  - (ii) les employé-s effectuent des postes de douze (12) heures par jour (sauf si d'autres dispositions ont été adoptées), un poste étant défini comme la durée continue entre le commencement prévu du poste et la fin prévue du poste;
  - (iii) la durée des postes à chacun des centres ne peut être modifiée, sauf par entente mutuelle entre l'Employeur et le représentant régional du syndicat;
  - (iv) les employé-s effectuent un maximum de quatre (4) postes consécutifs de douze (12) heures.
- b) Les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre est d'au moins quatre (4) pour un horaire de postes de douze (12) heures. Le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos commence immédiatement après minuit le jour civil au cours duquel l'employé-e a effectué, ou devait effectuer selon son horaire, son dernier poste normal de travail.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) susmentionnés, l'Employeur :
- (i) peut, au plus deux (2) fois par année financière, exiger de l'employé-e qu'il travaille cinq (5) postes de douze (12) heures;
- et
- (ii) peut, au plus deux (2) fois par année financière, prévoir trois (3) jours de repos consécutifs au cours d'un horaire de postes de douze (12) heures.

Cette clause énonce la façon dont fonctionnerait à la base l'horaire des postes. Elle prévoit un roulement des postes comme suit : quatre jours de travail consécutifs, suivis de quatre jours de repos consécutifs. Une grande partie de cette proposition reflète la

pratique opérationnelle actuelle aux centres. Ces clauses constituent un cadre qui délimite clairement les pratiques régissant l'établissement des horaires, offrant une certaine clarté aux employés tout en laissant de la latitude à l'employeur.

Comme il y a cinq centres opérationnels au pays qui peuvent vouloir organiser un peu différemment leurs postes, le libellé du sous-alinéa a) (iii) prévoit la nécessité de modifier une telle structure et propose un moyen pour négocier un tel changement au besoin.

De plus, ce libellé démontre bien que le Syndicat reconnaît que dans certaines circonstances l'employeur aura besoin de plus de latitude pour établir les horaires des employés d'une manière non conforme aux horaires normaux. Ce libellé permet un équilibre entre les besoins de l'employeur de faire effectuer le travail tout en protégeant les employés contre les modifications continues de leurs postes de travail.

d) Nonobstant l'alinéa b) susmentionné, l'Employeur peut changer les jours de repos, comme précisé dans le sous-alinéa c) (ii) susmentionné, suite à une demande de formation présentée par l'employé-e.

La clause ci-dessus vise de toute évidence à reconnaître qu'un horaire des postes complètement inflexible peut faire obstacle à la formation nécessaire aux employés pour faire leur travail. Ici, le Syndicat reconnaît que parfois certaines questions liées au travail nécessitent une certaine souplesse.

e) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

Cette disposition se trouve dans l'Appendice D actuel. Elle ne nécessite aucun changement à la convention collective.

#### Établissement de l'horaire des postes

f) L'Employeur convient de consulter les représentants du Syndicat lorsqu'il établit l'horaire des postes.

- g) L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant compétent du Syndicat, si la modification touche la majeure partie des employé-e-s assujettis à cet horaire.

Ce libellé sur la consultation diffère un peu du libellé actuel de la convention collective. Il prévoit la consultation obligatoire lorsque les horaires des postes sont établis au départ, et lorsqu'un changement à l'horaire touche une majorité d'employés. La consultation, bien sûr, devrait être une partie nécessaire du processus d'établissement des horaires. Lorsque les horaires et les heures de travail des employés sont touchés, un employeur raisonnable devrait avoir pour ligne de conduite de consulter les employés concernés.

- h) Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les officiers peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur. Une fois que l'échange de postes est approuvé, il incombera aux officiers concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé.

Cela n'entraîne aucun changement à la convention collective.

- i) L'horaire des postes de l'officier porte sur une période d'au moins soixante-trois (63) jours et est affiché trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur. L'Employeur fait tout effort raisonnable pour réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'officier. Si l'officier reçoit un préavis de moins de quinze (15) jours au sujet d'un changement apporté à son horaire de postes, il touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite ou selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire de rémunération. Cet officier conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec le paragraphe sur la rémunération des heures supplémentaires de la présente convention.

Les deux premiers éléments de cette proposition visent seulement à consacrer la pratique actuelle de longue date dans la convention collective. L'horaire des postes doit être de 63 jours et doit être affiché 30 jours à l'avance. Ce sont les principes fondamentaux à inclure dans la convention collective afin que les employés soient avisés suffisamment à l'avance de leurs heures de travail. Cela leur permet de planifier leur vie à court terme.

De plus, cette proposition vise à ajouter une modeste protection contre les changements sur court préavis des horaires par l'employeur. Selon cette proposition, une fois l'horaire affiché, l'employeur conserve le droit de modifier le poste d'un employé, mais il est pénalisé s'il change les heures de travail sans respecter un préavis de 15 jours.

Les employés recherchent une certaine stabilité au niveau de leurs heures de travail. Un avis d'environ deux semaines constitue une période raisonnable pour un avis de changement de l'horaire. Il laisse aux employés le loisir de planifier leur vie personnelle, et l'employeur a quand même la possibilité de modifier les horaires des employés, même s'il doit verser les taux des heures supplémentaires en cas de court préavis.

#### Périodes de repos – Officiers préposés à l'exploitation

- j) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde des pauses repas et des périodes de repos aux officiers préposés à l'exploitation. Lorsque les nécessités du service ne permettent pas de pause-repas, l'employé-e reste au travail et prend son repas sur place.

#### Autre

- k) Les employé-e-s visés par le présent protocole sont assujettis aux paragraphes 25.10 à 25.13 de la présente convention collective.

Ces deux dispositions se trouvent dans l'Appendice D actuel. Cela n'entraîne aucun changement à la convention collective.

#### Sommaire

Le Syndicat est d'avis que ces travailleuses et travailleurs par poste devraient avoir la possibilité de mieux planifier leur vie, en sachant quand ils seront au travail. Si leur horaire de travail est modifié sans préavis raisonnable, ils devraient recevoir une prime pour les dédommager pour les difficultés associées à ce changement : rendez-vous manqués, projets compromis avec la famille et les amis et perturbation générale résultant d'un horaire de travail aussi imprévisible. Ce petit groupe d'employés aimeraient savoir à l'avance quand ils travaillent et quand ils sont en congé. Les

dispositions actuelles laissent les employés presque entièrement à la merci de leur employeur.

Nous rappelons que l'employeur a déjà négocié une disposition pratiquement identique pour le groupe RO. Les employés de cette unité de négociation travaillent aux côtés des employés visés par cet appendice. Le Syndicat est d'avis que sa proposition offre une protection raisonnable en ce qui concerne les heures de travail des coordonnateurs et coordonnatrices de la recherche et du sauvetage maritime.

Les employés demandent que les pratiques actuelles d'établissement des horaires soient énoncées dans la convention collective et désirent obtenir quelques garanties de base en ce qui concerne leurs heures de travail : un préavis raisonnable de leur horaire des postes et des changements qui y sont apportés, le droit à une consultation significative pour l'établissement des horaires, la capacité d'échanger les postes, certaines limites modestes à la capacité de l'employeur d'établir un horaire de travail de nombreux jours consécutifs. Un employeur raisonnable devrait être disposé à offrir de telles garanties à ses employés.

## NOUVEL APPENDICE “XX”

### PROTOCOLE D’ACCORD CONCERNANT LES TECHNICIENNES ET LES TECHNICIENS DE LABORATOIRE ET EN RADIOSCOPIE DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE TRAVAILLANT DANS LES HÔPITAUX PERCY MOORE ET DE NORWAY HOUSE

#### Revendication de l’AFPC

**29.01** Si l’employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n’est pas un jour de travail prévu à son horaire,  
ou
- b) un jour de repos,  
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour **chacun des rappels** ~~chaque rappel, jusqu’à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d’une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l’indemnité de rentrée au travail,~~

ou

- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l’employé-e.

- d) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s’applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

**29.02** Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

**Dispositions de dérogation**

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.03 **ou par Appendice XX.**

**Antécédents**

Six membres du groupe TC travaillent dans un des deux hôpitaux du Manitoba en milieu rural. L'un de ces hôpitaux se trouve dans la ville de Norway House, sur la rive nord du Lac Winnipeg, et l'autre, Percy Moore, se trouve près de la ville d'Hodgson. Ces deux petits hôpitaux en milieu rural desservent surtout les Premières nations. Ils desservent également des cliniques médicales de la région et des foyers de soins personnels. Quatre des membres du groupe TC qui travaillent dans ces hôpitaux sont des techniciens et techniciennes de laboratoire, et les deux autres sont des techniciens et techniciennes en radioscopie.

Les techniciens et techniciennes de laboratoire assument des fonctions d'une importance cruciale dans l'établissement du diagnostic des patients de l'hôpital. Ils effectuent des prélèvements sanguins et d'autres prélèvements, procèdent à une vaste gamme de tests médicaux sur les prélèvements, effectuent des électrocardiogrammes, sont responsables de l'entretien quotidien de l'équipement, de la tenue des dossiers du laboratoire et de la commande des fournitures. Les techniciens en radioscopie sont formés pour utiliser le matériel de radiologie à l'hôpital, et doivent être accrédités et maintenir leur adhésion à deux organisations professionnelles. Ces employés utilisent bien sûr le matériel de radiologie afin d'aider à bien diagnostiquer les maladies et les blessures. Les six membres du groupe TC font tous un travail qui comporte beaucoup de stress, nécessite des interventions rapides et est essentiel pour le traitement adéquat des patients.

En raison de leur position unique dans l'unité de négociation, de leur contexte opérationnel exigeant et de la rémunération de leurs comparateurs régionaux, le Syndicat propose d'ajouter un nouvel appendice à la convention collective, dans le but d'augmenter l'indemnisation de rappel au travail pour les employés qui travaillent dans ces établissements.

### Contexte opérationnel

Il n'y a qu'une poignée de membres visés par cet appendice car Santé Canada, avec sa Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits, a la responsabilité de la prestation directe des programmes dans seulement deux hôpitaux au pays. Il s'agit des deux petits hôpitaux de Norway House et de Hodgson. L'âge et le nombre des patients sont à la hausse, ce qui se traduit par une charge de travail plus lourde, ainsi qu'une plus forte incidence des rappels au travail la nuit. Le contexte opérationnel de ces employés n'est pas abordé de manière adéquate dans la convention collective actuelle qui vise plus de 10 000 employés ne travaillant pas dans le même type d'environnement que ces employés.

Les techniciens et techniciennes de ces deux établissements occupent tous des postes très exigeants et vivent tout près de leur lieu de travail. À Norway House, les employés vivent dans une maison de ville adjacente à leur lieu de travail. Comme il y a très peu d'employés pour faire le travail à l'hôpital, les techniciens et techniciennes de laboratoire et en radioscopie doivent presque constamment être en disponibilité. Leur travail est très important pour le fonctionnement de l'hôpital. Ce fait, combiné avec un si petit effectif, signifie que ces employés sont en disponibilité plusieurs jours de suite. En fait, les techniciens et techniciennes de Hodgson travaillent sur appel 24 heures sur 24 au moins 15 jours par mois. De plus, leur travail comporte fréquemment un nombre élevé de rappels au travail pour chaque poste où ils sont en disponibilité.

Une technicienne en radioscopie nous a dit qu'elle était en disponibilité en permanence. Elle pouvait être rappelée au travail pour prendre des radiographies à toute heure du jour ou de la nuit. Elle ne pouvait jamais se coucher pour une nuit complète sans interruption. Un moment donné, malgré les menaces de sanctions disciplinaires, au bord de l'épuisement, elle a fait savoir à son superviseur qu'elle ne pouvait être en disponibilité constante que pour une semaine à la fois et que toutes les deux semaines elle ferait ses heures de travail, mais ne pourrait pas être rappelée au travail. Elle a réglé le problème ainsi, mais cela démontre bien combien le contexte opérationnel est difficile pour les techniciens et techniciennes qui travaillent dans ces hôpitaux.

Les techniciens et techniciennes reconnaissent que leur domaine de travail comporte des exigences ardues. Il est évident qu'en situation d'urgence, les tests sanguins et les radiographies sont nécessaires en dehors des heures normales de travail. Il n'est pas rare que les employés soient rappelés au travail plusieurs fois au cours de la même nuit. La principale préoccupation de ces membres est d'obtenir une indemnisation adéquate pour le nombre élevé de rappels au travail auxquels ils doivent répondre.

Le nombre de rappels au travail pour ces employés est assez surprenant. Plus bas, vous trouverez la liste du nombre de rappels effectués par un employé dans l'un de ces hôpitaux du Manitoba sur une période d'un an.

### Technicienne de laboratoire, Percy Moore

Mois/année	Nombre de rappels au travail	Dotation Temps plein / occasionnelle
Janvier 2008	18	3 /2
Février 2008	32	3 /2
Mars 2008	24	3 /1
Avril 2008	17	3 /1
Mai 2008	34	3 /1
Juin 2008	23	3 /1
Juillet 2008	30	3 /1
Août 2008	33	2/1
Septembre 2008	57	2/0
Octobre 2008	49	2/1
Novembre 2008	49	2/1
Décembre 2008	41	2

**Note** : Jusqu'à août 2008, il y avait dans le laboratoire 3 techniciennes à temps plein. L'une d'elles, employée pour une période déterminée, a remis sa démission invoquant les mauvaises conditions de travail et le peu de congés. La seule technicienne occasionnelle, disponible pour remplacer les techniciennes pour une période indéterminée pour une fin de semaine à l'occasion, a démissionné en novembre. En décembre 2008, il n'y avait plus donc que 2 techniciennes de laboratoire qui devaient offrir des services 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans 3 cliniques très occupées et 3 foyers de soins personnels du secteur.

C'est un horaire de rappel au travail extrêmement lourd. La rémunération devrait refléter le contexte difficile et fatigant dans lequel elles travaillent.

#### Pratique actuelle

Les rappels au travail sont actuellement indemnisés en fonction d'une formule complexe que l'employeur a toujours interprétée comme ayant un plafond de huit heures au taux horaire normal par période de huit heures.

Prenons un exemple : une nuit qui n'est pas un jour de repos et au cours de laquelle un employé est rappelé au travail à trois reprises.

1. Le premier rappel a lieu à 20 h. Avec ce système, le premier rappel est payé à raison de 3 heures au taux des heures supplémentaires. Ce n'est pas le deuxième jour de repos de l'employé, alors pour ce rappel, l'employé est rémunéré au taux majoré de moitié, ce qui représente donc 4,5 heures de salaire.
2. Le deuxième rappel a lieu à minuit trente : l'employé est réveillé et se rend au travail pour procéder à un test sanguin. Ce rappel est assujéti au plafond de 8 heures au taux de rémunération normal. Donc, l'indemnisation est limitée à un maximum de 3,5 heures de rémunération.
3. Le troisième rappel se produit à 3 h. L'employé est réveillé une fois de plus, et se présente au travail pour 30 minutes afin d'effectuer un autre test. Au moment du troisième rappel, l'employé a déjà atteint le maximum de 8 heures au taux normal. Donc, ce troisième rappel est seulement indemnisé pour le temps au travail, soit 30 minutes. Il est rémunéré au taux des heures supplémentaires, donc reçoit une rémunération pour 45 minutes.

Il est clair qu'il est très dérangeant d'être rappelé au travail à répétition au cours d'une seule et même nuit. Mais le système actuel a un effet pervers : plus souvent l'employé est rappelé au travail, moins il est indemnisé chaque fois qu'il retourne au travail. La proposition du Syndicat reconnaît que l'employé devrait être indemnisé pour le même montant chaque fois qu'il est rappelé au travail.

### **MOTIF**

Dans la proposition du Syndicat, tous les rappels sont payés à un taux uniforme de trois heures supplémentaires par rappel, soit 4,5 heures de salaire pour chacun des rappels dans l'exemple susmentionné. Avec la proposition du Syndicat, il n'y aurait plus de

plafond et les employés seraient dédommagés de manière adéquate pour avoir à se lever et à retourner au travail pour effectuer les tâches nécessaires.

Cette proposition ne coûterait pas très cher à l'employeur. Tout d'abord, elle ne touche que six employés. Deuxièmement, elle n'aurait des répercussions financières que les jours où il y a des rappels répétés. Rien ne serait changé les jours où il n'y aurait qu'un rappel. Les journées où il y aurait deux rappels, l'impact serait minime : une seule heure de rémunération de plus en cas de deux rappels à l'intérieur d'une période de huit heures. Cependant, les jours où l'employé serait rappelé au travail à répétition, ce dérangement considérable serait indemnisé de manière adéquate.

#### Ce qui existe ailleurs pour les travailleurs de ces endroits?

La proposition du Syndicat pour l'indemnisation des rappels est la norme pour les autres milieux syndicaux de la région. Vous trouverez ci-joint les dispositions de neuf autres conventions collectives conclues avec les autorités de la santé au Manitoba, couvrant une vaste région géographique. Lorsqu'on s'attarde aux dispositions touchant les employés qui ont des horaires similaires, comportant des périodes fréquentes de disponibilité et un nombre élevé de rappels au travail, toutes les conventions contiennent les dispositions que le Syndicat propose ici (pièce L).

<b>Employeur</b>	<b>Libellé de la convention collective sur les rappels au travail</b>
Autorité sanitaire de Winnipeg	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires
Autorité sanitaire régionale de Interlake	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires pour chaque rappel
Complexe de santé de Le Pas	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires, taux double commençant après trois heures de « travail réel »
Centre de santé Misericordia	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires pour chaque rappel
Hôpital général Seven Oaks	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires pour chaque rappel
Hôpital général de St-Boniface	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires ou jusqu'au début du poste régulier si moins de 2 heures
Hôpital général Victoria	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires pour chaque rappel
Autorité sanitaire régionale de Brandon	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires pour chaque rappel. Si l'employé n'est pas en disponibilité, il obtient une prime spéciale de 3 heures au taux de disponibilité qui s'ajoute au taux de rappel
Autorité sanitaire régionale de Burntwood	Minimum de 3 heures au taux des heures supplémentaires, taux double commençant après trois heures de « travail réel »

Les dispositions touchant le rappel au travail dans ces conventions ne prévoient aucune limite pour la rémunération des rappels dans une période donnée. De plus, dans un certain nombre de ces conventions collectives, le libellé correspond au libellé clair que le Syndicat propose : 3 heures au taux des heures supplémentaires pour « chacun de ces rappels ».

De plus, la norme pour la prime de disponibilité chez tous les autres comparateurs régionaux est deux fois supérieure à celle prévue pour le groupe TC. Lorsqu'on examine les mêmes neuf comparateurs, chaque convention collective contient un taux de disponibilité qui est de deux heures de rémunération pour chaque période de huit heures de disponibilité. Le groupe TC obtient une heure de rémunération pour chaque

période de huit heures de disponibilité. Cependant, le Syndicat n'a même pas proposé cette modification qui aurait augmenté considérablement l'indemnisation des employés de ces hôpitaux, qui sont souvent en disponibilité et parfois même indéfiniment. Le Syndicat veut seulement obtenir un changement d'indemnisation pour le rappel au travail.

Les comparateurs démontrent clairement que les membres du groupe TC reçoivent une indemnisation bien inférieure à celle que reçoivent les employés qui travaillent dans les autres hôpitaux de la région. Le problème est d'autant plus complexe pour les membres du groupe TC que la faible indemnisation complique le recrutement du personnel de relève dans ces établissements lorsqu'ils veulent prendre leur congé annuel chaque année. En raison de la nature de leur travail, il faut s'assurer qu'un technicien de relève voudra bien venir pour effectuer leurs tâches en leur absence. Au départ, il peut être difficile de recruter du personnel de relève dans ces petites collectivités pour une courte période. Cependant, comme les rappels constituent une partie substantielle de la rémunération de ces employés, la faible indemnisation pour le rappel est un facteur de dissuasion additionnel pour le personnel de relève.

## **CONCLUSION**

Bref, il y a trois raisons pour lesquelles ce petit groupe de membres désire obtenir ce changement dans la convention collective. Tout d'abord, c'est une question de rémunération équitable. Ces employés veulent recevoir une rémunération qui tienne compte des tâches à effectuer et des inconvénients associés aux rappels au travail. Lorsque la vie de quelqu'un est dérangée à ce point par les rappels fréquents au travail, il devrait y avoir un niveau correspondant d'indemnisation pour les dérangements, le manque de sommeil et autres perturbations. Le système actuel, en vertu duquel l'indemnisation diminue pour chaque rappel additionnel, n'a aucun sens. En deuxième lieu, c'est une question de comparabilité. Ces personnes veulent ce que les travailleurs des autres hôpitaux de la province ont. En troisième lieu, il s'agit d'aplanir les difficultés opérationnelles. L'indemnisation des rappels constitue une portion importante de leur rémunération. L'indemnité de rappel qui n'est pas comparable à celle accordée dans les autres hôpitaux de la région complique le recrutement du personnel de relève qui est

bien sûr essentiel pour que les techniciens et techniciennes pour une période indéterminée puissent prendre leurs congés chaque année.

Le Syndicat soutient que sa proposition visant l'adoption d'un nouvel appendice pour les techniciens et techniciennes de ces deux hôpitaux du Manitoba devrait faire partie de la présente décision arbitrale.

**PARTIE TROIS**

**REVENDEICATIONS SALARIALES**

## **A. Revendications salariales de l'AFPC**

### **APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

#### **Revendication de l'APFC**

#### **Augmentation des taux de rémunération de l'Appendice A comme suit :**

À compter du 22 juin 2007 : 2,3 %

À compter du 22 juin 2008 : 1,5 %

À compter du 22 juin 2009 : 1,5 %

À compter du 22 juin 2010 : 1,5 %

À compter du 22 juin 2011 : 13,5 % selon l'étude sur la rémunération de la CRTFP

#### **MOTIF :**

Le « principe de la juste comparaison »<sup>6</sup> a toujours été la norme dominante appliquée dans l'arbitrage des différends.<sup>7</sup> Comme l'a signalé l'arbitre Kenneth Swan, la justice est « un concept essentiellement relatif, et...qui doit donc s'appuyer sur de justes comparaisons...pour être significative; en fait, toute réclamation d'impartialité débouche inévitablement sur une étude de comparabilité. »<sup>8</sup>

Par conséquent, la proposition salariale du Syndicat est fondée sur trois grands principes, qui ensemble s'appuient sur des comparaisons raisonnables et appropriées, tenant compte de comparateurs et de circonstances internes et externes. Les trois principes sont :

1. Justice et équité à l'intérieur de l'administration publique centrale
2. Justice et équité dans le contexte des tendances actuelles
3. Justice par rapport aux comparateurs du marché extérieur

<sup>6</sup> Kenneth P. Swan, *The Search for Meaningful Criteria In Interest Arbitration: The Canadian Experience* (Kingston: Queen's University Industrial Relations Centre, 1978) à 12 [Swan]. (pièce M)

<sup>7</sup> Voir *ibid.* et J. Sack "Ability to Pay in the Public Sector: A Critical Appraisal" (1991) 2 Lab. Arb. Yearbook 277 à 280, fn. 8 [Sack]. (pièce M)

Les principes numéros un et deux portent surtout sur les salaires pendant la période de contrôle, car les arguments sont seulement comparables à la période de rétroaction et à l'avenir proche. Le principe numéro trois justifiera l'augmentation du marché proposée pour 2011, à l'aide de l'étude sur la rémunération de la CRTFP.

Avant de discuter des trois principes, le Syndicat tient à parler de la capacité de l'employeur de payer. Le concept de la « capacité de payer » a été rejeté comme critère non pertinent dans les différends de la fonction publique par la grande majorité des arbitres. Alors que la capacité de payer existe clairement dans le secteur privé,

« les employeurs du secteur public ont toujours la capacité de payer en utilisant leur pouvoir d'imposition directement ou indirectement. Dans le secteur public, par « capacité de payer » on entend tout simplement que l'employeur, pour des raisons souvent politiques, ne *veut* pas payer. »<sup>9</sup>

Bien sûr, cela ne veut pas dire que « tout est permis » en ce qui concerne les revendications monétaires du Syndicat. Mais il y a une différence entre la capacité de payer et une limite arbitraire aux augmentations salariales fondée sur la décision de l'employeur du secteur public. Si l'on fait abstraction de la rhétorique politique, de telles limites ne sont rien d'autre que des décisions de l'employeur quant à ce qu'il veut rendre disponible.

Des arbitres ont reconnu à maintes reprises que les employés de la fonction publique ne devraient pas avoir à subventionner les services publics avec des salaires sous la norme. On ne devrait pas permettre aux gouvernements de se soustraire à leurs obligations de prendre des décisions politiques en invoquant une soi-disant incapacité de payer. La capacité de l'employeur de payer les propositions raisonnables du Syndicat est entièrement sous son contrôle.

---

<sup>8</sup> Swan, *ibid.*, à 11.

<sup>9</sup> Teplitsky, Martin "Ability to Pay in the Public Sector: An Arbitrator's Viewpoint" (1991) 2 Lab. Arb. Yearbook 277 à la page 280, fn. 8 (pièce M)

## **Principe N<sup>o</sup> 1 : Justice et équité à l'intérieur de l'administration publique centrale**

### **Récentes ententes de l'AFPC pour des unités comparables**

Le tableau suivant résume les ententes récentes conclues par les unités de négociation de l'AFPC au sein de l'administration publique centrale et à l'Agence du revenu du Canada.

	Durée (ans)	Augmentation économique annuelle (%)				Augmentation annuelle moyenne (%)
		2007	2008	2009	2010	
Agence du revenu du Canada	3	4,2	2,5	2,5 <sup>10</sup>	-	3,1
Groupe FB (Border/Frontière)	4	11,5	1,5	5,3	1,5	4,9
Groupe SV (Services opérationnels)	4	2,3	1,5	6,9	1,5	3,1
Groupe PA (Services de programmes et de l'administration)	4	2,3 + montant forfaitaire de 7,6 %	1,5	1,5	1,5	3,5
Groupe EB (Enseignement et bibliothéconomie)	4	2,3 + montant forfaitaire de 6,1 %	1,5	1,5	1,5	3,2
Moyenne	-	7,3	1,7	3,5	1,5	3,5

La proposition salariale du Syndicat en vertu de la LCD revient à une moyenne de 1,7 % par année pendant la période de contrôle. Comme en témoigne le tableau ci-dessus, la proposition du Syndicat, limitée par la LCD de 2007 à 2011 représente moins de la moitié des gains moyens pour les autres groupes importants de l'AFPC au sein de l'administration publique centrale.

<sup>10</sup> Ce tableau représente l'augmentation économique négociée à partir de l'année 2009. Elle devrait être ramenée à 1,5 % selon la LCD. L'AFPC conteste toutefois la non-constitutionnalité de la LCD devant la Cour supérieure de l'Ontario.

Notes sur les règlements susmentionnés :

L'Agence du revenu du Canada et l'AFPC sont arrivés à une entente provisoire en octobre 2007. Les employés ont reçu une augmentation moyenne immédiate de 1,67 % en raison de la conversion à la classification universelle et des augmentations économiques de 2,5 % pour chaque année de la convention d'une durée de trois ans.

L'AFPC et le Conseil du Trésor ont conclu une entente provisoire pour le groupe Border/Frontière en novembre 2008. Les membres ont reçu une augmentation moyenne de 13 % en raison de la conversion à la classification universelle et d'une augmentation du marché, ainsi que des augmentations économiques de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % pour la convention d'une durée de quatre ans.

L'AFPC et le Conseil du Trésor sont parvenus à une entente provisoire pour le groupe Services opérationnels en novembre 2008. Les membres ont reçu une augmentation moyenne de 6,8 % en raison de l'harmonisation des taux de rémunération régionaux en un seul taux national. Ce ne sont pas tous les membres du groupe qui ont profité de ce changement, car certains des groupes professionnels avaient déjà un taux de rémunération national. Tous les groupes ont reçu des augmentations économiques de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % pour la convention d'une durée de quatre ans.

L'AFPC et le Conseil du Trésor ont conclu une entente provisoire pour le groupe Services des programmes et de l'administration et le groupe Enseignement et bibliothèque en novembre 2008. Les membres ont reçu un montant forfaitaire de 4 000 \$ à la signature de la convention collective. En raison des salaires moyens différents pour ces unités de négociation, les pourcentages du tableau ne sont pas égaux. Tous les membres de ces groupes ont également reçu des augmentations économiques de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % pour la convention d'une durée de quatre ans.

La *Loi sur le contrôle des dépenses*, bien sûr, limite toute augmentation des taux de rémunération pendant la période de contrôle au-delà des augmentations économiques autorisées. Il est toutefois bon de noter, si l'on examine les ententes récentes conclues

avec les groupes de l'administration publique centrale, que le groupe TC est le seul auquel on n'a offert aucune indemnisation additionnelle en plus des augmentations économiques de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 %, même si le groupe a fait l'objet d'une étude sur la rémunération menée par les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pendant la présente ronde de négociations. Nous reparlerons de cette étude sur la rémunération sous le Principe numéro trois, et démontrerons que le groupe TC était considérablement moins bien payé que ses comparateurs du marché. Le Syndicat est extrêmement insatisfait de constater qu'on a offert moins aux membres du groupe TC qu'à tous leurs homologues de l'administration publique centrale. Le Syndicat est atterré par la mauvaise foi dont a fait preuve le gouvernement en adoptant la *Loi sur le contrôle des dépenses* au beau milieu du processus de négociation, évitant ainsi à l'employeur d'avoir à négocier des questions importantes en arbitrage pendant la période de contrôle.

### **Principe N° 2 : Justice dans le contexte des tendances et des circonstances**

En raison de l'adoption de la *LCD*, la proposition salariale du Syndicat pendant la période de contrôle est bien en deçà des tendances salariales récentes et des circonstances économiques actuelles.

#### ***Tendances salariales***

Les augmentations salariales ont toujours été supérieures aux chiffres de la période de contrôle au cours des dernières années. Plus précisément, les données publiées par le Programme du travail de Ressources humaines Développement social Canada (Direction générale de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail) démontrent que les rajustements salariaux dans le secteur public ont été presque constamment supérieurs au chiffre le plus élevé dans la période de contrôle.

### Pourcentages du rajustement salarial annuel moyen par année

	2006	2007	2008	2009
<b>Secteur public</b>	2,6	3,4	3,5	2,3
<b>Secteur privé</b>	2,3	3,2	2,7	3,3
<b>Moyenne</b>	2,5	3,3	3,3	2,3

Note : Les données de 2007 visent les mois de janvier à avril inclusivement.

Source : Direction des politiques du travail et Information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDSC. (13 mai 2009)

### Pourcentages du rajustement salarial annuel moyen par trimestre

	2008			
	T1	T2	T3	T4
<b>Secteur public</b>	3,3	3,1	4,5	3,4
<b>Secteur privé</b>	3,9	1,7	3,0	2,9
<b>Moyenne</b>	3,4	2,4	4,1	3,3

Source : Direction des politiques du travail et Information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDSC. (13 mai 2009)

Malgré le repli de l'économie, les projections salariales pour 2009 montrent que les taux de rémunération enregistreront une hausse saine au cours de la prochaine année. Par exemple, le *2009 Global Compensation Planning Report* de Mercer établit l'augmentation salariale moyenne au Canada à 3,8 % pour 2009.<sup>11</sup> Le plus récent sondage sur les augmentations salariales de Hewitt Associates qui contient les chiffres révisés compte tenu de la crise économique projette une augmentation moyenne de 2,8 % pour les employés.<sup>12</sup> De même, la fameuse étude *Compensation Planning Outlook*

<sup>11</sup> Mercer, Communiqué de presse, (27 août 2008), en ligne : Mercer <<http://www.mercer.com/summary.htm?siteLanguage=100&idContent=1321195>>.

<sup>12</sup> Hewitt, Communiqué de presse (6 novembre 2008), en ligne : Hewitt <<http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/en-CA/AboutHewitt/Newsroom/PressReleaseDetail.aspx?cid=5836>>.

du Conference Board of Canada pour 2009 projette des ententes salariales pour les travailleurs non syndiqués d'une moyenne de 3,9 % en 2009, même si maintenant cette projection devrait baisser d'environ un demi pour cent en raison du ralentissement économique.<sup>13</sup>

Les rajustements salariaux dans le secteur public ont eu une tendance à la hausse de 2006 à 2008 et ont été constamment au-delà de 3 % tout au long de la dernière année. Compte tenu des fortes projections salariales pour 2008, le caractère arbitraire de la *Loi sur le contrôle des dépenses* ressort clairement. Les limites salariales sont bien en deçà des tendances du marché.

### ***Croissance économique et inflation***

Les projections actuelles des grandes banques pour la croissance économique canadienne sont toutes négatives en 2009, avec une forte reprise en 2010.

---

<sup>13</sup> Conference Board, Report Summary, (Février 2009), en ligne : Conference Board of Canada <<http://www.conferenceboard.ca/documents.aspx?did=2759>>.

**Croissance du PIB (%) – réelle & projetée (en mai 2009)**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009 (projetée)</b>	<b>2010 (projetée)</b>
<b>BMO</b>			-2,5	1,8
<b>CIBC</b>			-2,7	1,5
<b>Desjardins</b>			-3,0	1,4
<b>Banque nationale</b>			-1,5	2,5
<b>RBC</b>			-1,4	2,6
<b>Banque Scotia</b>			-2,6	1,7
<b>Services économiques TD</b>			-2,4	1,3
<b>Réelle, ou moyenne projetée</b>	<b>2,7</b>	<b>0,5</b>	<b>-2,3</b>	<b>1,8</b>

Source : Recherche économique BMO Marchés des capitaux; Marchés mondiaux CIBC; Études économiques de Desjardins; Recherche économique de la Banque nationale; Recherche économique RBC; Études économiques Scotia; Services économiques TD.

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, le secteur privé s'entend pour dire que l'économie canadienne va récupérer d'ici un an. Une fois de plus, il vaut la peine de noter que la période de contrôle prévue par la LCD se prolongera bien au-delà du moment prévu par la plupart des économistes pour la reprise de l'économie.

Un autre facteur économique clé est le taux d'inflation qui devrait selon les prévisions chuter sous un pour cent au cours de la prochaine année, puis rebondir à près de deux pour cent en 2010.

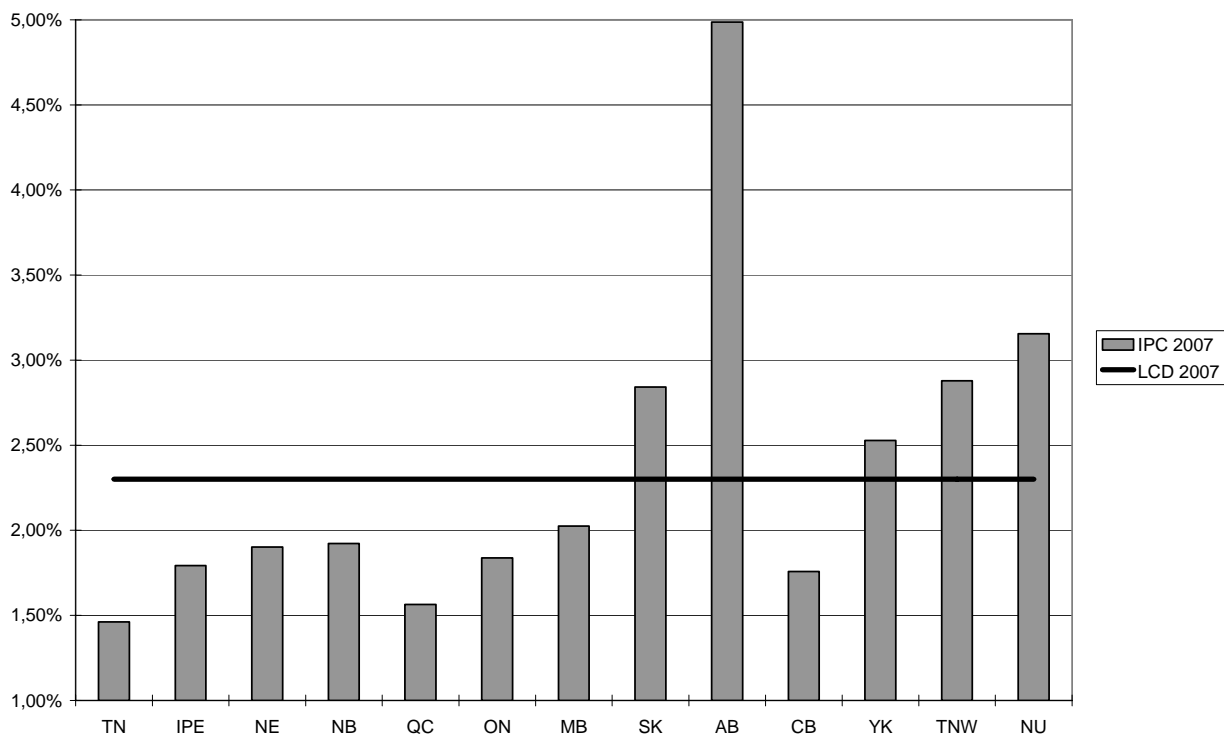
**Taux d'inflation (%) – réel & projeté (en mai 2009)**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009 (projeté)</b>	<b>2010 (projeté)</b>
<b>BMO</b>			0,6	1,8
<b>CIBC</b>			0,4	1,7
<b>Desjardins</b>			0,0	1,4
<b>Banque nationale</b>			0,0	1,8
<b>RBC</b>			0,4	1,4
<b>Banque Scotia</b>			0,1	1,5
<b>Services économiques TD</b>			0,9	0,8
<b>Réel, ou moyen projeté</b>	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>	<b>0,3</b>	<b>1,5</b>

Source : Recherche économique BMO Marchés des capitaux; Marchés mondiaux CIBC; Études économiques de Desjardins; Recherche économique de la Banque nationale; Recherche économique RBC; Études économiques Scotia; Services économiques TD.

Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent que le taux d'inflation pour 2007 était légèrement inférieur à la limite de l'augmentation de la rémunération de 2,3 % prévue par la *LCD*, tandis que le taux d'inflation pour 2008 était bien supérieur à la limite de 1,5 %. On projette un très faible taux d'inflation en 2009, qui remontera à un niveau modéré en 2010. Ce tableau ne brosse pas un tableau complet de la situation, car le coût de la vie augmente d'une manière bien différente dans chacune des compétences du pays.

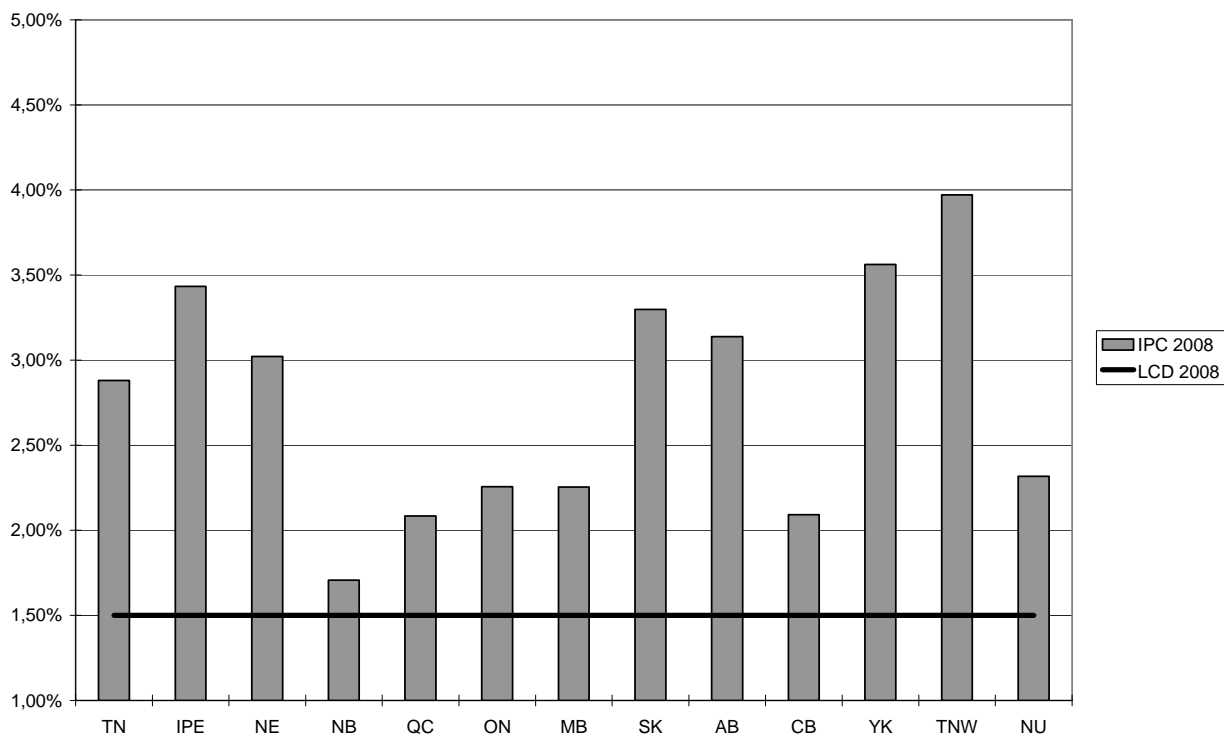
## Augmentations de l'indice des prix à la consommation par province/territoire 2007



Source : Statistique Canada

Le tableau ci-dessus démontre que, même si le taux d'inflation national a été dépassé par l'augmentation salariale maximale de 2,3 % en vertu de la LCD, les membres de nombreuses compétences partout au pays verront un déclin réel des salaires avec une augmentation salariale de 2,3 %. Plus précisément, les résidents de l'Alberta, de la Saskatchewan et des trois territoires verront leurs salaires réels diminuer en vertu de la LCD en 2007.

## Augmentations de l'indice des prix à la consommation par province/territoire 2008



Source : Statistique Canada

Le graphique qui précède montre que l'inflation en 2008 dans chaque province et territoire dépassait la limite salariale prévue par la *LCD*. En 2009, les salaires réels de chaque membre du groupe TC diminueront à cause de la *LCD*.

Devant le tableau complexe des circonstances économiques pour la période de contrôle, on voit clairement que le gouvernement du Canada est allé trop loin avec les limites de rémunération arbitraires imposées pendant la période de contrôle.

### **Principe N° 3 : Justice par rapport aux comparateurs du marché extérieur**

Pas seulement pendant la période de contrôle mais également avant l'imposition par le gouvernement des limites aux augmentations salariales, les membres du groupe TC de tous les groupes et classifications ont dû composer avec une érosion considérable de leurs salaires réels. L'écart s'élargit entre leurs salaires et ceux versés à leurs homologues du secteur privé. Des écarts salariaux existent également entre le groupe TC et certains de leurs homologues du secteur public fédéral. Dans la présente section, nous vous présenterons des preuves concrètes de cet écart salarial en examinant l'étude sur la rémunération menée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), ainsi que d'autres données disponibles sur les salaires réels payés pour des postes comparables chez d'autres employeurs. Nous démontrerons que les membres du groupe TC sont sous-payés pour le travail qu'ils font, problème auquel il faudra rapidement remédier si le gouvernement fédéral veut être en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat vis-à-vis de la population canadienne.

Les données de cette section ont été recueillies auprès de diverses sources. Nous nous servirons principalement des données tirées de l'étude sur la rémunération menée par la CRTFP. Cependant, nous compléterons avec des données recueillies sur un certain nombre de groupes pour lesquels les données n'étaient pas disponibles pour l'étude de la CRTFP ou pour lesquels l'utilisation des données de la CRTFP présentait des problèmes considérables. Ces autres sources comprennent une étude sur la rémunération effectuée par une entreprise de consultation qui publie des données sur la rémunération et les avantages sociaux.

De plus, les comparaisons seront faites avec d'autres groupes de l'administration publique fédérale. Le système de classification utilisé par l'employeur a souvent des effets pervers. Les employés d'un certain nombre de classifications finissent par travailler directement aux côtés de personnes qui font pratiquement le même travail, mais qui appartiennent à une autre classification. On se retrouve avec une classe d'employés qui est en fait rémunérée à des niveaux parfois supérieurs de milliers de

dollars par année à celle de l'autre classification. Cela a un effet négatif évident sur le moral du groupe moins bien payé. Malheureusement, ce n'est pas rare dans l'administration publique fédérale.

Tant que l'employeur n'aura pas remanié la norme de classification archaïque des TC, ces problèmes continueront de se produire. Le Syndicat aimerait que les employés soient traités équitablement d'ici là. Deux personnes ayant des descriptions de travail pratiquement identiques devraient recevoir la même rémunération.

L'AFPC se sert des données au taux du troisième quartile pour comparer avec le taux maximum dans la fonction publique. Le taux du troisième quartile (Q3) est le point du salaire auquel ou au-dessus duquel 25 pour cent des employés du sondage sont rémunérés. L'AFPC croit que c'est la comparaison la plus appropriée par rapport au taux normal et elle était d'ailleurs reconnue comme telle par la Commission de la fonction publique dès 1954.

Nos comparaisons de données directes couvrent la grande majorité du groupe TC et nous fournissent une justification plus qu'adéquate des augmentations salariales proposées par l'AFPC. La preuve va commencer par une discussion générale de l'étude sur la rémunération menée par la CRTFP, y compris ses constatations et ses limites. Ce sera suivi par une analyse de l'étude sur la rémunération et d'autres indicateurs de marché pour cinq des six classifications du groupe TC. En raison du vaste éventail des fonctions assumées par les membres du groupe TC, l'évaluation de la comparabilité de la rémunération comporte des difficultés. Le présent mémoire démontrera qu'il existe un certain nombre de disparités salariales entre les classifications de certains emplois. Il fera référence aux groupes les plus peuplés pour extrapoler vers le groupe TC dans son ensemble. La discussion se déroulera dans l'ordre suivant :

- Étude sur la rémunération de la CRTFP
- Résultats particuliers pour les classifications
  - I) Inspection technique
  - II) Soutien technologique et scientifique
  - III) Techniciens divers
  - IV) Inspection des produits primaires
  - V) Dessin et illustrations

Des disparités salariales considérables existent entre le groupe TC et ses comparateurs. Qu'il s'agisse d'homologues de la fonction publique ou du secteur privé, le problème est le même pour les membres TC; ils ne reçoivent pas la rémunération appropriée compte tenu du rôle important qu'ils jouent au plan de la protection de la sécurité des Canadiens et Canadiennes.

## **B. ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA CRTFP**

En novembre 2006, les deux parties ont signé un PE (pièce N), afin que les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) mènent une étude de comparabilité de la rémunération. Le Syndicat et l'employeur font tous deux partie d'un comité technique conjoint (CTC), qui conseille la CRTFP/SARR. L'étude en soi a été menée par AON Consulting. Le CTC s'est réuni fréquemment avec la CRTFP/SARR et AON dans le but de déterminer les exigences et de coucher les données finales dans un rapport utile pour les parties. À cette fin, de novembre 2006 à avril 2008, les parties se sont rencontrées assez régulièrement.

Le CTC a contribué à déterminer les exigences de l'étude, les postes à étudier, ainsi que le format et la composition des résultats de l'étude. Les deux parties y ont apporté de leurs nombreux commentaires tout au long du processus. Les désaccords entre les parties ont été soumis à la médiation et finalement à l'arbitrage de la CRTFP.

L'étude sur la rémunération a porté sur un total de 30 emplois, de diverses classifications et de divers niveaux. L'échantillon comprenait pratiquement tous les postes de l'unité de négociation comptant plus de 50 titulaires. En raison du caractère dispersé et varié des postes de l'unité de négociation, cet échantillon a été jugé par les deux parties comme représentant de manière raisonnable toute l'unité de négociation. Au total, les postes visés par l'étude représentent environ la moitié de la population de l'unité de négociation.

Le sondage, qui a été envoyé par AON à des centaines d'organismes répondants éventuels, comprenait une très longue liste de questions liées à la rémunération. L'une des questions était liée à la « qualité de la concordance ». Dans cette question, l'organisme répondant devait indiquer si le comparateur avait plus, autant ou moins de responsabilités que l'employé du groupe TC.

Après que le premier « rapport final » (pièce O) eut été envoyé aux deux parties, l'employeur a demandé à AON de procéder à une analyse supplémentaire des données de l'étude sur la rémunération. Il désirait avoir uniquement une analyse des données pour lesquelles le poste de l'organisme avait un niveau de responsabilité égal à celui du poste de l'administration publique fédérale. Cela a donné des données comparatives plus solides, en ceci que l'on comparait des pommes avec des pommes, tout en laissant de côté les données non pertinentes ou seulement marginalement pertinentes pour les postes visés par l'étude.

Tous les chiffres dans les sections qui suivent sont fondés sur les données de cette étape de l'étude sur la rémunération. Cette analyse ne comprend que les comparateurs jugés comme ayant une forte concordance avec le poste du groupe TC visé par l'étude. Le rapport complet contenant seulement les « jumelages parfaits » constitue la pièce P.

### **Résultats de l'étude sur la rémunération de la CRTFP**

Les trois tableaux suivants présentent les résultats de l'étude sur la rémunération. Tous ces tableaux sont fondés sur les hypothèses suivantes :

- Les données tiennent compte de tous les postes examinés et jumelés avec des comparateurs qui avaient le même niveau de responsabilité
- Le taux normal du groupe TC est le point de référence pour les postes – la grande majorité des membres TC sont à leur taux normal, ce qui en fait la mesure la plus pertinente de leur salaire.
- Pour ce qui est des colonnes qui contiennent des pourcentages, si les nombres sont positifs, les membres du groupe TC sont derrière leurs comparateurs. Si les nombres sont négatifs, les membres TC sont mieux payés que leurs comparateurs.
- Tous les taux de rémunération sont exprimés en taux de rémunération horaires afin de tenir compte des différences dans le nombre d'heures de travail effectuées.

Le premier tableau qui suit contient l'information directement tirée de l'étude sur la rémunération de la CRTFP. Il contient les données du sondage sur les points suivants dans l'ordre suivant :

- Données de base : Titre du poste, Classification du Conseil du Trésor (Class.), Nombre de titulaires dans ce poste (Titulaires), et taux horaire de rémunération actuel pour cette classification (Taux de rém. CT).
- Comparaison au troisième quartile : Ces colonnes présentent les taux horaires de rémunération des comparateurs au troisième quartile ainsi que la différence entre ce taux de rémunération et celui du groupe TC en dollars et en pourcentages.
- Comparaison à la médiane : Ces colonnes présentent les taux horaires de rémunération des comparateurs à la médiane, ainsi que la différence entre ce taux de rémunération et celui du groupe TC en dollars et en pourcentages.
- Comparaison à la moyenne : Ces colonnes présentent les taux horaires de rémunération des comparateurs à la moyenne, ainsi que la différence entre ce taux de rémunération et celui du groupe TC en dollars et en pourcentages.
- Toutes les moyennes pondérées sont calculées à l'aide du nombre de titulaires de chaque poste du groupe TC. Par exemple, s'il y a 10 agents des pêches et 100 concepteurs de publications, l'écart présenté pour les concepteurs de publications aura 10 fois plus de poids que l'écart applicable aux agents des pêches.

Titre du poste	Class.	Titulaires	Taux de		Diff. \$	Diff. %	AON		Diff. \$	Diff. %	AON	
			rém.	AON			Médiane	Moy.			Diff. \$	Diff. %
			CT	75e perc.								
Agent subalterne des pêches	GT-02	29	24,10	31,69	7,59	31,50%	31,69	7,59	31,50%	30,33	6,23	25,86%
Dessinateur technique	DD-04	91	25,50	27,72	2,22	8,70%	25,35	-0,15	-0,59%	24,79	-0,71	-2,79%
Concepteur de publications	GT-02	150	24,10	24,21	0,11	0,46%	24,21	0,11	0,46%	25,10	1,00	4,16%
Inspecteur de l'agriculture/alimentation	PI-01	83	23,47	35,79	12,32	52,49%	24,21	0,74	3,15%	28,87	5,40	23,01%
Inspecteur principal	TI-04	85	28,79	41,09	12,30	42,72%	30,72	1,93	6,70%	33,97	5,18	17,99%
Représentant de l'assurance de la qualité	TI-05	100	32,23	42,41	10,18	31,59%	33,65	1,42	4,41%	34,38	2,15	6,68%
Technicien d'entretien d'aéronef	EG-05	114	33,89	32,63	-1,26	-3,73%	32,63	-1,26	-3,73%	32,30	-1,59	-4,70%
Technicien chef d'équipe d'entretien d'aéronef	EG-06	45	37,28	35,61	-1,67	-4,48%	35,61	-1,67	-4,48%	36,03	-1,25	-3,36%
Inspecteur principal de la sécurité maritime	TI-07	209	39,89	39,73	-0,16	-0,40%	39,50	-0,39	-0,98%	37,65	-2,24	-5,61%
Technicien en environnement	EG-05	147	33,89	41,09	7,20	21,23%	29,78	-4,11	-12,14%	31,36	-2,53	-7,47%
Inspecteur en environnement	EG-05	60	33,89	44,07	10,18	30,03%	34,22	0,33	0,96%	36,19	2,30	6,78%
Agent d'hygiène de l'environnement (Inspecteur en environnement)	EG-06	141	37,28	36,89	-0,39	-1,05%	36,89	-0,39	-1,05%	35,08	-2,20	-5,91%
Agent environnemental	GT-05	29	34,28	39,73	5,45	15,90%	34,32	0,04	0,11%	34,09	-0,19	-0,56%
Technicien de SIG "en second"	EG-03	103	23,41	28,02	4,61	19,69%	24,21	0,80	3,41%	24,73	1,32	5,63%
Technicien de SIG "au niveau opérationnel"	EG-04	96	30,81	29,78	-1,03	-3,35%	29,78	-1,03	-3,35%	29,92	-0,89	-2,90%
Technicien principal de SIG	EG-05	71	33,89	44,37	10,48	30,91%	44,37	10,48	30,91%	41,25	7,36	21,71%
Tech. en ingénierie/ gestionnaire de projet "intermédiaire"	EG-04	37	30,81	34,97	4,16	13,49%	26,84	-3,97	-12,89%	29,88	-0,93	-3,03%
Tech. en ingénierie/ gestionnaire de projet "entièrement qualifié"	EG-05	78	33,89	39,16	5,27	15,54%	35,79	1,90	5,60%	36,29	2,40	7,07%
Technicien en ingénierie/ gestionnaire de projet "spécialisé"	EG-06	188	37,28	40,70	3,42	9,17%	37,04	-0,24	-0,65%	38,60	1,32	3,54%
Aide-technicien de la recherche en sciences biologiques/de la vie	EG-03	500	23,41	29,82	6,41	27,38%	24,21	0,80	3,41%	26,56	3,15	13,45%
Tech. intermédiaire de la recherché en sciences biologiques/de la vie	EG-04	644	30,81	33,98	3,17	10,28%	33,55	2,74	8,89%	34,09	3,28	10,64%
Tech. principal de la recherche en sciences biologiques/de la vie	EG-05	915	33,89	36,75	2,86	8,43%	36,75	2,86	8,43%	34,26	0,37	1,08%
Moyennes pondérées		3 915				13,49%			4,27%			4,94%

Les deux tableaux suivants combinent l'information du tableau ci-dessus de manières différentes. Dans ces tableaux, les données sont exprimées en moyennes pondérées par classification et niveau ou par classification. Une fois de plus, les nombres positifs signifient que le groupe TC est derrière ses comparateurs et les nombres négatifs qu'il est devant les comparateurs de l'extérieur.

### Résultats par classification et niveau

Classification	Pourcentage derrière le 75 <sup>e</sup> percentile	Pourcentage derrière la médiane	Pourcentage derrière la moyenne
DD-04	8,70%	-0,59%	-2,79%
EG-03	23,53%	3,41%	9,54%
EG-04	6,81%	-2,45%	1,57%
EG-05	17,07%	5,01%	4,08%
EG-06	1,21%	-2,06%	-1,91%
GT-02	15,98%	15,98%	15,01%
GT-05	15,90%	0,11%	-0,56%
PI-01	52,49%	3,15%	23,01%
TI-04	42,72%	6,70%	17,99%
TI-05	31,59%	4,41%	6,68%
TI-07	-0,40%	-0,98%	-5,61%
Total	13,49%	4,27%	4,94%

## **Résultats par classification**

<b>Classification</b>	<b>Pourcentage derrière le 75<sup>e</sup> percentile</b>	<b>Pourcentage derrière la médiane</b>	<b>Pourcentage derrière la moyenne</b>
DD	8,70%	-0,59%	-2,79%
EG	12,59%	4,68%	4,88%
GT	6,94%	4,74%	6,52%
PI	52,49%	3,15%	23,01%
TI	17,02%	2,05%	2,60%
Total	13,49%	4,27%	4,94%

## **Sommaire des résultats**

Le salaire du groupe TC a clairement tendance à être derrière celui de ses comparateurs. Si l'on regarde la moyenne pondérée pour n'importe quel regroupement ci-dessus, le groupe TC est clairement derrière ses comparateurs au troisième quartile. À l'aide de cette méthode, une moyenne pondérée de la différence de rémunération entre le taux normal de 2007 pour les postes de l'administration publique fédérale et le taux normal au 75<sup>e</sup> percentile dans le marché montre un écart de 13,5 %. Cela prouve clairement que les membres de l'AFPC du groupe TC sont sous-payés d'une bonne marge.

Les résultats témoignent d'une grande variation entre les postes, les classifications et les niveaux en ce qui concerne le montant qu'ils ont en moins par rapport à leurs comparateurs. Cependant, le fait demeure qu'il est clair que les salaires des TC sont derrière ceux de leurs comparateurs à la médiane et à la moyenne dans la plupart des cas.

Pour assurer la comparabilité entre les postes de la fonction publique et les postes similaires du marché, le Syndicat propose de réduire l'écart moyen entre les taux actuels de l'administration publique fédérale et le 75<sup>e</sup> percentile de l'étude sur la rémunération de la CRTFP. Un grand nombre de postes n'ont pas été inclus dans cette étude en raison du fait qu'il n'y avait que peu de gens occupant ces fonctions ou du fait qu'il n'y avait pas de comparateurs extérieurs pour ces groupes. Donc, compte tenu de

la tendance et des résultats, la moyenne pondérée des résultats devrait être utilisée comme un indicateur d'une augmentation générale du marché pour le groupe TC.

La comparabilité était au centre de l'étude sur la rémunération. Le Syndicat avait proposé à l'origine un rajustement au marché de 13,5 % qui devait avoir un effet rétroactif au 21 juin 2007, avant d'appliquer une augmentation économique.

Cependant, en raison de la *LCD*, le Syndicat a déplacé la date d'entrée en vigueur de sa proposition au 22 juin 2011.

Le reste de la présente section du mémoire vous présente les problèmes liés aux classifications du groupe TC. Nous aborderons les données de l'étude sur la rémunération pertinentes à la classification et fournirons d'autres données pour compléter les résultats de l'étude sur la rémunération. Il y aura des références explicites aux groupes qui devaient être inclus dans l'étude, mais qui en raison du manque de données ou de comparateurs adéquats ont dû être abandonnés. Dans la plupart des cas, ces postes ont des comparateurs très clairs à l'intérieur de l'administration publique fédérale.

Tout comme dans l'étude sur la rémunération, il y a des degrés variés de disparité entre la rémunération des membres du groupe TC et celle de leurs comparateurs. Cependant, dans chaque cas, une disparité significative sera indiquée. Les données démontreront que la revendication syndicale pour une augmentation de 13,5 % est raisonnable et justifiée.

## **C. Résultats particuliers pour les classifications**

### **I. Inspection technique (TI)**

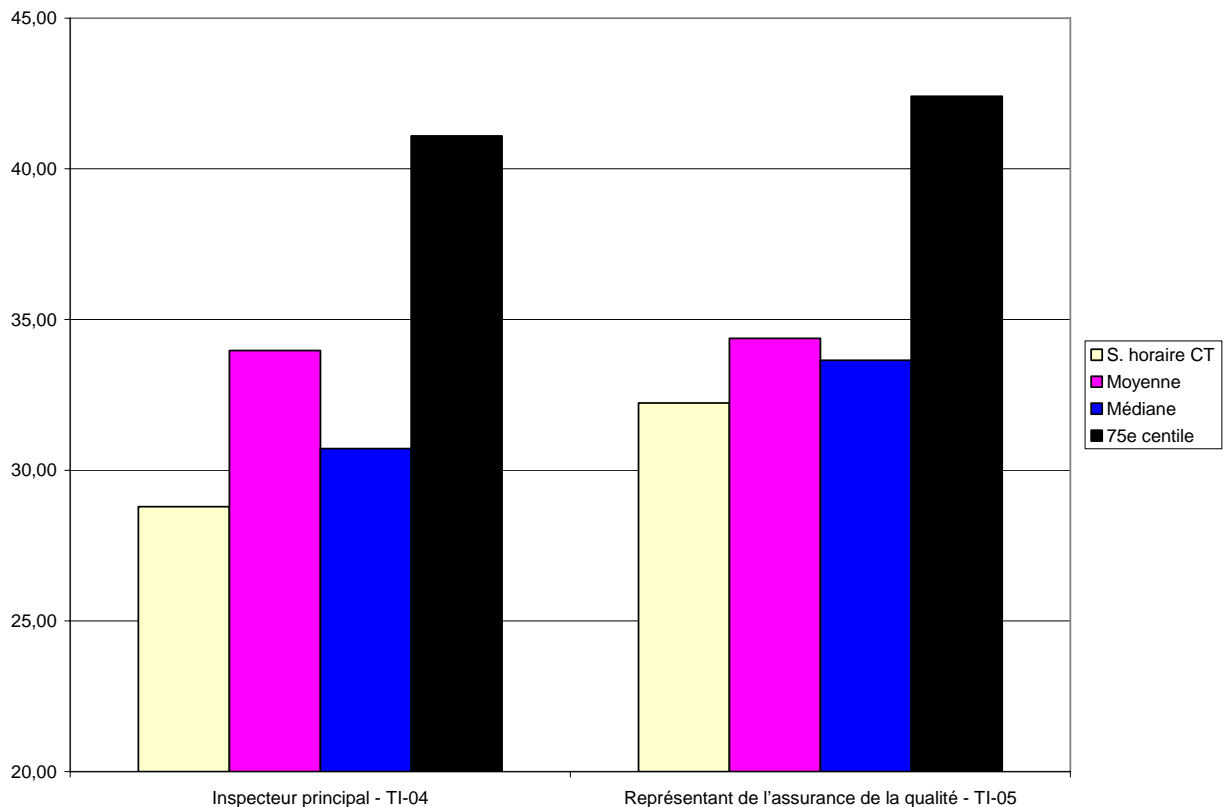
Il est très difficile de trouver des comparateurs extérieurs pour le groupe TI. Un grand nombre de postes dans cette catégorie, de par la nature de leur travail en tant qu'inspecteurs dotés d'un pouvoir de réglementation vis-à-vis des opérateurs du secteur privé, n'ont pas vraiment de comparateurs ayant des fonctions similaires. Cependant, les inspecteurs sont souvent recrutés dans l'industrie et une grande mesure de leur comparabilité peut ne pas venir directement des comparaisons salariales, mais peut être associée au niveau de difficulté pour l'employeur de recruter et garder en poste les employés.

La Communauté des régulateurs fédéraux a tenu son premier Atelier national annuel en 2006, réunissant des régulateurs fédéraux jouant des rôles différents dans le processus de réglementation provenant de toutes les régions du pays. Les participants ont travaillé ensemble à l'élaboration d'une compréhension commune des principales forces qui façonnent le milieu de la réglementation, des défis auxquels sont confrontés les régulateurs fédéraux et des points communs et complémentaires chez les membres de la communauté. Ils ont décidé que la capacité (personnes et ressources) était le défi le plus grand auquel sont confrontés les régulateurs fédéraux aujourd'hui. Celui-ci comprend sûrement les problèmes de recrutement et de maintien en fonction pour les postes de réglementation et d'inspection.

Cette section exposera en détail les résultats de l'étude sur la rémunération pour les météorologues et les inspecteurs de l'assurance de la qualité. Elle comprend également quelques comparaisons internes, notamment pour les inspecteurs de l'aviation civile. Une discussion plus approfondie du recrutement et du maintien en poste des TI suivra cette section sur les comparaisons du marché.

## **Résultats de l'étude sur la rémunération**

Selon les résultats de l'étude sur la rémunération pour la classification TI, il appert que ces employés accusent un retard de 17,0 % sur ceux de leurs groupes de comparaison au 75<sup>e</sup> percentile, de 2,0 % par rapport à la médiane et de 2,6 % par rapport à la moyenne. Le graphique ci-après montre les deux postes qui présentent une bonne concordance dans l'étude sur la rémunération : l'inspecteur principal (métrologie) et le représentant de l'assurance de la qualité.



Comme vous pouvez le constater, les deux postes accusaient un retard sur leurs comparateurs du marché à l'égard de toutes les mesures et un retard encore plus considérable sur leurs comparateurs au 75<sup>e</sup> percentile. Le poste d'inspecteur principal porte sur la métrologie, la science de la mesure. Ce groupe de personnes qui s'occupe pourtant de l'inspection de la réglementation et de l'observation est très mal payé. Le représentant de l'assurance de la qualité accuse aussi un retard important sur le 75<sup>e</sup> rang percentile.

Il est également important de noter que l'étude sur la rémunération comportait des résultats à l'égard du poste d'inspecteur principal de la sécurité maritime. Ces résultats, qui ont été communiqués dans le rapport final, étaient fondés sur cinq titulaires répartis dans trois organismes différents. Les données sont conformes aux règles de confidentialité du consultant, selon lesquelles il doit y avoir au moins trois organismes répondants pour que les données soient rapportées. Cependant, elles ne sont pas comprises dans le présent mémoire, car il est présomptueux de penser que ces données peuvent refléter avec exactitude la situation du marché pour ces emplois.

### **Comparaisons à l'intérieur de la fonction publique**

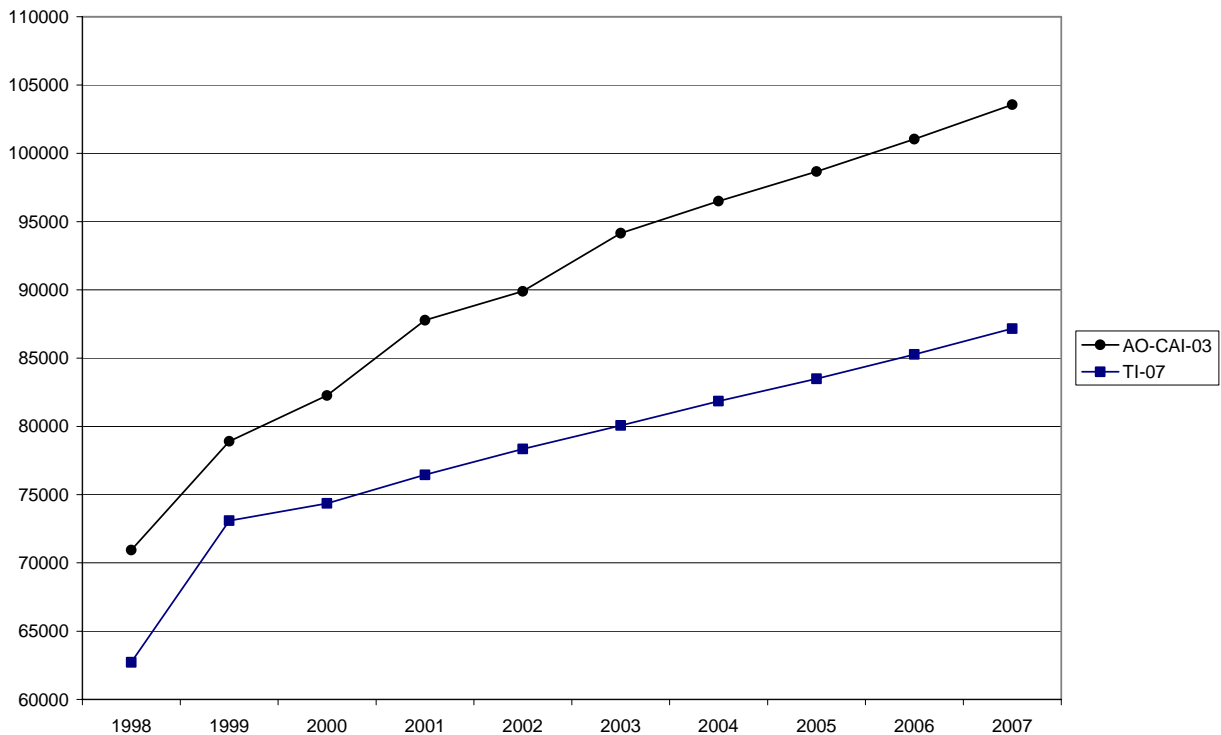
Il existe des disparités très claires pour les TI à l'intérieur de la fonction publique fédérale. Certaines sont directement attribuables aux pratiques de classification discutables de l'employeur. Par exemple, les inspecteurs de la sécurité de l'Aviation civile TI (Application de la loi), qui effectuent des enquêtes touchant la conformité réglementaire, et les enquêteurs principaux TI (Bureau de la sécurité des transports), qui mène des enquêtes sur les écrasements d'avion reçoivent tous une rémunération nettement inférieure à celle des membres du groupe Inspecteur de l'aviation civile (AO-CAI) même si leurs fonctions sont identiques.

### **Enquêteurs sur les accidents du Bureau de la sécurité des transports**

Un groupe de membres de niveau TI-07 travaillent au Bureau de la sécurité des transports (BST). Ces membres travaillent aux côtés d'un groupe de pilotes, classés au niveau AO-CAI-03. Ces deux groupes d'employés font exactement le même travail à une exception près : les pilotes sont qualifiés pour piloter un avion. À part cette différence, leurs descriptions de travail sont identiques. Il n'y a pas de différence quant à savoir quel employé peut être chargé d'une enquête. La seule différence est qu'un groupe d'employés reçoit 16 000 \$ de plus que l'autre. Si vous avez un brevet de pilote et êtes classifié Enquêteur sur les accidents AO-CAI-03, vous serez considérablement mieux rémunéré que si vous êtes TI-07.

Le graphique suivant présente les données salariales applicables à la catégorie CAI-AO-03 par rapport à la classification TI-07. Les données présentées comprennent la rémunération versée à tous les membres de l'unité de négociation. Pour les CAI-AO-03, il s'agit du salaire de base au taux normal, de l'indemnité du personnel navigant et de l'indemnité de fonctions supplémentaires. Pour la classification TI-07, il s'agit du salaire de base au taux normal et de l'indemnité provisoire prévue à l'Appendice P.

Salaires de CAI-AO et TI



Ces deux groupes font pratiquement le même travail. Cependant, le CAI-AO-03 gagne 103 562 \$ par année en salaire et indemnités universelles, tandis que le TI-07 gagne pour sa part 87 166 \$ par année en salaire et indemnités universelles. Il s'agit là d'une différence de plus de 16 000 \$ par an. Comme vous pouvez le constater dans le tableau qui précède, l'écart entre les salaires des deux groupes s'est élargi au cours de la dernière décennie.

Pour un travail pratiquement équivalent, le TI-07 gagnait, en 1998, 88 % du salaire d'un CAI-AO-03. En 2007, ce pourcentage avait diminué à 84 %. Une fois de plus, il n'y a

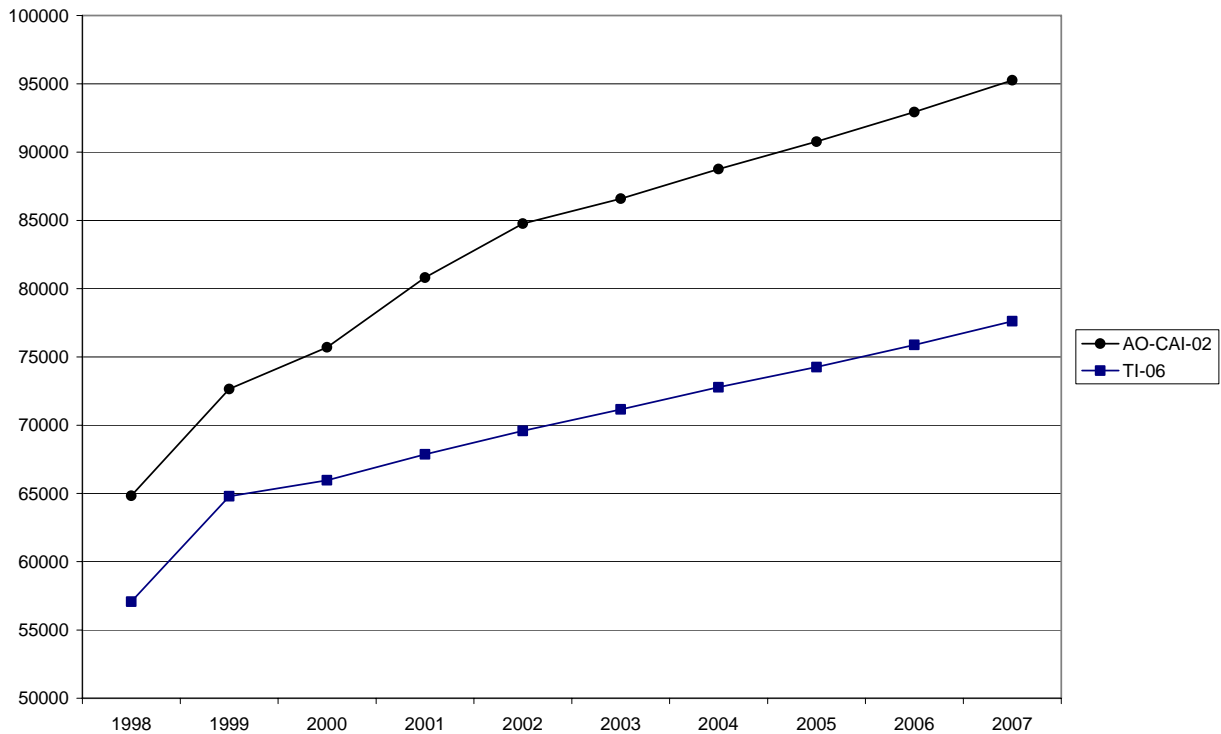
pas de différences dans les descriptions de travail de ces deux postes. Il est difficile de croire que cet employeur peut continuer de payer deux taux de rémunération très différents pour le même poste.

Les postes des enquêteurs TI à la Direction des enquêtes du Bureau de la sécurité des transports (BST) sont tous extrêmement techniques et hautement spécialisés. Le travail d'enquête a évolué et augmenté au cours de la dernière décennie, devenant beaucoup plus complexe, spécialisé et nécessitant des connaissances et des compétences avancées, l'utilisation d'une technologie de pointe et plus d'expérience. Il s'agit d'un petit groupe d'employés, qui compte environ 35 membres du groupe TI au pays, dont une vingtaine enquêtent sur les accidents aériens. Cependant, cette inégalité dans la rémunération pose toujours un problème important pour les employés du groupe TC au BST.

### **Inspecteurs de l'Aviation civile**

Les inspecteurs de l'Aviation civile travaillent à Transports Canada. Ils examinent la qualité de l'air dans les avions. Tout comme dans l'exemple qui précède touchant le BST, deux catégories d'employés travaillent côte à côte. Un groupe est classifié au niveau TI-06 et l'autre au niveau AO-CAI-02. Comme au BST, ces deux groupes ont des classifications différentes mêmes si leurs fonctions sont identiques, sauf que les membres du groupe AO-CAI sont qualifiés pour piloter des avions. Le graphique suivant présente les données salariales pour les deux classifications. Les données tiennent compte de toute la rémunération monétaire versée aux membres de l'unité de négociation. Pour les CAI-AO-02, il s'agit du salaire de base au taux normal, de l'indemnité de personnel navigant et de l'indemnité de fonctions supplémentaires. Dans le cas des TI-06, il s'agit du salaire de base au taux normal et de l'indemnité provisoire prévue à l'Appendice P.

Salaires de CAI-AO et TI



Ces deux groupes font pratiquement le même travail. Toutefois, le CAI-AO-02 gagne 95 258 \$ par année en salaire et indemnités universelles, tandis que le TI-06 gagne 77 614 \$ par année en salaire et indemnités universelles. Il s'agit d'une différence de plus de 17 000 \$ par année. Comme vous pouvez le constater dans le tableau ci-dessus, l'écart entre les salaires de ces deux groupes s'est beaucoup accentué au cours des dix dernières années.

Pour un travail pratiquement équivalent, le TI-06 gagnait, en 1998, 88 % du salaire du CAI-AO-02. En 2007, ce pourcentage avait diminué à 81 %. Si le salaire du TI-06 avait seulement suivi proportionnellement le CAI-AO-02, il gagnerait 6 239 \$ de plus par année.

Au BST et à Transports Canada, ces disparités existent depuis très longtemps pour ce groupe d'employés. Ce problème a été soulevé à plusieurs reprises lors des rondes de négociation antérieures. Des pressions ont été exercées et presque toutes les avenues possibles ont été utilisées. Rien n'a réussi à faire bouger cet employeur. Les

inspecteurs et enquêteurs TI veulent que ces écarts salariaux soient éliminés à la présente ronde de négociation et exhortent le conseil d'arbitrage à rectifier la situation. Ce problème a été et demeure un problème très grave pour un grand nombre de nos membres. La différence entre les salaires des TI et ceux du Sous-groupe des Inspecteurs de l'aviation civile du groupe Navigation aérienne (AO) est importante. Il en va du moral des employés; c'est une question de justice fondamentale. Comment le même employeur peut-il offrir des niveaux salariaux aussi différents à deux groupes qui font le même travail?

De plus, sur la scène internationale, le Canada semble accorder beaucoup moins de valeur au travail de ses inspecteurs et de ses enquêteurs des transports que ne le font les autres pays. Voici une courte liste des salaires accordés aux inspecteurs de la sécurité de l'Aviation civile dans un certain nombre d'autres pays :

<b>Pays</b>	<b>Titre du poste</b>	<b>Salaire</b>	<b>Salaire (C\$)<sup>14</sup></b>
Australie	Airworthiness Inspector (2008)	110 838 \$(AUS)	99 347 \$
Angleterre	Inspector of Air Accidents (2008)	£75,000	134 099 \$
États-Unis	Aviation Safety Inspector (2008)	>100 000 \$ (\$US) <sup>15</sup>	115 270 \$

Il y a de très grandes disparités entre la valeur accordée par l'employeur à ses inspecteurs des transports et celle accordée à ces employés dans d'autres pays. Il n'est pas rare que des TI hautement formés quittent le pays pour aller chercher un emploi ailleurs où ils obtiennent une rémunération de loin supérieure.

<sup>14</sup> Toutes les conversions des devises ont été effectuées le 19 mai 2009.

<sup>15</sup> Un grand nombre de ces postes sont actuellement vacants aux États-Unis. Cependant, la rémunération varie, car le gouvernement des États-Unis a une structure de rémunération qui varie selon le lieu de travail. Il n'y a aucun cas de poste vacant dont le salaire est inférieur à 100 000 \$.

## **La communauté de réglementation et d'inspection – Recrutement et maintien en poste**

Le gouvernement fédéral a mis sur pied un groupe de travail permanent pour s'occuper de « l'évolution de l'effectif, du recrutement, du maintien en poste et de la perte de savoir » dans la communauté de réglementation et d'inspection.

Reconnaissant l'existence de problèmes graves dans ces secteurs, la communauté de réglementation et d'inspection a effectué deux études démographiques (1998 & 2004), qui ont permis d'établir que le recrutement et le maintien en poste pouvaient être sources de problèmes pour la communauté.

Dans le rapport de la Communauté intitulé *Comment prévenir la perte de connaissances*, et publié en 2005, le préambule se lit comme suit :

### **Plus qu'un effectif vieillissant**

Même si le rapport conclut qu'il faudrait des augmentations soutenues du recrutement pour compenser la hausse phénoménale des départs, le recrutement ne permettra pas à lui seul de régler tous les problèmes... Il y a aussi le fait que le gouvernement fédéral est forcé de se disputer les nouvelles recrues avec l'industrie privée en raison du caractère hautement spécialisé de ces postes et des exigences uniques en matière d'accréditation qui limitent la mobilité intra- et inter-ministérielle pour ce groupe professionnel.

Entre temps, même si l'examen des programmes a essayé d'épargner à la fonction d'inspection des réductions considérables, un grand nombre de facteurs ont favorisé l'augmentation de la charge de travail des inspecteurs du gouvernement fédéral. Parmi ces facteurs, notons la croissance générale de l'activité industrielle résultant de l'expansion économique, la croissance rapide des nouveaux produits apparaissant sur le marché, ainsi que les nouveaux mandats de contrôle réglementaire confiés au gouvernement dans des secteurs comme la réserve de sang et les organismes génétiquement modifiés. Un nombre croissant d'inspecteurs ont commencé à manifester leur intention de retourner au secteur privé qui offre des salaires considérablement plus élevés pour des charges de travail comparables. (pièce Q) [traduction]

Cependant, l'employeur n'a absolument rien fait pour régler le problème de recrutement et de maintien en poste des employés. Nous avons entendu maintes et maintes fois

nos membres dire qu'ils ont essayé par tous les moyens d'obtenir une meilleure reconnaissance de la part de l'employeur et la rectification du système de classification problématique de l'employeur. Mais cet employeur ne semble aucunement disposé à mettre en œuvre des mesures pour améliorer le recrutement et le maintien en poste pour ce groupe d'employés.

Plutôt que de s'attaquer aux niveaux de rémunération relativement bas pour ce groupe d'employés, l'employeur a choisi de réduire les normes de qualification au moment de l'embauche. Dans le secteur maritime, on a rabaissé les exigences d'attestation des concours pour recruter un TI-07. Il semble qu'on agisse ainsi pour attirer des gens vers ces postes, car il est clair qu'en tentant de recruter un candidat ou une candidate ayant le niveau d'attestation nécessaire, l'employeur n'aurait pas trouvé de candidats pour pourvoir les postes. L'industrie privée offre des conditions de rémunération intéressantes pour les personnes qui ont de telles attestations. Le fait de recruter à des niveaux aussi bas ajoute de la pression pour les employés qui ont des niveaux d'attestation plus élevés, car ils doivent alors s'acquitter de fonctions additionnelles.

Dans certains cas, l'employeur reconnaît l'importance d'un cadre professionnel d'inspecteurs fédéraux. Les augmentations salariales accordées au groupe CAI-AO sont toujours plus élevées que celles accordées en moyenne dans la fonction publique. L'AFPC demande que l'employeur reconnaisse le travail, les responsabilités et l'importance de tous les inspecteurs fédéraux, indépendamment du mode ou du ministère.

L'AFPC espère que le conseil d'arbitrage prendra les mesures nécessaires pour mettre un terme aux écarts de rémunération actuels qui existent au sein de la communauté d'inspection fédérale. L'employeur a accordé des augmentations substantielles au groupe CAI-AO; il doit maintenant faire de même pour le groupe TC.

## **II. Soutien technologique et scientifique (EG)**

### **Comparaisons de l'étude sur la rémunération**

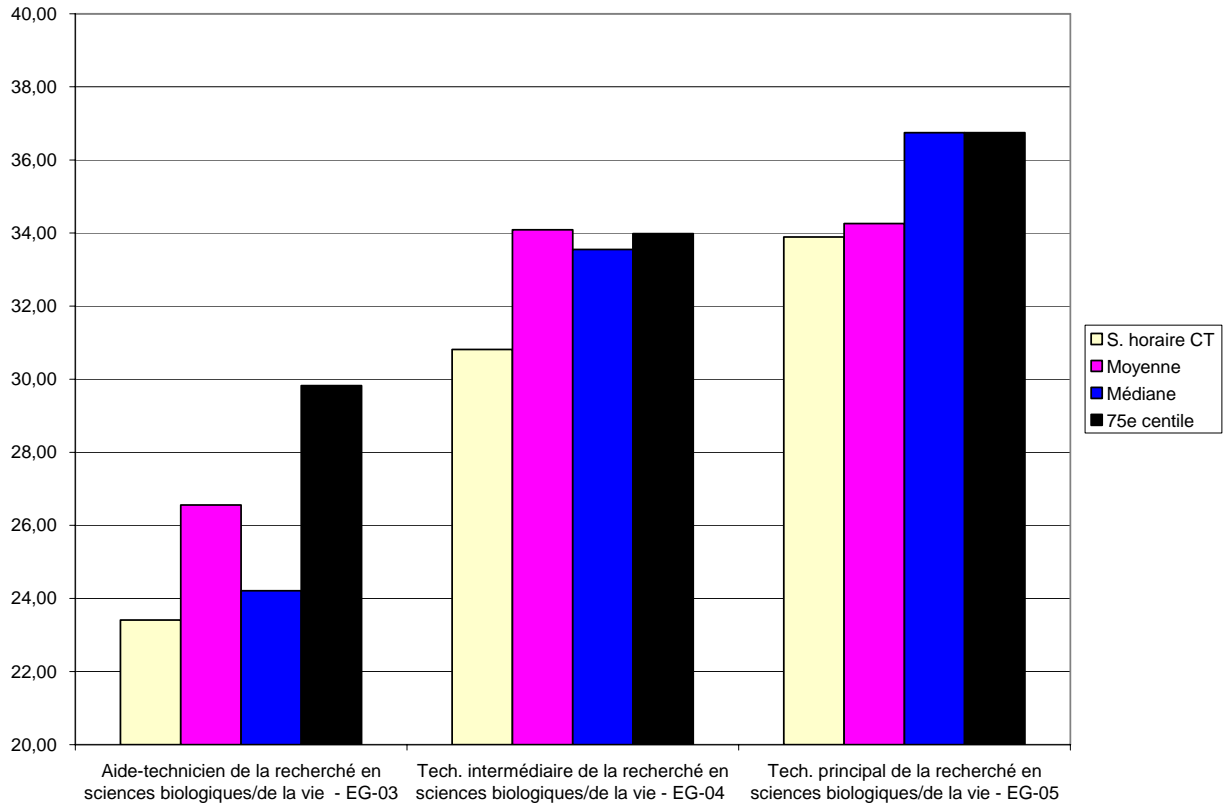
La classification EG est de loin celle qui compte le plus de membres du groupe TC, représentant plus de 60 % de l'unité de négociation. L'étude sur la rémunération démontre que la classification EG est de 12,6 % derrière le 75<sup>e</sup> percentile, de 4,7 % derrière la médiane et de 4,9 % derrière la moyenne.

Il y avait cinq « familles » de postes dans l'étude sur la rémunération : les techniciens de laboratoire et de recherche; les techniciens de SIG, les techniciens et les inspecteurs spécialistes de l'environnement, les techniciens en ingénierie/gestionnaires de projet et les techniciens d'entretien d'aéronef.

### **Techniciens de laboratoire/recherche**

Le plus grand groupe de EG dans le groupe TC est composé des techniciens en biologie/recherche. Ce groupe comprend près du quart de l'unité de négociation. Les graphiques qui suivent démontrent que ce groupe a toujours été derrière pour chaque mesure de l'étude sur la rémunération. Cette différence est particulièrement prononcée pour le niveau de travail ou pour les techniciens principaux.

Le niveau d'aide-technicien est plus souvent un stade intermédiaire aux fins de la formation ou du recrutement. Lorsque les gens sont au niveau de travail, ils sont généralement au moins au niveau EG-04.



Mais en plus de la disparité qui existe entre les EG du groupe TC et ceux du marché plus large, il y a une disparité importante entre les EG et leurs homologues de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). La principale source de comparaison à l'intérieur du plus grand groupe EG de la fonction publique est l'ACIA. Cette agence emploie un grand nombre de EG. Si l'on compare les salaires maximums pour chaque niveau de travail, il existe une disparité entre les EG du groupe TC et les autres EG de l'ensemble de la fonction publique :

<b>Groupe du CT / Agence canadienne d'inspection des aliments</b>			
<b>Niveau</b>	<b>CT 2007 Max.</b>	<b>ACIA 2007 Max.</b>	<b>% de différence</b>
EG-1	45 295 \$	47 484 \$	4,83%
EG-2	49 825 \$	52 232 \$	4,83%
EG-3	54 806 \$	57 453 \$	4,83%
EG-4	60 287 \$	63 200 \$	4,83%
EG-5	66 315 \$	69 520 \$	4,83%
EG-6	72 945 \$	76 469 \$	4,83%
EG-7	80 243 \$	84 121 \$	4,83%
EG-8	88 267 \$	92 533 \$	4,83%

Comme le tableau ci-dessus l'illustre, les salaires des EG du groupe TC sont uniformément derrière ceux de leurs collègues de l'ACIA de près de 5 %.

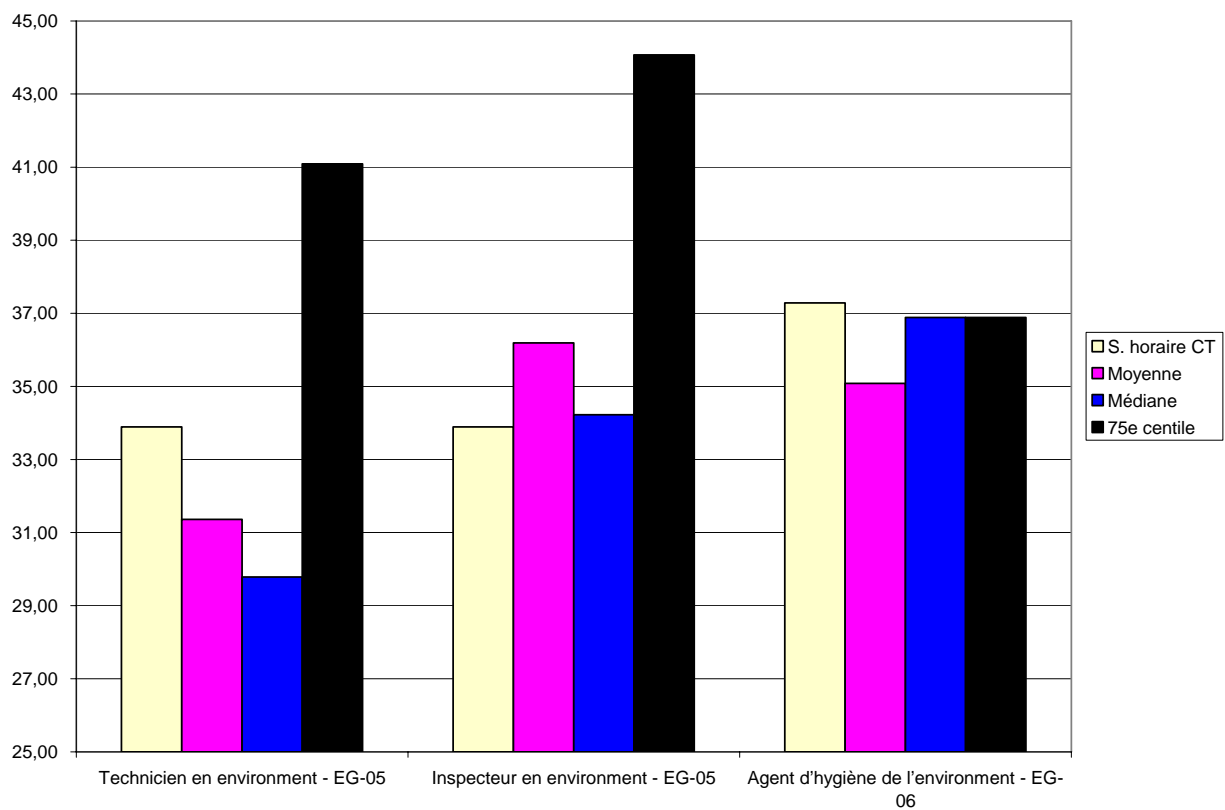
D'autres employeurs fédéraux comme l'ACIA ont tous réussi à offrir des salaires compétitifs à leurs employés EG. Pourquoi le Conseil du Trésor ne peut-il faire de même? Si l'on ne remédie pas à ce problème, de plus en plus de EG vont quitter le groupe TC pour les plus verts pâturages de l'ACIA ou pour le secteur privé.

### **Techniciens et Inspecteurs en environnement**

Il y a une différence considérable dans les résultats enregistrés pour la famille des postes en environnement, en partie à cause de la méthodologie utilisée dans le cadre de l'étude sur la rémunération pour apparier les postes.

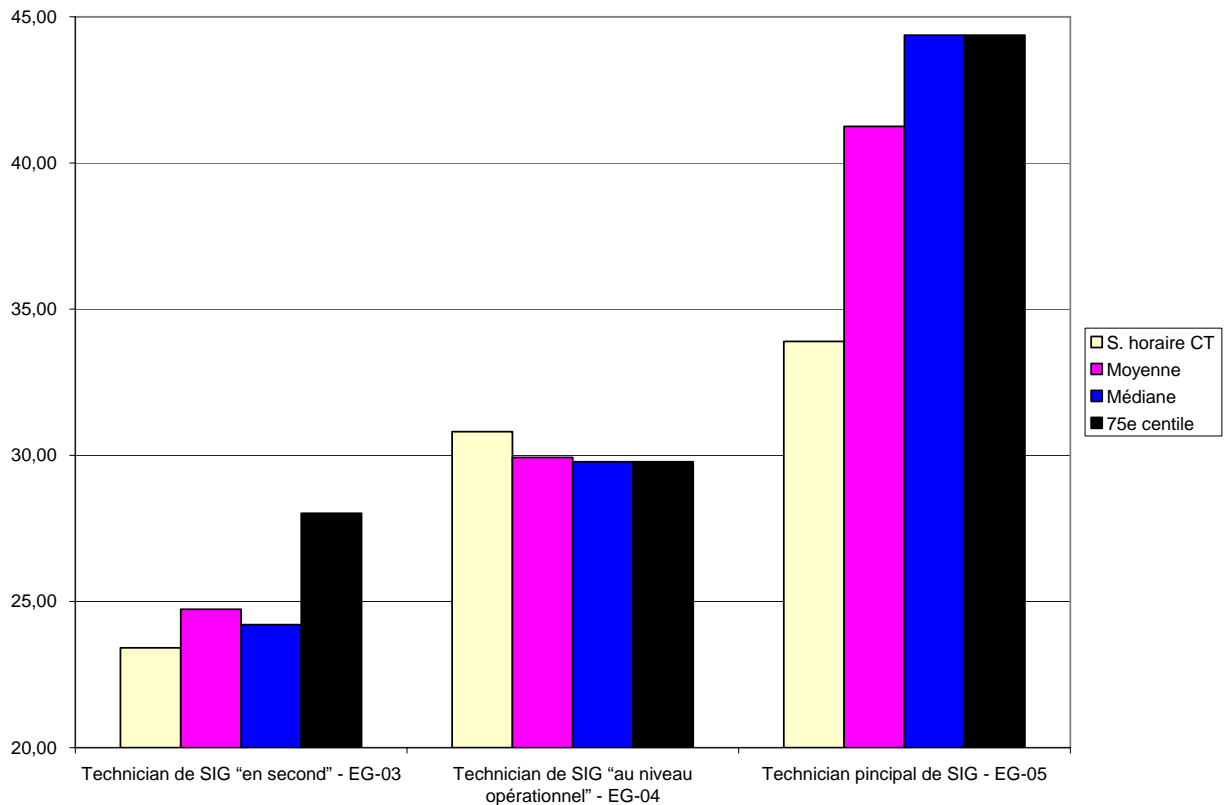
Tout au long du processus de l'étude sur la rémunération, le Syndicat a exprimé ses préoccupations à l'égard des jumelages de poste pour ce groupe particulier de postes. Dans l'étude sur la rémunération, les taux normaux varient énormément pour la classe des postes en environnement. Pour le poste de technicien en environnement, les résultats ont démontré qu'au 25<sup>e</sup> percentile, les taux de rémunération étaient d'environ 20 \$ l'heure, tandis qu'au 75<sup>e</sup> percentile, le taux de rémunération était de plus de 40 \$ l'heure. Il est très difficile de croire qu'un poste avec des exigences et des fonctions similaires présente un tel niveau de variation vers le milieu à 50 %. Dans ce cas, le Syndicat n'est pas convaincu qu'une telle différence dans les taux normaux reflète avec exactitude un jumelage avec les postes repères comparés.

En ce qui concerne les inspecteurs en environnement et les agents d'hygiène de l'environnement, même s'ils ne font pas partie de la classification TI, ils agissent comme inspecteurs. Un grand nombre des questions abordées dans la section précédente à l'égard du recrutement et du maintien en poste pour les postes de réglementation s'appliquent également à ce groupe d'employés. Il est clair que ces employés sont, dans l'ensemble, loin derrière le marché au 75<sup>e</sup> percentile.



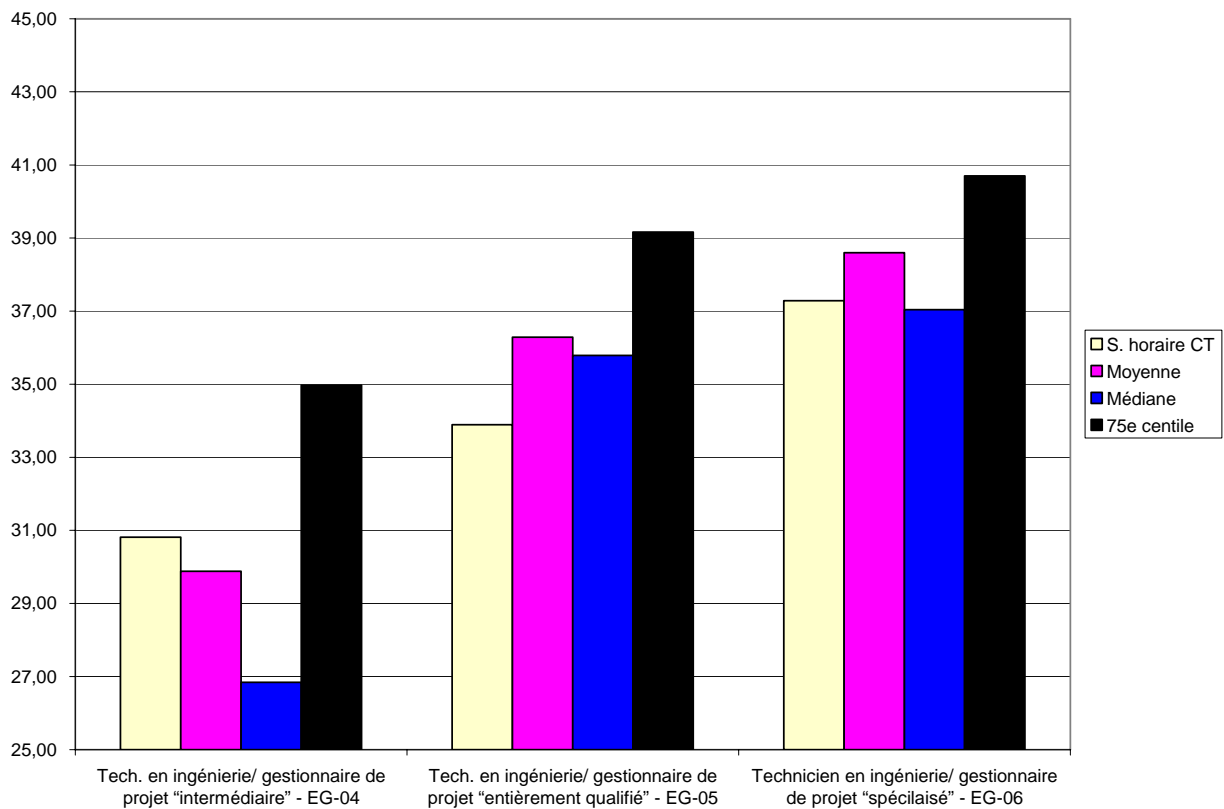
## Techniciens en SIG

Le graphique suivant démontre clairement que les techniciens en SIG sont derrière par rapport au marché au niveau de technicien « en second », plutôt égaux au marché au niveau opérationnel, mais très loin derrière au niveau de technicien principal. Le nombre de titulaires à chaque niveau de cette famille de postes est distribué à peu près équitablement entre les trois niveaux.



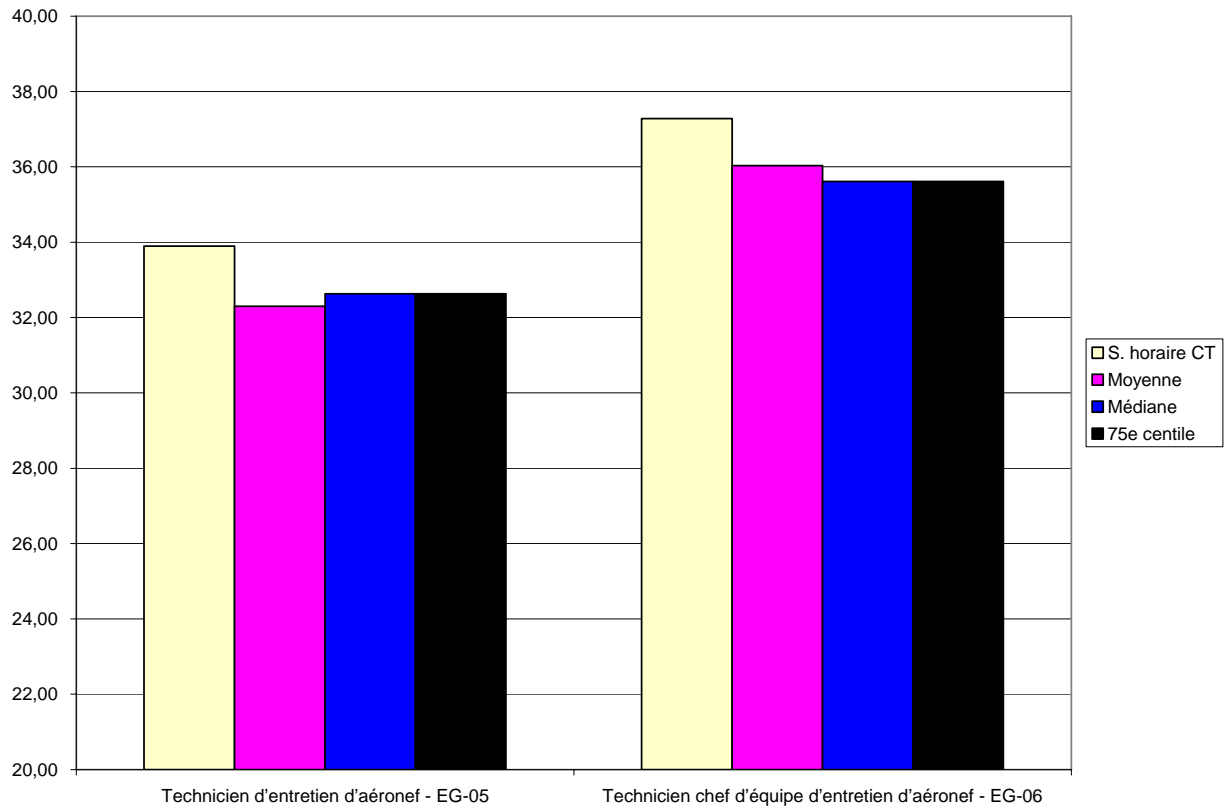
## Techniciens en ingénierie/gestionnaires de projet

Ce tableau démontre que ce groupe est passablement derrière au 75<sup>e</sup> percentile du marché pour toutes les catégories. Il est à noter que le niveau « entièrement qualifié » est considérablement derrière ses groupes comparateurs pour toutes les mesures statistiques. Il est également à noter que la grande majorité des membres qui sont techniciens en ingénierie ou gestionnaires de projet sont employés au niveau « spécialisé » : EG-06.



## Techniciens d'entretien d'aéronef

Les techniciens d'entretien d'aéronef du groupe TC étaient légèrement devant leurs comparateurs dans l'étude sur la rémunération de la CRTFP.



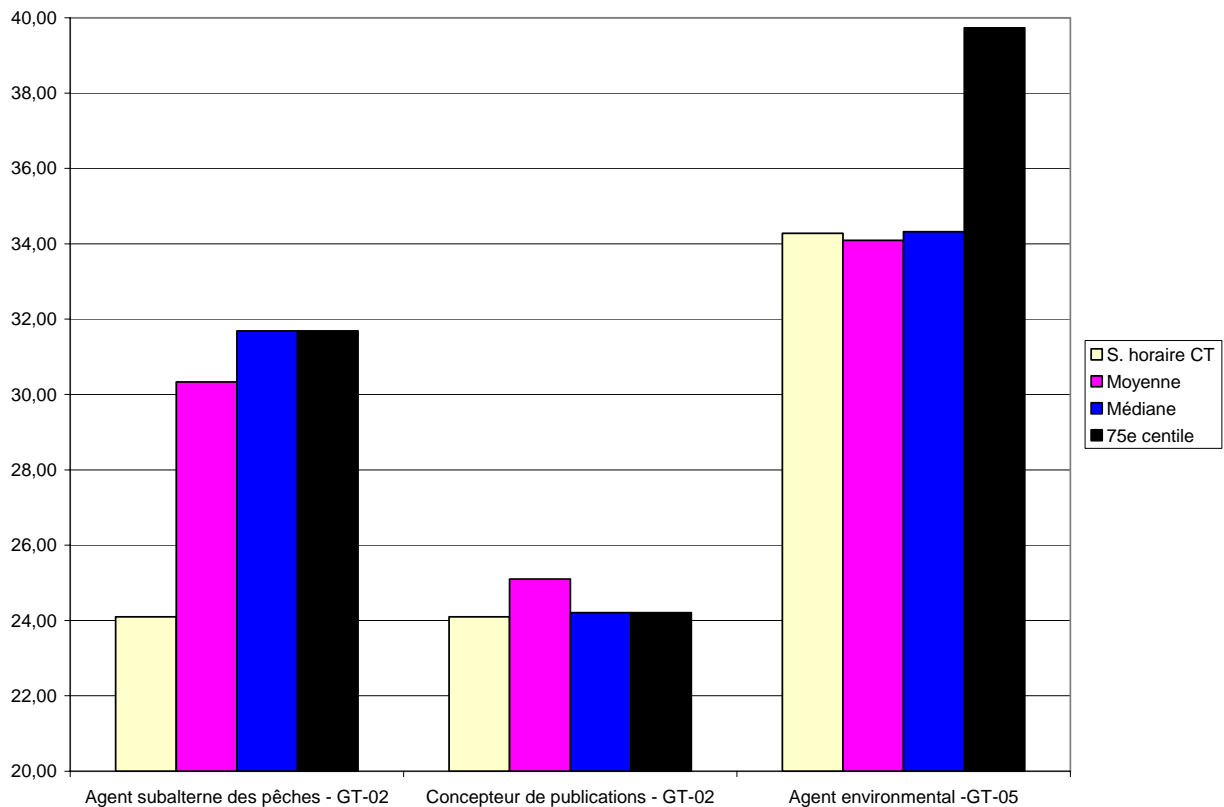
### **III Techniciens divers (GT)**

Le groupe GT est probablement la classification la plus variée du groupe TC. Cette classification couvre diverses classes de postes comme les techniciens en munitions, qui emballent et manipulent des explosifs et les agents des pêches, qui patrouillent les océans et appliquent la réglementation des pêches au Canada, ainsi que les concepteurs de publications et les décorateurs d'intérieur.

Cette section passe rapidement en revue les trois catégories de postes incluses dans l'étude sur la rémunération de la CRTFP pour lesquelles il y a des résultats et fournit de l'information sur deux postes qui ont été inclus dans l'étude sur la rémunération, mais pour lesquels il n'y a pas de résultat en raison de l'absence de comparateurs ou d'un jumelage insatisfaisant avec les comparateurs.

#### **Résultats de l'étude sur la rémunération**

L'examen des moyennes pondérées révèle que la classification GT dans l'étude sur la rémunération de la CRTFP est de 6,9 % inférieure au 75<sup>e</sup> percentile, de 4,7 % inférieure à la médiane et de 6,5 % inférieure à la moyenne.



Comme vous pouvez le constater dans le graphique ci-dessus, il y a passablement de variation dans les résultats de l'étude sur la rémunération pour le groupe GT.

### **Agent des pêches**

Les agents des pêches constituent de loin le groupe le plus grand de la classification GT. Ils sont responsables de l'application de la Loi sur les pêches et d'autres lois et règlements connexes. Ils protègent les ressources halieutiques et l'habitat du poisson en faisant des patrouilles sur terre, sur mer et dans les airs. Les agents des pêches effectuent des tâches difficiles et dangereuses. Leur classification pose de sérieux problèmes en grande partie à cause de l'incapacité du système de classification actuelle de coter leurs activités liées à l'application de la Loi. Ces activités, bien sûr, constituent la majeure partie de leur travail. Ces employés sont munis de gilets pare-balles, d'armes à feu, de poivre de Cayenne et de bâtons fournis par l'employeur comme armes défensives afin qu'ils puissent faire leur travail en sécurité.

Les agents des pêches ont besoin d'un niveau élevé de formation. Ils participent à un programme d'apprentissage de trois ans qui comporte du travail en classe et sur le terrain. Les recrues suivent un cours sur le maniement des armes à feu à l'École de la Gendarmerie royale ainsi qu'un programme de formation juridique. Les agents commencent leur carrière par une période de probation de 36 mois, pendant laquelle ils doivent remplir deux journaux de bord et pendant lesquelles leurs compétences sont mises à l'épreuve. C'est l'un des programmes de formation les plus longs chez les groupes d'application de la loi au Canada. Cependant, leur norme de classification ne permet pas l'attribution de cotations numériques appropriées pour ces fonctions d'application de la loi.

En 2003, le ministère des Pêches et Océans, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont essayé de régler les problèmes de classification de la norme GT à l'égard du poste d'agent des pêches. À ce moment-là, le Syndicat a reçu de l'employeur une lettre précisant qu'il n'y avait pas moyen de coter les fonctions liées à l'application de la loi dans la norme de classification. Par conséquent, ces travailleurs ne peuvent recevoir une rémunération appropriée pour le travail qui leur est assigné par l'Employeur. La norme de classification attribuée actuellement aux agents des pêches des points pour l'entretien de leur arme à feu, mais ne leur en attribue aucun pour des motifs liés à la sécurité.

Comme il n'existe pas de moyens de coter les fonctions liées à l'application de la loi en vertu de la norme de classification actuelle, ces employés ne sont pas indemnisés de manière adéquate pour le travail qu'ils font. En fait, la plupart des travailleurs de l'Agence des services frontaliers du Canada ont obtenu une nouvelle norme de classification lors de la dernière ronde de négociation : le groupe Frontière/Border (FB). Après des années de pression, l'employeur a finalement reconnu que les travailleurs qui se consacrent à l'application de la loi devaient avoir une norme de classification reconnaissant leurs fonctions liées à l'application de la loi. Une fois ces fonctions cotées de manière adéquate, les travailleurs FB ont bénéficié d'un important rajustement salarial de 19,5 % sur quatre ans.

De plus, le rapport du bureau de conciliation de la dernière ronde de négociation recommandait que les agents des pêches continuent d'avoir accès à une indemnité annuelle de 2 000 \$ tant que la question de la classification ne serait pas réglée. Cependant, pendant la dernière ronde de négociation, le Conseil du Trésor a retiré cette indemnité dans son offre finale.

Dans une étude sur la rémunération effectuée par Morneau Sobeco, intitulée « Étude sur la rémunération d'emplois d'administration publique responsables de l'application de la loi » (pièce R), les taux normaux pour les postes liés à l'application de la loi étaient projetés en fonction des comparateurs extérieurs et de l'équité interne. La classification Agent de protection de la faune, qui a des fonctions grandement similaires à celles de l'Agent des pêches, s'est vu attribuer un taux normal projeté de 65 441 \$ en vertu de cette étude. Les agents des pêches au niveau de travail gagnent actuellement 57 758 \$ : soit 13,3 % de moins que le taux projeté par Morneau Sobeco.

L'application de notre Loi sur les pêches est une tâche d'une importance cruciale et dangereuse. Le Syndicat soutient que ces agents sont nettement sous-payés par rapport aux autres postes d'application de la Loi, même ceux de l'administration publique fédérale.

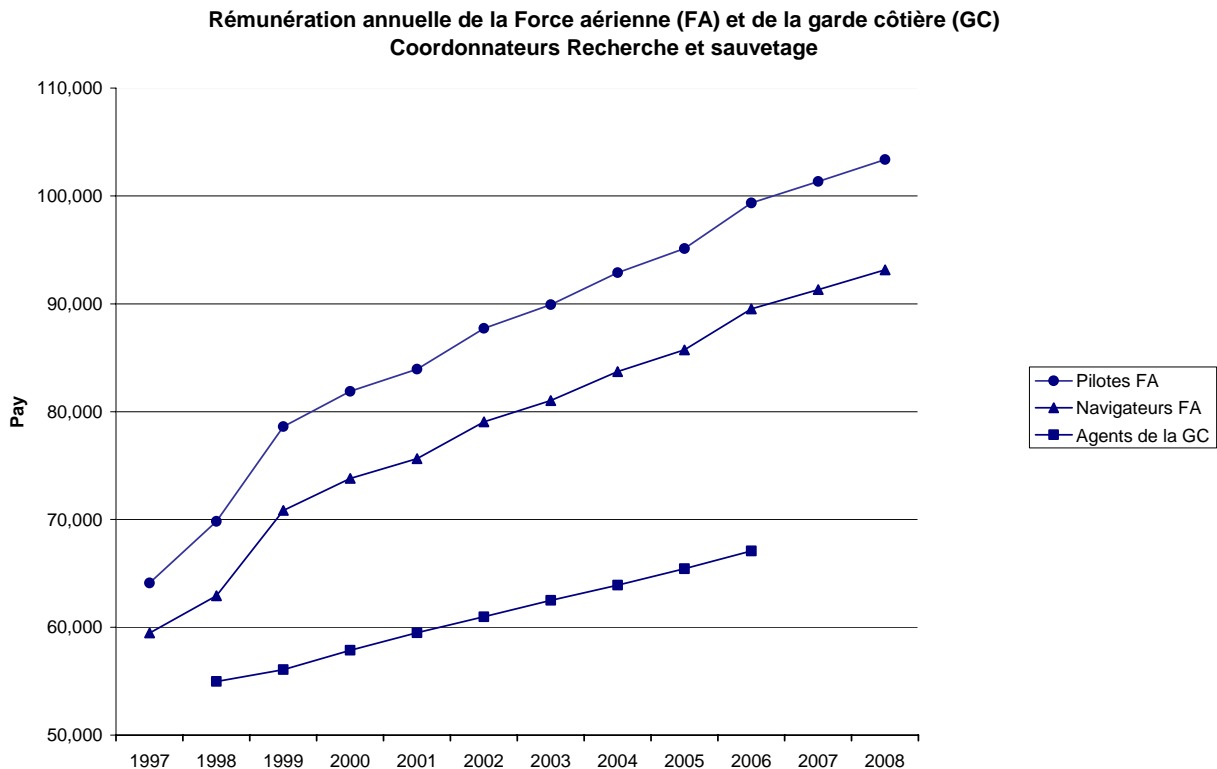
### **Coordonnateurs de recherche et sauvetage en mer**

Tout comme pour les groupes de TI qui travaillent l'un avec l'autre avec de grands écarts de rémunération, dans les Centres conjoints de coordination des opérations de sauvetage (CCCOS), deux groupes d'employés font pratiquement le même travail, mais un des groupes est considérablement moins bien rémunéré que l'autre. Les coordonnateurs de recherche et sauvetage (RES) au CCCOS, planifient, coordonnent, mènent et contrôlent les opérations de RES. Ce groupe est également visé par l'Appendice D. Le Syndicat propose de changer cet appendice. La section Motif de cette proposition contient une description plus détaillée de leur travail. Au CCCPS, il y a également les employés de la Garde côtière, qui sont membres du groupe TC. Ils

travaillent aux côtés des employés des Forces armées, plus précisément les pilotes et navigateurs de la Force aérienne qui sont classifiés « capitaines ».

Les deux groupes font exactement le même travail. Les membres TC s'occupent des cas de RES en mer, tandis que les employés des Forces armées s'occupent des cas de RET aéronautiques. Les tâches de chaque type d'opérations de SER sont exactement les mêmes. Les deux groupes ont la même formation. En fait, les membres TC suivent une formation spécialisée de la Force aérienne.

Cependant, même s'ils effectuent le même travail, les membres TC gagnent 33 % de moins que les navigateurs et 48 % de moins que les pilotes. ET comme vous pouvez le constater dans le graphique suivant, cet écart s'est élargi au cours des dix dernières années.



Ce graphique ne tient pas compte de l'indemnité de vie chère des militaires, qui élargirait encore davantage cet écart.

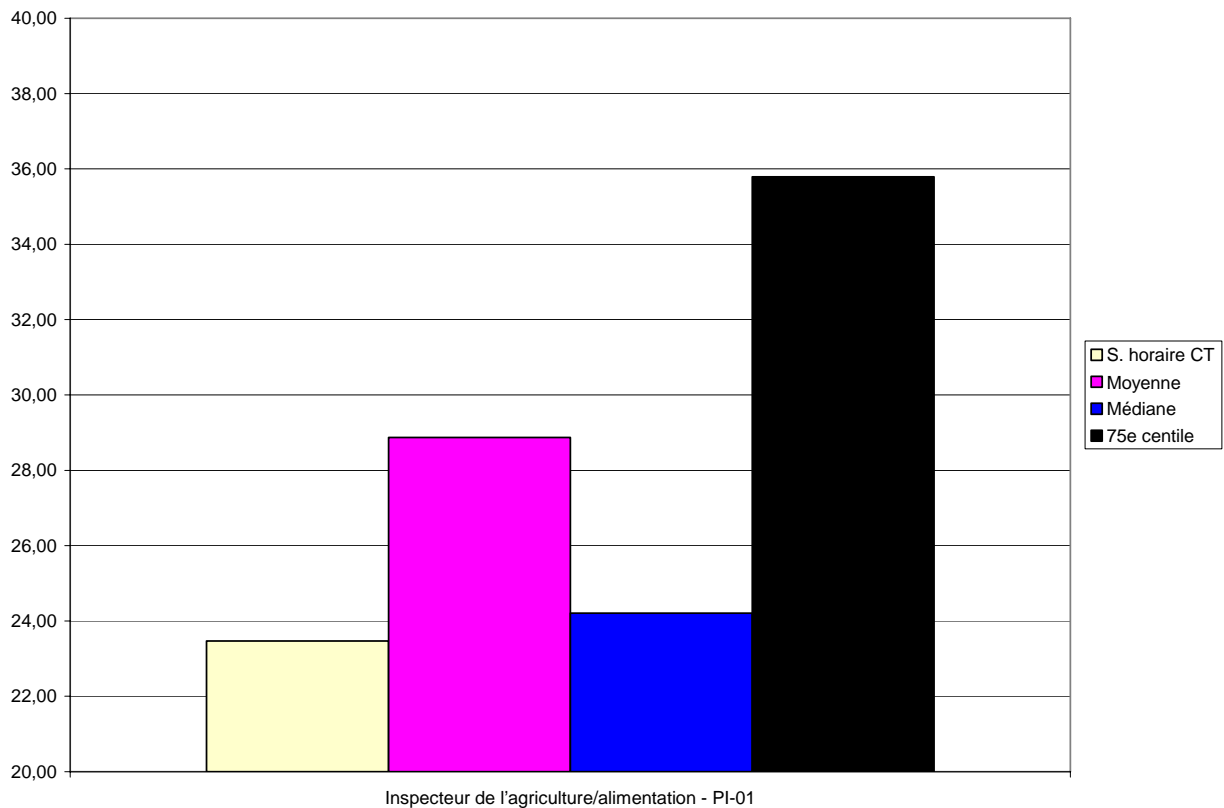
Cette situation est spécialement exaspérante lorsqu'on examine la charge de travail. Les membres TC de cette équipe effectuent environ 80 % du travail. Les employés de la Force aérienne viennent habituellement pour une période de quatre ans au Centre de RES. Les membres TC par contre travaillent au Centre pour des périodes beaucoup plus longues. Cette expertise est clairement sous-évaluée par leur employeur qui ne juge pas bon d'offrir à ces employés une indemnisation additionnelle.

C'est un problème qui existe depuis longtemps pour ce groupe d'employés et qui a été soulevé à maintes reprises devant des bureaux de conciliation et des parlementaires. Le Ministère de Pêches et Océans et le Conseil du Trésor sont au courant de cette disparité, mais jusqu'ici n'ont rien fait pour y remédier, se limitant à dire aux contrôleurs du CCCOS que c'est une question à négocier. L'AFPC signale une fois de plus cette disparité salariale entre le groupe TC et les militaires et soutient que des structures de rémunération aussi inégales devraient être rectifiées par la décision arbitrale.

## IV. Inspection des produits primaires (PI)

### Résultats de l'étude sur la rémunération

Si l'on regarde les moyennes pondérées, on se rend compte que la classification PI dans l'étude sur la rémunération menée par la CRTFP est derrière le 75<sup>e</sup> percentile de 52,5 %, ce qui est énorme, inférieure de 3,2 % à la médiane et de 23,0 % à la moyenne.



Les résultats de l'étude sur la rémunération confirment l'existence des problèmes que pose depuis longtemps cette classification, composée surtout d'inspecteurs de grains. La Commission canadienne des grains reconnaît l'existence d'un fossé qui ne cesse de s'élargir entre les salaires des PI et ceux des comparateurs extérieurs. Dans son mémoire du 18 août 1995 à la Commission d'enquête industrielle sur les ports de la Côte ouest, la CCG a déclaré que ses relations de travail sur la côte ouest avaient beaucoup souffert du gel des salaires dans la fonction publique. Elle soutient que le gel a eu pour conséquence de «...*magnifier l'écart salarial croissant entre notre personnel*

*opérationnel et leurs collègues de travail dans le secteur du débardage et de la manutention des grains... » étant donné que «...leurs collègues de l'industrie ont élargi l'écart salarial grâce à des augmentations obtenues par la négociation et l'arbitrage. »*

Depuis l'époque à laquelle ce mémoire a été présenté, les salaires du groupe TC n'ont pas été augmentés au même rythme que dans le secteur privé, ce qui a contribué à accentuer encore davantage l'écart salarial.

### **Comparateurs du secteur public**

Les comparaisons à l'intérieur de la fonction publique sont de plus en plus difficiles à faire, en raison de l'évolution du travail des inspecteurs des produits primaires. Ces postes sont souvent reclassifiés pour refléter les fonctions et le caractère changeants de leur travail. Un récent exemple de cette évolution dans le secteur public fédéral a été vécu à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

En mai 1999, l'ACIA a établi qu'une restructuration majeure était nécessaire pour le travail et les classifications PI. Elle s'est fondée sur les résultats d'un comité de classification interne, ainsi que sur des années de griefs déposés par des membres PI. Il fallait une nouvelle structure qui pouvait s'appuyer sur les normes de classification actuelles et qui réponde aux besoins de l'ACIA et de l'industrie.

Il a été décidé de créer deux niveaux de classification pour les postes de supervision et trois niveaux de classification pour les travailleurs de première ligne. Le niveau de travail le plus élevé a la même classification que le premier niveau de supervision (EG-4). On se retrouve avec quatre niveaux de classification qui couvrent la grande majorité des postes opérationnels PI : EG-2, EG-3, EG-4 et EG-5. La conversion à la nouvelle classification EG est entrée en vigueur le 30 juin 2000, même si son application avait un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 1997. Plus de 2 000 PI de l'ACIA ont été touchés par cette reclassification, qui a entraîné un investissement substantiel dans les effectifs de l'ACIA de la part de cet employeur.

Alors que les PI de l'ACIA étaient rémunérés à un taux supérieur à celui de leurs homologues du groupe TC, la conversion à la classification EG a élargi cette disparité salariale encore plus, car les EG de l'ACIA sont également mieux payés que les EG du groupe TC. Le tableau suivant fait état de cette disparité. Il est important de noter que les anciens PI se sont vus attribuer divers niveaux dans la classification EG, selon leur description de travail et leurs fonctions et que les postes classifiés EG-2 sont encore soumis à un examen en vue de leur reclassification au niveau EG-3.

<b>Examen des PI ACIA / Comparaison aux PI de la Table des TC</b>					
<b>ACIA – PI (ancien)</b>	<b>ACIA – EG (nouveau)</b>	<b>ACIA - EG Salaire max.</b>	<b>Table des TC Salaire max. PI</b>	<b>ACIA/Table des TC – Différences salariales</b>	
				dollars	pourcentage
PI-1	EG-2	52 232	45 922	6 310	13,74%
PI-2	EG-2	52 232	49 041	3 191	6,51%
	EG-3	57 453		8 412	17,15%
PI-3	EG-2	52 232	52 738	(506)	(0,96%)
	EG-3	57 453		4 715	8,94%
	EG-4	63 200		10 462	19,84%
PI-4	EG-4	63 200	57 779	5 421	9,38%
	EG-5	69 520		11 741	20,32%
PI-5	EG-5	69 520	63 505	6 015	9,47%

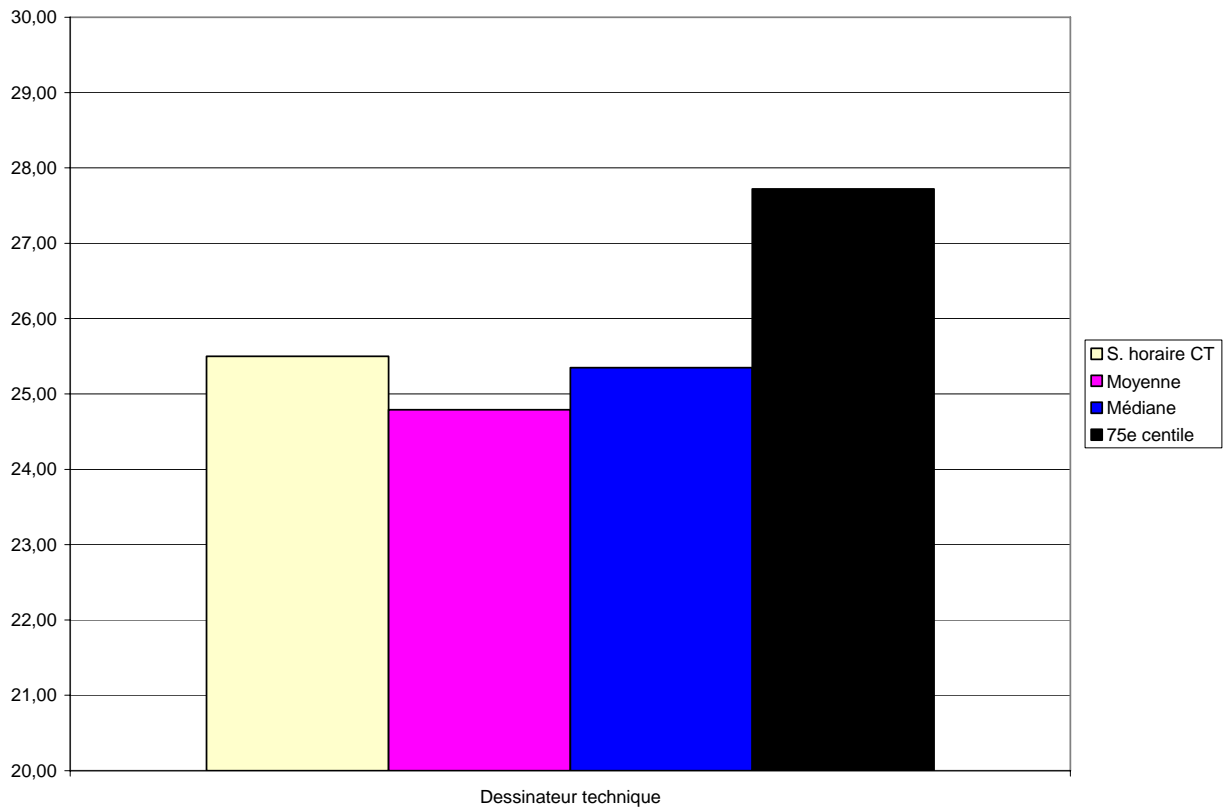
**Les résultats de l'examen des PI ACIA ont créé des disparités salariales considérables entre les PI du groupe TC et leurs homologues de l'ACIA**

L'ACIA a été en mesure de faire un investissement considérable dans ses membres PI, reclassifiant à la hausse plus de 2 000 membres à la classification EG, avec effet rétroactif à 1997. L'AFPC demande à l'arbitre de donner des salaires compétitifs à ce groupe de membres du groupe TC.

## V. Dessins et illustrations (DD)

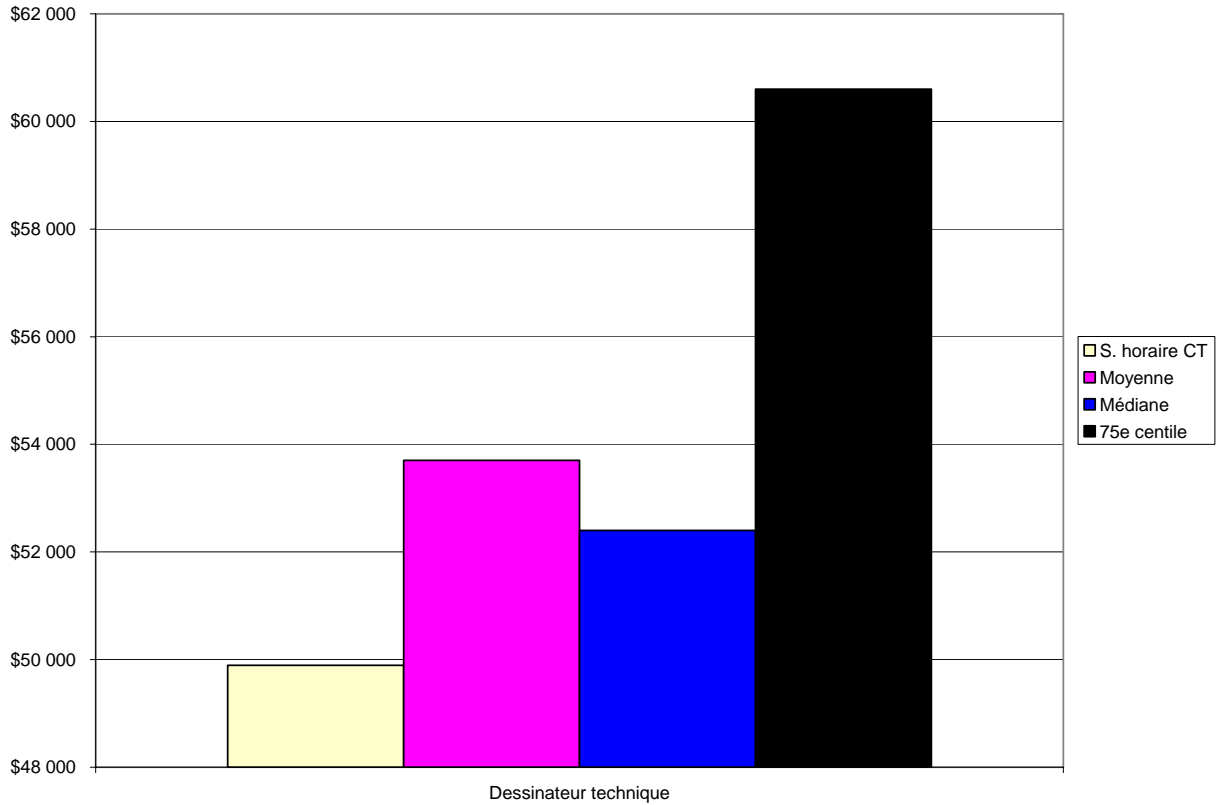
### Comparaisons de l'étude sur la rémunération

La classification DD est de 8,7 % derrière ses comparateurs du troisième quartile dans l'étude sur la rémunération.



De plus, il y a des données claires sur cette classification dans le Sondage annuel sur les salaires canadiens de Watson Wyatt (2007/08). Les données du sondage sur la rémunération monétaire totale<sup>16</sup> du Dessinateur III (niveau entièrement qualifié) donnent le tableau suivant :

<sup>16</sup> Cette mesure exclut les incitatifs à long terme et est le coefficient de pondération en fonction du titulaire. Elle utilise les mêmes principes que ceux convenus par les parties dans le processus d'étude sur la rémunération de la CRTFP.



Ces résultats confirment les résultats de l'étude sur la rémunération de la CRTFP en ceci que le niveau de travail de la classification DD est derrière le 75<sup>e</sup> percentile. Cette étude sur la rémunération démontre également qu'ils sont derrière le marché à la moyenne et à la médiane.

## **D. MAINTIEN EN POSTE ET RECRUTEMENT**

Les principes susmentionnés ne peuvent être évalués isolément. Il faut les examiner dans le contexte de la nécessité de recruter des employés compétents pour le groupe TC et de garder ces travailleurs, ou de composer avec les frais de formation, qui peuvent être onéreux, lourds et trop lents à donner des résultats pour répondre aux besoins opérationnels actuels.

Le gouvernement fédéral et ses agences ont perdu des milliers d'employés qui se sont tournés vers le secteur privé. Comme un nombre sans précédent de travailleurs approchent de l'âge de la retraite, il est d'une importance cruciale que les employeurs du secteur public structurent leurs milieux de travail d'une manière favorable au recrutement et au maintien en poste. L'adoption de la proposition salariale du Syndicat mettra l'employeur dans une meilleure position pour relever les défis à venir associés au maintien en poste et au recrutement.

Les membres du groupe TC seront affectés par cette réalité démographique comme tous les autres fonctionnaires fédéraux. Les employés seront de plus en plus attirés par de nouvelles possibilités de carrière dans d'autres secteurs et d'autres postes ailleurs dans l'administration publique fédérale et dans la fonction publique en général, qui comportent les mêmes compétences que celles que possèdent les employés du groupe TC. Pour garder en poste les travailleurs actuels et en attirer de nouveaux, il est d'une importance vitale de pouvoir s'appuyer sur une structure de rémunération qui soit compétitive et attrayante.

Le taux de chômage a augmenté en raison du ralentissement économique, mais il est important de signaler que la situation est appelée à changer. La *Loi sur le contrôle des dépenses* a été adoptée à un moment où le marché du travail était déprimé. Dans les années à venir, avec la reprise économique et le gros volume de départs à la retraite qui s'annonce, ce sera un défi considérable pour l'employeur de recruter et de maintenir ses employés en poste.

Le groupe TC doit avoir des salaires qui sauront attirer des employés du calibre approprié et les inciter à rester. La proposition salariale du Syndicat s'accorde parfaitement à cet impératif.

## **PARTIE QUATRE**

### **PIÈCES**