

AFFAIRE CONCERNANT LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

et un différend entre
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
et le **Conseil du Trésor** relativement aux employés de l'employeur
dans l'unité de négociation du

Groupe des Services frontaliers (FB)

Devant une commission de l'intérêt public composée de :

Michael Bendel, président
Joe Herbert et Jean-François Munn, membres

Pour l'agent négociateur :

Morgan Gay et David-Alexandre Leblanc

Pour l'employeur :

Ted Leindecker

RAPPORT

INTRODUCTION

1. La présente commission de l'intérêt public (la « CIP » ou la « Commission ») a été constituée le 18 mai 2017, conformément à l'article 167 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la *Loi*).

2. La Commission a rencontré les représentants des parties le 17 octobre 2017 afin d'aider les parties à négocier une nouvelle convention collective. À la lumière des positions adoptées à ce moment-là, et parce que la Commission ne croyait pas que les parties puissent en arriver à une entente négociée à l'aide de la médiation, la Commission a décidé d'organiser des séances publiques officielles afin de permettre aux parties de présenter leurs propositions pour une nouvelle convention collective. Les séances publiques officielles ont eu lieu les 2, 6 et 23 novembre 2017, après quoi les membres de la Commission se sont réunis afin d'examiner le rapport à soumettre à la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral aux termes de l'article 176 de la *Loi*.

3. Dans le cadre de ses activités, la Commission s'est engagée à respecter les dispositions de la *Loi*, notamment les articles 173 (donner aux parties l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et leurs observations) et 175 (se fonder sur les facteurs statutaires en établissant ses recommandations).

4. Toutefois, nous désirons souligner certains éléments dans la *Loi* qui semblent générer de la confusion concernant le mandat de la Commission. Plusieurs dispositions de la *Loi*, qui sont parfois difficiles à concilier, définissent le rôle de la Commission. Premièrement, aux termes de l'article 172, la commission de l'intérêt public « s'efforce, dans les meilleurs délais, d'aider les parties au différend à conclure ou à réviser la convention collective ». Deuxièmement, le paragraphe 175(1) prévoit ce qui suit :

Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport et afin de décider si le niveau de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels, la commission de l'intérêt public se fonde sur les facteurs prépondérants suivants :

a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;

b) la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.

Troisièmement, le paragraphe 175(2) permet à la Commission de prendre en considération différents facteurs énumérés, du type généralement examiné par les conseils d'arbitrage « [s]i cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1) ». (Toutefois, la *Loi* ne prévoit pas que la Commission doive déterminer « si les niveaux de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente de fonds publics et s'ils permettent à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels »). Quatrièmement, si la Commission ne peut régler un différend, le paragraphe 176(1.1) de la *Loi* exige qu'elle indique dans son rapport les motifs de chacune de ses recommandations.

5. À la lumière de ces dispositions, quel est le rôle de la Commission? S'agit-il d'aider les parties à négocier une nouvelle convention collective qui leur soit acceptable? Ou s'agit-il plutôt de déterminer si les niveaux de rémunération et les autres conditions d'emploi suggérées par les parties constituent une utilisation prudente de fonds publics et permettent à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels? En ce qui a trait aux motifs de la Commission pour chacune de ses recommandations, tel que prévu au paragraphe 176(1.1), la Commission agirait-elle de façon inappropriée si elle adoptait une approche « accommodante » ou « conciliante » en adoptant comme motif qu'elle est d'avis que ses recommandations devraient être acceptables aux parties ou doit-elle se prononcer sur le différend eu égard aux facteurs énumérés aux paragraphes 175(1) et 175(2)?

6. Bien que la Commission ait soulevé ces questions brièvement avec les représentants des parties dans le cadre des séances publiques officielles, il n'est pas nécessaire que nous nous

exprimions de façon définitive sur ces questions. Nous croyons que nos recommandations sont en accord avec les facteurs prépondérants prévus au paragraphe 175(1) et avec les autres facteurs énumérés au paragraphe 175(2). En ce qui a trait aux motifs de nos recommandations, nous sommes d'avis que les recommandations, dans leur ensemble, devraient être acceptables pour les deux parties. Il n'est pas réaliste, il n'est pas conforme au processus de négociation collective et n'aide en rien le processus de négociation collective qu'un organisme telle la Commission examine et se prononce sur chaque proposition sans les examiner dans leur ensemble.

COMPARATEURS

7. La question principale sous-jacente qui a été discutée par les représentants, autant durant la phase de médiation de cette affaire que durant les séances publiques officielles, était de savoir si les groupes « comparateurs » pour les employés de cette unité de négociation étaient les agents de la GRC et les agents correctionnels (« CX ») tel que le prétendait l'agent négociateur, ou d'autres fonctionnaires fédéraux, provinciaux et municipaux responsables de l'administration et de l'application des lois et règlements dans des domaines tels la chasse, la pêche ou le transport en commun, tel que le prétendait l'employeur. En raison de leur profond désaccord sur l'identité des groupes comparateurs, les parties étaient incapables de s'entendre sur de nombreuses conditions d'emploi en litige, notamment les éléments de coûts importants.

8. Nous devons souligner qu'après avoir entendu leurs représentations et après avoir examiné la preuve qu'elles ont présentée, nous ne sommes pas en mesure d'adopter la position de l'une ou l'autre des parties sur la question des groupes comparateurs appropriés. Les deux parties ont présenté des arguments solides mais qui n'étaient pas convaincants.

RECOMMANDATIONS : ÉLÉMENTS DE COÛTS IMPORTANTS

9. Puisque nous n'avons pu accepter la position de l'une ou l'autre des parties portant sur le groupe comparateur approprié, nous avons décidé que nos recommandations portant sur les augmentations salariales suivraient le résultat des négociations collectives dans ce secteur au cours des quatre années en cause.

10. En ce qui a trait aux taux de rémunération, nous avons décidé de recommander les augmentations suivantes :

- a) à compter du 21 juin 2014, les taux augmenteront de 1,25 %;
- b) à compter du 21 juin 2015, les taux augmenteront d'un autre 1,25 %;
- c) à compter du 21 juin 2016, les taux augmenteront d'un autre 1,25 %;
- d) à compter du 21 juin 2016, les taux augmenteront d'un autre 2,3 % en guise d'ajustement au marché;
- e) à compter du 21 juin 2017, les taux augmenteront d'un autre 1,25 %.

11. En ce qui a trait à l'Indemnité des Services frontaliers intégrés (ISFI), nous recommandons ce qui suit :

- a) à compter du 21 juin 2016, l'ISFI pour les agents en civil devrait être établie à 1 750 \$;
- b) à compter du 21 juin 2016, 100 % de l'ISFI devrait être incluse dans la rémunération de base des employés avant l'application de l'augmentation économique et de l'ajustement au marché.

12. Sur la question de l'allocation de repas payable aux employés effectuant du temps supplémentaire (**clause 28.07** de la convention collective), nous recommandons que l'allocation soit majorée de 10 \$ à 12 \$. Nous recommandons également (comme l'avait fait la majorité des membres de la CIP précédente dans son rapport du 5 juin 2013 lorsqu'elle traitait avec la même unité de négociation, dossier de la Commission 590-02-10) le versement d'une pause-repas rémunérée (en vertu de la clause 28.07c)) aux employés qui ne peuvent quitter leur lieu de travail (en raison du lieu du travail ou d'autres facteurs mais qui ne doivent pas « être au travail ») comme s'ils avaient quitté le lieu de travail. L'opinion dissidente du représentant de l'employeur se trouve à l'annexe de ce rapport.

RECOMMANDATIONS : AUTRES ÉLÉMENTS EN LITIGE

13. Nous soulignons que les parties s'entendent pour modifier la **clause 10.01** de la convention collective pour qu'elle se lise ainsi :

[Traduction]

À chaque trimestre, l'employeur s'engage à fournir à l'Alliance une liste de tous les employés dans l'unité de négociation. La liste inclura le nom, l'emplacement géographique et la classification de l'employé et la date de nomination pour chaque nouvel employé.

14. L'employeur a également proposé une modification à la **clause 10.02** qui permettrait à l'employeur de se soustraire à l'obligation de fournir une copie papier de la convention collective aux employés dans la mesure où il leur donnerait accès à la version électronique de la convention collective. L'agent négociateur s'est opposé à cette modification.

15. L'employeur a fait valoir que sa proposition portant sur la **clause 10.02** éliminerait les coûts importants associés à l'impression des livrets. L'agent négociateur a quant à lui indiqué qu'il était important pour chaque employé d'avoir un livret en format poche qu'il peut consulter en tout temps. L'employeur a rétorqué que la convention collective actuelle lui permettrait de respecter ses obligations en fournissant une copie de la convention collective en format commercial à chaque employé, et ce, à moindre coût.

16. Nous avons décidé de recommander que la proposition de l'employeur soit ajoutée à la convention collective. La proposition se lit comme suit :

[Traduction]

10.02 L'employeur accepte de fournir une copie de cette convention collective à chaque employé. L'employeur peut respecter cette obligation en fournissant une version électronique de cette convention collective. Lorsque la version électronique n'est pas disponible, l'employé, sur demande, recevra une version imprimée de cette convention collective.

Nous ne pouvons justifier l'imposition des coûts importants associés à l'impression des copies papier lorsqu'il est raisonnable de présumer que les employés ont accès à des appareils qui leur permettraient de consulter la convention collective en version électronique, et ce, sans frais supplémentaires. Nous soulignons que la proposition de l'employeur a été récemment incluse dans plus d'une douzaine de ses conventions collectives.

17. Les deux parties ont suggéré des modifications à la **clause 12.03** de la convention collective portant sur l'utilisation des locaux de l'employeur par l'agent négociateur. Nous avons décidé de recommander que cette disposition soit modifiée conformément à la proposition de l'employeur afin qu'elle se lise comme suit :

[Traduction]

Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction et/ou une réunion avec des employés représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne sera pas refusée pour des motifs déraisonnables. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

18. L'agent négociateur a proposé plusieurs modifications à l'**article 14**, la principale étant que l'employeur devrait accorder un congé payé aux employés qui occupent le poste de président de succursale ou de représentants nationaux du SDI afin de leur permettre d'exercer les tâches associées à leur poste. Nous avons décidé de ne faire aucune recommandation pour des modifications à l'article 14. Spécifiquement, nous notons la prétention de l'employeur selon laquelle cette proposition contreviendrait à l'article 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui interdit le paiement d'une somme lorsque les fournitures n'ont pas été livrées, les services n'ont pas été rendus ou les travaux n'ont pas été exécutés. Nous nous questionnons à savoir si l'alinéa 186(3)a) de la *Loi* interdit implicitement la proposition de l'agent négociateur.

19. Le syndicat a proposé plusieurs modifications à l'**article 17** qui traite de mesures disciplinaires. L'employeur a accepté des modifications mineures au libellé des clauses 17.01 et

17.02. Le désaccord restant porte sur la proposition de l'agent négociateur pour une nouvelle disposition qui permettrait aux employés qui sont suspendus pour des raisons autres que des raisons disciplinaires (par exemple suspensions d'enquête ou administratives) de continuer à recevoir leur rémunération et à être admissibles à leurs avantages sociaux.

20. Tel que l'a indiqué l'employeur, le concept de suspension d'emploi indéfinie, non disciplinaire et impayée est bien établi dans la jurisprudence arbitrale, notamment dans les cas où l'employé s'est adonné à des activités délictuelles qui ne sont pas directement liées à son emploi. L'agent négociateur s'est plaint dans ses observations que l'employeur avait eu recours aux suspensions d'enquête ou administratives sans solde de façon abusive bien que cette pratique n'ait pas été répandue au cours des dernières années. Comme exemple d'une suspension administrative abusive, l'agent négociateur a fait référence à une récente décision arbitrale (Grant c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada) 2016 CRTEFP 37).

21. Nous ne voudrions pas retirer la possibilité à l'employeur de suspendre un employé pendant une enquête, un droit qui a été reconnu dans la jurisprudence, notamment la décision Re Ontario Jockey Club and S.E.I.U., Local 258 (1977), 17 L.A.C. (2^e) 176 (Kennedy), qui établit dans la même veine une limite à ce droit. Toutefois, il apparaît souhaitable que la convention collective délimite l'exercice de ce droit. Spécifiquement, nous croyons que ce droit ne devrait être exercé que dans les cas où un employé a été accusé d'une conduite criminelle sérieuse sans avoir été condamné.

22. Nous recommandons dès lors que la convention collective inclue une nouvelle disposition à l'article 17 qui se lirait comme suit :

[Traduction]

17.08 Aucun employé ne subira de perte de salaire ou d'avantages sociaux prévus par cette convention collective pendant qu'il est sous le coup d'une suspension d'enquête ou une suspension administrative, à l'exception de tout employé qui est accusé d'une infraction punissable par mise en accusation et qui est suspendu sans solde par l'employeur dans l'attente de son procès.

23. En vertu de l'**article 24**, intitulé Changements technologiques, l'agent négociateur désire obtenir plusieurs modifications, incluant l'élimination de la première phrase de la clause 24.03 où les deux parties « reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur ». Cette modification proposée n'empêcherait pas l'employeur de réaliser des changements technologiques, mais déchargerait l'agent négociateur du devoir de réconcilier l'opposition de ses membres à des changements technologiques proposés au libellé de la convention collective. Puisque nous croyons que l'agent négociateur devrait être en mesure de désavouer ou de répudier tout engagement philosophique au changement technologique, nous recommandons que la phrase en cause n'apparaisse pas dans la prochaine convention collective. À tous les autres égards, nous confirmerions le libellé actuel de l'article 24.

24. Les deux parties ont proposé diverses modifications à l'**article 25** traitant de la durée du travail. Une des propositions de l'agent négociateur porte sur la reconnaissance de la possibilité pour les employés de travailler des semaines de travail comprimées. Nous acceptons cette proposition et nous recommandons que la clause 25.06 soit modifiée en y ajoutant un nouvel alinéa c) qui se lirait comme suit :

[Traduction]

c) sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'employeur, une demande présentée par un employé pour une journée de travail entre les heures de 6 h et de 18 h ne sera pas refusée pour des motifs déraisonnables.

L'agent négociateur a également soumis une proposition concernant le « réaménagement des horaires de travail ». Nous recommandons l'ajout d'une nouvelle disposition à cet effet, faisant probablement partie de l'article 25, qui se lirait comme suit :

[Traduction]

Les parties au niveau local peuvent, sous réserve des exigences opérationnelles, convenir et mettre en œuvre une politique sur le réaménagement des horaires de travail, incluant le télétravail.

Nous n'appuyons pas les autres modifications proposées à l'article 25. (Toutefois, en raison de l'ajout de la clause 25.06c), il sera nécessaire de modifier la clause 25.12a) afin d'y inclure une référence à la clause 25.06 c)).

25. L'agent négociateur a également proposé plusieurs modifications à l'**article 30** traitant des jours fériés payés. À la lumière des propositions de l'agent négociateur, nous avons décidé de recommander l'ajout d'une nouvelle clause 30.09 qui vise à éliminer certaines pratiques en matière de confection d'horaires auxquelles s'oppose l'agent négociateur. La clause se lirait comme suit :

[Traduction]

a) Dans l'éventualité où il y aurait trop d'employés qui doivent travailler pendant un congé férié payé, l'employeur solliciterait les employés concernés afin de déterminer si certains d'entre eux seraient prêts à se porter volontaire pour prendre congé. Dans le cas où il y aurait trop de volontaires, les employés pouvant prendre congé seront choisis en fonction de leur période de service, tel que définie au sous-alinéa 34.03a)(i).

b) S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou s'il y en a aucun après que l'employeur les ait sollicités conformément à l'alinéa a), les employés ayant le moins d'années de service, tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i) auront congé.

26. À l'**article 33**, intitulé Congés – généralités, l'agent négociateur a suggéré une modification à la clause 33.02a) afin que le congé non payé pour s'occuper de la famille soit traité de la même façon que le congé non payé pour cause de maladie en ce qui a trait le calcul de la durée de l'emploi continu. Cette proposition serait conforme à la reconnaissance du rôle d'aidant naturel qui est pris en charge par plusieurs employés. Nous avons décidé de recommander que les parties incluent l'alinéa souligné suivant dans leur convention collective :

[Traduction]

33.02 Sauf disposition contraire de cette convention collective :

[...]

a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé sera soustraite de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul de

l'indemnité de cessation d'emploi et du "service" aux fins du calcul du congé de vacances;

b) nonobstant ce qui précède, aucune déduction dans le calcul de l'emploi continu ne serait faite dans le cas d'un employé qui est en congé non payé pour s'occuper de la famille pour une période de moins de six (6) mois;

c) le temps en congé non payé pour s'occuper de la famille pour une période de plus de trois (3) mois ne sera pas pris en compte dans le calcul de l'augmentation d'échelon de rémunération.

27. L'agent négociateur désire obtenir des modifications aux dispositions portant sur l'accumulation des congés de vacances (**clauses 34.03a) et b)**). Principalement, il désire renverser le résultat d'une décision arbitrale récente (Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2017 CRTEFP 20), qui a déterminé que la période de service antérieure au sein des Forces armées canadiennes pouvait être utilisée à la fois aux fins de l'accumulation des congés de vacances et à la fois pour la planification des congés de vacances lorsque plusieurs employés désirent prendre congé au même moment durant l'année. L'agent négociateur ne croit pas que le service militaire devrait être reconnu aux fins de la planification des congés de vacances.

28. Nous partageons les préoccupations de l'agent négociateur voulant que la décision arbitrale ci-dessus ne reflète pas l'intention des parties. Nous avons donc décidé de recommander que la clause 34.03a)(ii) soit modifiée en y ajoutant les mots soulignés suivants :

[Traduction]

Aux fins du sous-alinéa 34.03a)(i) seulement, à compter du 1^{er} avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé, à l'exception de l'application du sous-alinéa 34.05b)(iii).

La clause 34.05b)(iii) devrait également être modifiée en y ajoutant les mots soulignés suivants à la première phrase :

[Traduction]

Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(ii) de la convention...

29. L'agent négociateur a également proposé l'ajout d'une nouvelle disposition à l'**article 35**, intitulé Congé de maladie payé, portant sur le paiement des certificats médicaux et que nous recommandons aux parties. Elle se lit comme suit :

[Traduction]

Lorsque, à la demande de l'employeur, un employé doit fournir un certificat médical, l'employé sera remboursé par l'employeur pour le coût du certificat.

À notre avis, il est raisonnable que ces frais soient assumés par l'employeur lorsque c'est ce dernier qui fait la demande pour un certificat.

30. À l'**article 41**, intitulé Congé non payé pour s'occuper de la famille, l'employeur a émis certaines propositions. Nous avons décidé de recommander que la convention collective inclue les éléments soulignés suivants :

[Traduction]

41.02 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

[...]

dd) Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut exiger une preuve de la raison du congé.

31. L'agent négociateur a proposé plusieurs modifications à l'**article 56** portant sur l'examen du rendement et dossier de l'employé-e. Nous recommandons que cette disposition soit modifiée en y ajoutant ce qui suit :

[Traduction]

56.03 Lorsqu'un rapport traitant de la conduite d'un employé est placé dans le dossier personnel de l'employé, l'employé aura :

- a) le droit de recevoir une copie du rapport;
- b) l'occasion de signer le rapport afin de confirmer qu'il a pris connaissance de son contenu;
- c) le droit de faire des commentaires par écrit qui seront ajoutés au rapport.

32. L'**annexe D** de la convention collective échue contient un protocole d'entente portant sur la période de mise en œuvre de la convention collective. L'employeur a proposé que la période de 150 jours dans le protocole d'entente soit prolongée à 270 jours, alors que l'agent négociateur désire que la période soit réduite à 95 jours. L'employeur fait valoir que cette prolongation est nécessaire afin de soulager les pressions placées sur son système de paie. Il a également souligné que l'agent négociateur avait accepté la période de 150 jours pour quatre autres unités de négociation pour la ronde actuelle de négociation.

33. Nous soulignons que l'article 117 de la *Loi* prévoit que les conventions collectives doivent être mises en œuvre dans les 90 jours suivant leur signature par les parties à moins que les parties ne s'entendent sur une période différente ou que la Commission détermine une période différente. En vertu de l'article 115, nous remarquons également qu'une convention collective prend effet « le premier jour du mois qui suit immédiatement celui au cours duquel elle a été signée », à moins de disposition contraire de la convention.

34. Nous avons décidé de recommander que la période de 150 jours soit incluse dans la prochaine convention collective. Nous désirons mettre en garde l'employeur que cette période de 150 jours ne constitue pas, à nos yeux, une nouvelle norme. Notre recommandation repose uniquement sur le fait que nous sommes bien au courant des difficultés bien connues de son système de traitement de la paie. La période par défaut de 90 jours prévue par la *Loi* doit demeurer, à notre avis, l'objectif pour la mise en œuvre des conventions collectives.

35. Les **annexes F et G**, jointes à la convention collective échue, abordaient la question de la formation des armes à feu, notamment en ce qui a trait au processus de sélection des employés qui peuvent suivre cette formation et la mise sur pied d'un comité consultatif qui discuterait des stratégies pour la sélection des employés pouvant suivre la formation. L'employeur a proposé que les deux annexes soient supprimées de la convention collective puisqu'elles n'abordaient que la question de la mise sur pied de la formation sur les armes à feu. Maintenant que le programme de formation pour les employés actuels est complet et que cette formation est une condition d'emploi, ces annexes n'ont plus leur raison d'être. De son côté, le syndicat propose une nouvelle disposition qui protégerait principalement les employés qui doivent être à nouveau certifiés sur les armes à feu et les tactiques de contrôle de défense.

36. Nous avons décidé de recommander que la proposition de l'agent négociateur soit incluse dans la convention collective au moyen d'une nouvelle disposition. Nous saisissons bien les préoccupations de l'agent de négociation sur l'emploi continu des employés qui n'obtiennent pas une nouvelle certification. À notre avis, il est approprié que certaines règles et certains mécanismes traitent de cette question. La proposition de l'agent négociateur se lit comme suit :

[Traduction]

xx.01 Les employés qui doivent suivre une formation sur les armes à feu et/ou obtenir une certification ainsi que des tactiques de contrôle de défense et/ou obtenir une certification, se verront fournir toute occasion raisonnable pour obtenir la certification ou la nouvelle certification.

xx.02 Si un employé ne réussit pas à satisfaire à ces exigences en matière de formation, de certification ou de nouvelle certification, l'Employeur fera tous les efforts nécessaires afin de trouver un placement pour cet employé au sein de la fonction publique. Ces employés bénéficieront d'une protection salariale aux termes de la Partie V de l'Annexe C de cette convention.

xx.03 Les parties s'entendent pour conserver un comité consultatif conjoint qui discuterait des stratégies pour le placement des employés qui n'ont pas réussi leur formation sur les armes à feu et la formation sur la défense de contrôle, la certification et la nouvelle certification.

CONCLUSION

37. Toute proposition soumise à la Commission qui n'a pas été abordée ci-dessus est considérée comme ayant été rejetée.

38. Nous avons tenté de comprendre les positions et les intérêts des parties et avons mis de l'avant des recommandations qui devraient être acceptables aux deux parties. Nous suggérons les recommandations de ce rapport aux parties.

Le 12 mars 2018.

Original signé par

Michael Bendel

Pour la commission de l'intérêt public

Traduction de la CRTESPF

Annexe

Dissidence du représentant de l'employeur

J'exprime fermement mon désaccord en réponse à la recommandation portant sur la pause-repas payée dans le cas d'employés qui ne peuvent quitter leur lieu de travail en raison du lieu du travail ou d'autres facteurs.

Cette recommandation provient directement du rapport Mackenzie du 5 juin 2013. Elle n'a pas aidé le processus de négociation à ce moment et ne sera d'aucune utilité maintenant. En fait, il sera probablement plus difficile pour les parties de négocier une convention collective.

Cette recommandation ne découle pas d'une preuve sérieuse, elle n'est pas documentée, elle ne représente pas une solution prouvée à un problème, si problème il y a, elle n'est pas justifiée et les parties n'en ont pas fait la demande.

Un des problèmes découle du fait que les parties ne s'entendent pas sur un comparateur. Des comparateurs envisageables qui font face à des situations problématiques plus difficiles que les employés des services frontaliers ne bénéficient pas, ni n'en ont fait la demande, d'une telle condition d'emploi et ont quand même ratifié des conventions collectives.

À la lumière de l'état de la preuve actuellement, aucune personne raisonnable n'accepterait une telle clause.

De plus, en raison de son libellé vague et de sa large portée, cette recommandation générera des problèmes et des disputes. Elle est impossible à gérer et ne fera qu'envenimer les relations entre les parties.

Il s'agit du type de recommandation qui est insensée dans le cadre de ce processus. Elle sera inacceptable pour l'employeur ainsi que pour les millions de contribuables canadiens qui prennent une pause-repas non payée à leur lieu de travail.