

Objet : Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor du Canada, arbitrage du Groupe des services techniques (TC)

Voici les motifs de ma dissidence en regard de l'arbitrage susmentionné.

Dans sa décision, le président du Bureau d'arbitrage n'accorde pas l'importance voulue aux éléments de preuve de l'AFPC concernant des enjeux majeurs.

Congé pour les employées et employés en déplacement

Le changement proposé, soit l'abaissement du seuil de 40 à 20 jours, est une petite amélioration touchant probablement peu d'employées et d'employés. Il n'est avantageux que pour ceux en déplacement pendant plus de 20 jours, mais moins de 40 jours, puis une seule fois par année par la suite. Les autres ne sont pas touchés.

Le syndicat cherchait à améliorer les dispositions de l'article en question en supprimant le seuil excessivement élevé, soit 40 jours d'absence de la résidence, à partir duquel un congé additionnel est accordé. Je modifierais la proposition du syndicat afin d'établir le seuil à 10 jours; quant au congé compensatoire, il devrait être acquis à raison d'une demi-heure (0,5 heure) pour chaque nuit d'absence de la résidence après ces 10 jours. Je ne crois pas que le coût d'un tel changement constituerait un facteur important.

De plus, un certain nombre de groupes ont été exclus des dispositions actuelles, ce que je considère comme injustifié. Même s'ils sont absents de leur résidence parce qu'ils sont en service commandé, tous les membres de l'unité de négociation devraient être tous et toutes traités de la même manière.

Congé annuel payé

Je ne suis pas d'accord non plus quant à l'approbation de la proposition de l'employeur relativement au paragraphe 38.04. Les employées et employés se prévalaient encore de cette disposition. Même s'il s'agit d'un enjeu mineur, cette proposition place cette unité de négociation à part des autres. À mon avis, le fait que cette table n'ait obtenu aucun rajustement salarial — ce que toutes les autres tables principales ont obtenu pour une raison ou pour une autre, ne fait qu'ajouter l'insulte à l'injure.

Congé pour accident de travail

Une employée ou un employé ne devrait pas être exposé à un traitement qui varie selon les caprices de la personne qui supervise son travail. Les règles d'administration de cette disposition sont des balises et non une politique se prêtant à différentes interprétations. Même si l'employeur laisse aux commissions provinciales ou territoriales des accidents du travail le soin de fixer la durée de la période de rétablissement, il peut mettre fin arbitrairement aux prestations prévues au congé pour accident de travail avant que l'employée ou l'employé ne puisse revenir au travail, réduisant ainsi les revenus de la

personne en cause. Cet employeur ne devrait pas avoir le loisir de se considérer comme un « deuxième arbitre ».

Marchandises dangereuses

Je demande expressément d'ajouter les techniciennes et techniciens en munitions qualifiés comme employés admissibles à l'indemnité de manipulation de marchandises dangereuses. Il semble étrange que la personne qui manipule, emballe, entrepose, expédie et étiquette des munitions et des explosifs n'ait pas droit à cette indemnité. La personne qui signe le billet de pesée y a droit, mais elle n'accomplit aucune des tâches qui précèdent. Je recommande donc que les techniciennes et techniciens en munitions qualifiés soient admissibles à l'indemnité de manipulation de marchandises dangereuses.

Indemnité de manipulation de substances dangereuses

Même si les employées et employés doivent suivre une formation dans quatre domaines précis, les fonctions en question ne font pas partie de leur description de travail, ce qui signifie qu'aucune indemnité ne leur est versée. Il s'agit de reconnaître ces fonctions lorsqu'elles sont exécutées. L'indemnité est prévue dans d'autres conventions collectives de travailleuses et travailleurs du secteur public. Je recommande donc d'inclure l'indemnité dans la présente convention collective.

Nouvel appendice XX : Techniciennes et techniciens de laboratoire et en radioscopie (hôpitaux Percy Moore et de Norway House)

Il semble que ce problème soit propre aux techniciennes et techniciens de laboratoire et en radioscopie des deux hôpitaux susmentionnés. Je crois comprendre qu'il y a deux problèmes : 1) la fréquence à laquelle ces techniciennes et techniciens sont rappelés au travail après leur quart de travail; 2) la difficulté de trouver du personnel de relève. À défaut d'information supplémentaire, j'appuierais la formation d'un comité mixte qui aurait pour mandat de formuler des recommandations tout au cours de la durée de la convention collective.

Salaires

Une des pierres angulaires de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) est d'offrir aux employées et employés du secteur public des salaires comparables à ceux offerts dans le secteur privé. En novembre 2006, les parties ont signé un protocole d'entente aux termes duquel elles demandaient au Service d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de mener une étude de comparabilité de la rémunération afin de déterminer s'il y avait des disparités salariales entre le groupe TC et des groupes comparables du secteur privé, comme le soutenait l'AFPC. L'étude a pris fin en avril 2008. L'employeur a exprimé son désaccord quant aux résultats de l'étude et a demandé plusieurs fois au SARR de continuer d'améliorer les données. Finalement, il a commandé une autre étude à une firme extérieure.

Il n'est pas difficile de comprendre pourquoi les conclusions de cette étude révélaient que ce groupe se retrouve loin derrière les comparateurs du secteur privé. Durant la mise en vigueur de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, soit 21 ans en 2011, la fonction publique fédérale aura fait l'objet de restrictions salariales pendant 11 de ces années.

D'après l'étude originelle du SARR, le salaire offert par le secteur public aux membres de ce groupe était inférieur de 13,5 %, en moyenne, à celui de groupes comparables du secteur privé. Dans le processus normal de négociation, il aurait fallu prévoir une hausse salariale correspondant à ce pourcentage ou l'ajout d'un quelconque montant convenu aux taux de rémunération existants, et ce, avant l'application de toute hausse ultérieure. L'entrée en vigueur de la *Loi sur le contrôle des dépenses* a modifié la donne, et le syndicat tente d'obtenir un rajustement salarial de 13,5 % à la fin de la convention en repoussant d'une journée sa date d'expiration et en appliquant le rajustement cette journée-là. Même si la proposition du syndicat avait été acceptée, elle aurait tout de même signifié une concession majeure de la part des employées et employés. Pour un salaire annuel moyen de 61 522,00 \$ pendant les quatre années d'application de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, les employées et employés visés perdraient 8 305,00 \$ par année, pour un total de 33 220,00 \$, sans tenir compte de la capitalisation. Comme la situation est déjà pénible pour ces employées et employés, je recommande d'appuyer la proposition du syndicat et de hausser tous les taux de rémunération de 13,5 % à compter du 22 juin 2011.

Autre roue défectueuse de ce carrosse branlant, le système de classification archaïque du Conseil du Trésor. C'est en vain qu'on a tenté ces dernières années de corriger un système qui, de l'avis de tous, est loin d'être parfait. Comme il est indiqué dans le mémoire de l'AFPC, à cause du système actuel, les postes de deux personnes effectuant essentiellement les mêmes tâches peuvent être classifiés différemment, ce qui peut se traduire par un écart salarial atteignant des milliers de dollars. Comment cela peut-il créer un environnement de travail satisfaisant?

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

J.E. Wolfgang

c.c. David Starkman, Jock Clime