



# **Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Services de l'exploitation (SV) - Sommaire exécutif**

Publié : le 2020-04-28

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N<sup>o</sup> de catalogue BT22-242/2020F-PDF  
ISBN or ISSN: 978-0-660-34744-8

Ce document est disponible sur [Canada.ca](https://Canada.ca), le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé  
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Submission of the Treasury Board to the Public Interest  
Commission in Respect of the Operational Services (SV) Group - Executive summary



# Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Services de l'exploitation (SV)

---

## Sommaire exécutif (mémoire complet à paraître prochainement)

Le gouvernement du Canada s'est engagé à mener des négociations de bonne foi, et il a un bilan de négociations productives et respectueuses de son personnel dévoué. Son approche face à la négociation collective consiste à négocier des conventions raisonnables pour les employés de la fonction publique, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

En négociant de bonne foi, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions au cours de la présente ronde de négociations, visant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Cela comprend 17 conventions avec 11 agents négociateurs représentant des employés travaillant dans l'APC, ainsi que 17 conventions avec quatre agents négociateurs représentant des employés travaillant dans des organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada (ARC), le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) et l'Office national du film (ONF).

Les 34 conventions couvrent une période de quatre ans et prévoient des augmentations économiques types de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %.

Les règlements prévoient également des améliorations ciblées évaluées à environ 1 % sur la durée des conventions. Pour la plupart des 34 groupes, ces améliorations prennent la forme de rajustements salariaux échelonnés

sur deux ans : 0,8 % pour l'année 1 et 0,2 % pour l'année 2. Cela comprend le groupe Économique et services de sciences sociales (EC), représenté par l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), le groupe Gestion financière (FI), représenté par l'Association canadienne des agents financiers (ACAF), et le groupe Architecture, génie et arpentage (NR), représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Pour d'autres groupes, dont les groupes Vérification, commerce et achat (AV) et Services de santé (SH), représentés par l'IPFPC, de même que le groupe Service extérieur (FS), représenté par l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), les parties ont convenu de répartir le 1 % différemment selon les circonstances propres à chaque groupe; toutefois, la valeur totale de ces rajustements ciblés ne dépasse pas 1 %.

Pour toutes les conventions conclues à ce jour, l'augmentation annuelle moyenne globale est de 2,0 % par an sur quatre ans avant le calcul de l'effet composé. Cela tient compte des augmentations économiques types de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 % et des augmentations ciblées évaluées à 1 % au cours de la durée des conventions.

D'ailleurs, les règlements prévoient un certain nombre d'améliorations à l'échelle du gouvernement qui font augmenter la valeur globale des modifications apportées aux conventions collectives. Il s'agit notamment de l'instauration de congés pour violence familiale et pour les proches aidants, d'améliorations aux dispositions sur les congés de maternité et parental et aux indemnités qui y sont associées, ainsi que de l'élargissement de la définition de la « famille », faisant augmenter la portée de certaines dispositions de congé.

De plus, les 34 conventions comprennent le même protocole d'entente (PE) sur la mise en œuvre des conventions collectives. Le PE décrit la nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs et prévoit des délais plus longs pour la mise en œuvre des conventions. Il prévoit également des mesures en matière de responsabilisation et une compensation raisonnable pour les employés, compte tenu des délais prolongés.

Vu les systèmes de paie et de ressources humaines (RH) en place et les défis actuels liés à l'administration de la paie, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le PE négocié. Convenir d'un processus de mise en œuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Les données et l'analyse incluses dans cette présentation, qui comprennent des renseignements sur le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe et le régime de rémunération total offert aux employés du groupe SV, n'appuient pas la prestation d'augmentations économiques et d'autres améliorations non monétaires au groupe SV qui s'écartent du modèle établi avec les 34 groupes de la fonction publique fédérale. Les renseignements démontrent que ces employés bénéficient de conditions d'emploi concurrentielles et que l'offre de l'Employeur est raisonnable et équitable dans le contexte économique actuel.

## **Recrutement et maintien en poste**

L'article 175 de la Loi sur les relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (LRTSPF) (Pièce #2) précise qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte de facteurs liés au recrutement et au

maintien en poste pendant ses procédures et au moment de produire son rapport :

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

Les faits démontrés sur le recrutement et le maintien en poste indiquent fortement que les niveaux de rémunération du groupe SV sont appropriés pour attirer et maintenir un nombre suffisant d'employés. Rien n'indique qu'il soit nécessaire d'offrir des augmentations économiques qui dépassent le modèle établi à ce jour avec les employés représentés de la fonction publique fédérale pour recruter des employés dans le groupe SV et les y maintenir.

Les ministères qui embauchent des employés du groupe SV, notamment Agriculture et Agroalimentaire Canada, Service correctionnel Canada, Pêches et Océans Canada, la Défense nationale, Services publics et Approvisionnement Canada et la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), n'ont pas relevé de problèmes généralisés de recrutement et de maintien en poste pour le groupe SV. Les départs extérieurs, surtout en ce qui concerne les cessations d'emploi volontaires pour des raisons autres que la retraite, sont très faibles – ils représentent seulement 0,7 % des employés de l'unité de négociation du groupe SV. De plus, les ministères exécutent avec succès des processus de recrutement pour le groupe SV.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) indiquent un niveau élevé de satisfaction au travail dans l'ensemble du groupe SV : environ 88 % des employés de ce groupe déclarent qu'ils

aiment leur emploi. Cela corrobore l'affirmation que le groupe SV est sain du point de vue du recrutement et du maintien en poste.

## Comparabilité externe

L'article 175 de la LRTSPF précise également qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte de la comparabilité externe pendant ses procédures et au moment de produire son rapport :

**b)** la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;

Comme il a été mentionné dans l'étude sur la rémunération de 2019 menée par Mercer Canada LLC, une entreprise de RH indépendante possédant une expertise considérable dans la réalisation d'études sur la comparabilité des salaires, les salaires versés en 2017 aux employés occupant 18 postes repères du groupe SV ont été évalués. Les résultats de l'étude montrent que les salaires du groupe SV sont concurrentiels ou supérieurs aux salaires de 2018 payés sur le marché extérieur pour des emplois comparables pour tous les postes sauf un.

De plus, la croissance des salaires de la majorité des sous-groupes SV (40,5 % à 93,9 %) a largement dépassé les augmentations cumulatives, comme en témoigne la variation de l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (36,8 %) entre 2000 et 2017.

Il convient également de noter que Mercer a réalisé une étude conjointe sur les salaires avec l'AFPC pour déterminer la relativité du marché pour les postes du groupe équipages de navires (SC) au sein du groupe SV. Une

recherche primaire a été effectuée en fonction des rôles repères du groupe SC. Les résultats ont montré que le groupe SC a actuellement des salaires comparables à ceux du marché.

## Propositions de l'Agent négociateur

L'Agent négociateur a présenté une vaste liste de propositions dans le cadre de cette ronde de négociations.

L'AFPC a déposé 19 propositions communes à tous les groupes de l'AFPC, y compris des augmentations économiques plus élevées que le modèle établi, deux jours fériés désignés payés supplémentaires par année et l'augmentation des droits au congé annuel.

L'AFPC a également déposé 55 changements propres au groupe SV qui portent sur 22 articles et 6 appendices. Ces changements comprennent des augmentations aux dispositions sur les congés, de nouvelles allocations et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent pas actuellement dans la convention du groupe de SV et/ou dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous et expliqué dans le tableau 4 de la Partie II, les propositions monétaires de l'AFPC sont importantes et représentent un coût total permanent d'environ 268 M\$ de dollars, soit 37,87 % de la base salariale du groupe SV. <sup>1</sup>

<b>Propositions monétaires de l'Agent négociateur</b>	<b>Coûts permanents</b>	<b>% de la base salariale</b>
Propositions communes	9 771 593 \$	1,38 %
<b>Propositions propres au groupe SV</b>		
Augmentation économique de 3,25 % sur trois ans	73 114 585 \$	10,33 %
Rajustements salariaux	84 470 416 \$	11,93 %



<b>Propositions monétaires de l'Agent négociateur</b>	<b>Coûts permanents</b>	<b>% de la base salariale</b>
Restructurations salariales	14 645 436 \$	2,07 %
Autres propositions ayant une incidence monétaire	86 103 481 \$	12,16 %
<b>Total</b>	<b>268 105 510 \$</b>	<b>37,87 %</b>

Selon l'Employeur, les propositions de l'Agent négociateur sont incompatibles avec le principe de la reproduction, selon lequel les résultats d'un processus par une tierce partie devraient reproduire aussi étroitement que possible ce qui aurait été réalisé si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement. L'Employeur soutient que les propositions de l'Agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties auraient négocié.

De plus, les propositions de l'AFPC sont injustifiables si on se fie sur les données disponibles et les mesures connexes liées au recrutement et au maintien en poste ainsi qu'à la comparabilité interne et externe.

## **Propositions de l'Employeur**

L'Employeur est d'avis que l'entente du groupe SV est une entente mature qui ne nécessite pas de changements majeurs. Ainsi, l'Employeur présente une série réduite de propositions qui prévoient des augmentations économiques modestes et des modifications aux dispositions relatives aux congés qui sont conformes à ce qui a été convenu avec 34 autres groupes dans la présente ronde de négociations.

Les propositions monétaires de l'Employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent ci-dessous.

<b>Propositions monétaires de l'Employeur</b>	<b>Coûts permanents</b>	<b>% de la base salariale</b>
<b>Propositions communes</b>		

<b>Propositions monétaires de l'Employeur</b>	<b>Coûts permanents</b>	<b>% de la base salariale</b>
<b>Propositions communes</b>		
10 jours de congé payé pour violence familiale	94 671 \$	0,01 %
Dispositions élargies pour la définition de la « famille » (divers articles)	411 612 \$	0,06 %
Congé parental non payé (période standard ou prolongée)	N'entraîne pas de coûts	0,00 %
Congé non payé pour proches aidants lié à des maladies graves	520 278 \$	0,07 %
<b>Propositions propres au groupe SV</b>		
Augmentations économiques types sur quatre ans : 2,0 %, 2,0 %, 1,5 %, et 1,5 %	50 880 482 \$	7,18 %
Un montant additionnel de 1 % pour les ajustements propres au groupe	7 496 919 \$	1,06 %
<b>Total</b>	<b>59 403 962 \$</b>	<b>8.39 %</b>

La proposition de l'Employeur comprend également le protocole d'entente sur la mise en œuvre de la convention collective négociée avec les 34 autres groupes de la fonction publique fédérale (Pièce #3). Vu les systèmes de paie et de ressources humaines en place et les défis associés, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente. Convenir d'un processus de mise en œuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Compte tenu du grand nombre de propositions en suspens soumises par l'Agent négociateur, l'Employeur demande que l'AFPC cible un nombre limité de propositions qui tiennent compte du contexte actuel des négociations collectives et des résultats récents des négociations avec

d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale. En raison du grand nombre de propositions, il est difficile pour les parties de cerner les grandes priorités et d'y consacrer leurs efforts; un nombre plus limité de propositions devrait améliorer significativement la probabilité d'un règlement. L'Employeur suggère respectueusement que la Commission donne une directive à cet égard et ordonne aux parties de reprendre les négociations avec un nombre réduit de propositions, avant la publication du rapport de la Commission.

## **Dommmages liés au système de paie Phénix**

En 2017, l'AFPC et d'autres agents négociateurs de l'APC ont choisi de créer et de mandater un sous-comité mixte patronal-syndical de haut niveau sur Phénix pour résoudre la question des dommages subis par les employés liés au système de paie Phénix. Entre mai 2017 et juin 2019, ce comité a travaillé de façon indépendante des tables de négociation collective.

Le 12 juin 2019, un accord a été conclu entre l'Employeur et 15 agents négociateurs sur les dommages causés par Phénix (Pièce #4). L'AFPC n'a pas accepté les termes de l'accord, qui prévoit jusqu'à cinq jours de congé payé et l'indemnisation pour pertes monétaires et non monétaires. Cette entente a réglé la partie des dommages-intérêts des recours en instance par ces agents négociateurs et leurs membres à la suite du dépôt de plaintes pour pratiques déloyales de travail, ainsi que de griefs individuels et de principe.

L'Employeur est disposé à poursuivre les discussions avec l'AFPC en vue de conclure une entente sur les dommages-intérêts causés par Phénix, reconnaissant que les employés de l'AFPC devraient être indemnisés pour les dommages subis par le système de paie Phénix. Toutefois, l'Employeur fait respectueusement valoir que les dommages causés par Phénix ne

devraient pas influencer les délibérations de cette Commission. Cette question est en attente de règlement dans un autre forum et, dans le cas où les parties ne parviendraient pas à un accord, la CRTESPF constitue la tribune appropriée pour la résolution par une tierce partie.

**Date de modification :**

2020-02-07