

Date : 20051208

Dossier : 585-03-01

Référence : 2005 CRTFP 174



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant le Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE DE
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
et d'un différend entre
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Commission canadienne de sûreté nucléaire, l'employeur,
à l'égard de tous les employés, sans égard à leurs échelles de rémunération, classifiés
RL-5 à 7, qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une
détermination de la Commission

Répertorié
*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c.
Commission canadienne de la sûreté nucléaire*

MANDAT DU CONSEIL D'ARBITRAGE

Destinataires : Brian Keller, président du conseil d'arbitrage;
Larry Robins et Audrey Lizotte-Lepage, membres du conseil d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : Walter Belyea, Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Pour l'employeur : Stephen Bird, avocat

(Affaire décidée sans audience.)
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

[1] Dans une lettre reçue par la Commission le 25 juillet 2005, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) demande l'établissement d'un conseil d'arbitrage à l'égard de tous les employés, sans égard à leurs échelles de rémunération, classés RL-5 à RL-7, qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une détermination de la Commission. La demande a été présentée en vertu de l'article 64 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (l'ancienne *Loi*).

[2] La lettre reçue par la Commission le 25 juillet 2005 était accompagnée de la liste des conditions d'emploi que l'IPFPC souhaitait renvoyer au conseil d'arbitrage. La lettre, la liste des conditions d'emploi et les pièces justificatives constituent l'ANNEXE I des présentes.

[3] Dans une lettre datée du 9 août 2005, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (l'employeur) formule ses observations au sujet de la liste de l'IPFPC et expose sa position eu égard aux conditions d'emploi qu'il souhaite renvoyer au conseil d'arbitrage. Cette réponse a été présentée sous le régime de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la nouvelle *Loi*). L'employeur a soulevé des objections préliminaires quant au renvoi de certaines conditions d'emploi proposées par l'IPFPC. La lettre de l'employeur et les pièces justificatives constituent l'ANNEXE II des présentes.

[4] Dans une lettre datée du 2 septembre 2005, l'IPFPC répond aux observations de l'employeur en date du 9 août 2005 et modifie une partie de ses propositions pour tenir compte des objections de l'employeur. Il demande également à la Commission d'accorder aux parties la possibilité de présenter des observations écrites au sujet des objections préliminaires de l'employeur. Cette lettre constitue l'ANNEXE III des présentes.

[5] Dans une lettre datée du 13 septembre 2005, les parties ont été informées que le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique avait l'intention de statuer sur les objections préliminaires de l'employeur en s'appuyant sur leurs observations écrites. L'employeur a présenté ses observations le 27 septembre 2005 et l'IPFPC a présenté sa réponse le 12 octobre 2005. La réplique de l'employeur est datée du 26 octobre 2005. Les arguments des parties sont résumés ci-après. Le texte intégral des observations a été versé au dossier de la Commission.

Arguments des parties

[6] L'employeur soulève deux objections principales, la seconde comportant six volets. Il souscrit également à certaines des modifications proposées dans la réponse préliminaire de l'IPFPC (ANNEXE III). Dans sa réponse aux objections de l'employeur, l'IPFPC soulève pour sa part la question de la Loi applicable — l'ancienne ou la nouvelle?

Question à trancher : quel est le cadre législatif applicable?

[7] L'IPFPC a présenté sa demande d'établissement d'un conseil d'arbitrage le 22 juillet 2005, sous le régime de l'ancienne *Loi*. L'employeur a toutefois présenté sa réponse et formulé ses objections sous le régime de la nouvelle *Loi*. Dans ses observations écrites, l'IPFPC indique qu'il estime que le différend doit être tranché sous le régime de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* puisque les négociations en cours ont commencé avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*. Il renvoie à la décision rendue dans *Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 42 au soutien de ses prétentions, notamment au paragraphe 14 reproduit ci-après :

[14] Bien que l'alinéa 57(1)a) de la LMFP étaye la proposition selon laquelle la demande d'arbitrage en cause doit être traitée conformément à la nouvelle Loi, le paragraphe 57(2) indique clairement que le mandat du conseil d'arbitrage doit être conforme aux dispositions de l'ancienne Loi. Les dispositions de l'ancienne Loi se rapportant à l'objection soulevée par l'employeur sont celles qui ont été déterminées par l'agent négociateur dans sa réponse à l'objection de l'employeur (supra).

[8] Dans sa réponse, l'employeur indique que les dispositions transitoires ne sont pas pertinentes en l'espèce. L'article 57 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (la *LMFP*) s'applique aux « demandes d'arbitrage » présentées avant le 1^{er} avril 2005.

Objection de l'employeur n° 1 : négociations suffisantes et sérieuses

[9] Comme il a déjà été mentionné, la demande d'arbitrage de l'IPFPC a été reçue par la Commission le 25 juillet 2005. L'IPFPC y indique que les parties ont négocié 13 jours et ont bénéficié de l'aide d'un conciliateur à cinq occasions.

[10] Conformément au paragraphe 137(2) de la nouvelle *Loi*, l'employeur plaide en faveur du report de la nomination d'un conseil d'arbitrage car l'IPFPC n'a pas négocié suffisamment et sérieusement et n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour négocier collectivement de bonne foi. L'employeur fait notamment état de circonstances où l'IPFPC aurait formulé des demandes illégales et injustifiées, rompu les négociations, refusé de négocier et présenté des revendications dans le seul but de les voir rejetées et de provoquer une impasse.

[11] L'IPFPC rejette catégoriquement toutes les allégations de l'employeur. Il fait lui aussi état de circonstances où l'employeur aurait usé de tactiques déloyales de négociation et de situations qui témoignent, à son point de vue, d'un manque réel de communications entre les parties.

Objection de l'employeur n° 2

[12] L'employeur conteste plusieurs des propositions de l'IPFPC au motif qu'elles se rapportent à des questions qui ne sont pas arbitrables en vertu des articles 7 et 150 de la nouvelle *Loi* et de l'article 16 de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires (LSRN)*.

Objection n° 2 (i) : alinéas 2n) et 2r)

[13] L'employeur avance que les définitions suivantes, proposées par l'IPFPC, visent à incorporer des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (la *LEFP*) :

[Traduction]

2n) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction ou du transfert d'un emploi ou d'une fonction à l'extérieur de la CNSN;

2r) « poste d'attache » désigne le poste auquel l'employé est nommé ou muté en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour une durée indéterminée, déterminée ou par intérim (plus de quatre (4) mois), mais exclut les autres affectations de nature temporaire.

[14] L'employeur s'oppose à ces définitions qui visent, selon lui, à incorporer des dispositions de la *LEFP*. De plus, en proposant l'alinéa 2n), l'IPFPC cherche à limiter la définition de « mise en disponibilité ». Ces dispositions ne cadrent pas avec l'article 16 de la *LSRN*, qui prévoit ce qui suit :

16(1) *Par dérogation à toute autre loi fédérale, la Commission peut engager les dirigeants et employés ayant les compétences, notamment professionnelles, scientifiques et techniques, qu'elle juge nécessaires à l'application de la présente loi et fixer leurs conditions d'emploi, y compris, après consultation du Conseil du Trésor, leur rémunération.*

[15] L'employeur soutient en outre que ces propositions ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 7 et des alinéas 150(1)c) et e) de la nouvelle *Loi*, qui sont libellés comme suit :

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

[...]

150. (1) La décision arbitrale ne peut avoir pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi :

[...]

c) soit qui porte sur des normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

[...]

e) soit de manière que cela aurait une incidence sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes et aux personnes employées au sein de celle-ci et leur classification.

[16] L'IPFPC répond qu'il ne cherche pas à incorporer des dispositions de la *LEFP*. En fait, dans sa réponse, en date du 2 septembre 2005 (ANNEXE III), aux objections préliminaires de l'employeur, l'IPFPC indique que le renvoi à la *LEFP* est une erreur et que la disposition devrait être libellée comme suit :

2r) « poste d'attache » désigne le poste auquel l'employé est nommé ou muté pour une durée indéterminée, déterminée ou par intérim (plus de quatre (4) mois), mais exclut les autres affectations de nature temporaire.

[17] En ce qui concerne l'alinéa 2n), l'IPFPC indique que la proposition ne fait que définir une action de l'employeur sans toutefois conférer de droits fondamentaux. L'IPFPC estime que le simple fait de définir l'action ne lui donne pas ouverture à contester une mise en disponibilité. Il observe que les mots « mise en disponibilité » sont mentionnés dans le guide des ressources humaines de l'employeur mais qu'aucune définition n'en a jamais été proposée. Il s'ensuit que la question de savoir ce qui constitue une définition pertinente peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage.

[18] Concernant l'alinéa 2r), l'IPFPC précise qu'il s'agit d'une définition descriptive de la notion de « poste d'attache » qui permet aux employés et à l'employeur de faire la distinction entre les différentes mesures de dotation et leurs conséquences. La définition vise à tirer des situations au clair au lieu de travail, mais elle ne confère aucun droit ni n'impose quelque mesure à l'employeur. L'IPFPC fait observer que l'employeur n'a jamais abordé cette question dans le cadre des négociations ni indiqué en quoi cette définition diffère du principe appliqué.

Objection de l'employeur n° 2 (ii) : alinéa 10.09a)

[19] L'alinéa 10.09a) est libellé comme suit :

[Traduction]

10.09a) L'employé qui accomplit des fonctions d'agent de service est rémunéré, pour chaque semaine complète de travail à ce titre, à raison de quinze (15) heures au tarif des heures normales. Toute portion de ces heures est calculée proportionnellement. Aux fins de l'application du présent article, la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche.

[20] L'employeur s'oppose à ce qu'on précise la période pendant laquelle l'employé doit accomplir des fonctions d'« agent de service » car cette question relève de sa compétence exclusive. Il indique que la proposition est arbitrageable dans la mesure où elle se rapporte à la rémunération payable pour l'exécution de fonctions d'« agent de services »; or, selon lui, la disposition vise plutôt à établir les jours où des fonctions d'« agent de service » peuvent être attribuées. À cet égard, l'alinéa 150(1)e) ne permet pas le renvoi à l'arbitrage de propositions de ce genre. Bref, l'employeur estime que la proposition concerne la semaine de travail des employés et l'organisation de la fonction publique et l'attribution de fonctions aux postes et(ou) aux personnes

employées au sein de celle-ci, en violation de l'article 7 et de l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*.

[21] L'IPFPC indique que la disposition en litige concerne le moment à partir duquel des heures supplémentaires sont payables. Comme il s'agit uniquement d'établir le droit à un avantage, la question devrait être renvoyée à l'arbitrage.

Objection de l'employeur n° 2 (iii) : paragraphe 13.12

[22] L'employeur s'oppose à l'inclusion du paragraphe 13.12, qui est libellé comme suit :

[Traduction]

13.12 Lorsque l'employé le demande, l'Employeur accorde à l'employé les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi.

[23] L'objection de l'employeur est fondée sur l'article 7 et l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*. À son point de vue, cette disposition a pour effet d'accorder à l'employé le droit de déterminer quand il fournira ses services dans la situation décrite. Cette proposition concerne l'établissement de l'horaire de travail puisqu'elle contraint l'employeur à accorder des congés annuels à l'employé qui lui en fait la demande sans pouvoir exercer son pouvoir discrétionnaire ni tenir compte des nécessités du service. L'employeur estime que la proposition se rapporte incontestablement à l'organisation de la fonction publique ou à l'attribution de fonctions aux postes et(ou) aux personnes employées au sein de celle-ci; elle ne peut donc pas être renvoyée au conseil d'arbitrage conformément à l'article 7 et à l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*.

[24] L'IPFPC avance pour sa part que la proposition concerne le droit d'utiliser les crédits de congés annuels inutilisés avant la cessation d'emploi. Il soutient que la *Loi* en vigueur avant 1993 définissait les droits aux congés et les autres conditions d'emploi connexes. Il s'ensuit qu'en vertu de la portée élargie de la *Loi* de 1993, la question de savoir si l'employé reçoit les crédits de congés annuels inutilisés peut être renvoyée à l'arbitrage.

Objection de l'employeur n° 2 (iv) : paragraphe 17.05

[25] L'IPFPC propose le libellé suivant pour le paragraphe 17.05 :

[Traduction]

17.05 Dans le cas de congés de plus de six (6) mois (à l'exclusion des congés de maternité/parentaux et de maladie), l'Employeur peut, à son gré, nommer ou muter une autre personne, pour une durée indéterminée, au poste qu'occupait l'employé. Au retour de celui-ci, l'Employeur fait le maximum pour lui attribuer un emploi comparable.

[26] L'employeur s'oppose à cette proposition qui concerne la dotation, laquelle relève de sa compétence exclusive. Elle l'empêcherait de prendre des mesures pour doter un poste pour une durée indéterminée pendant une période donnée et l'obligerait à tenir compte des préférences dans la sélection du personnel pour les postes de remplacement. Cette proposition ne devrait donc pas être renvoyée à l'arbitrage car elle est contraire à l'article 7 et aux alinéas 150 (1)a), c) et e) de la nouvelle *Loi* et au paragraphe 16(1) de la *LSRN*.

[27] L'IPFPC estime que l'affaire devrait être renvoyée à l'arbitrage car elle se rapporte uniquement à la nécessité de faire « le maximum » pour trouver un « emploi comparable » après un congé autorisé de plus de six mois — il s'agit d'un droit dont bénéficient déjà les employés quand ils sont nommés à un poste.

Objection de l'employeur n° 2 (v) : paragraphe 25.03

[28] Le paragraphe 25.03 prévoit ceci :

[Traduction]

25.03 La procédure de règlement de grief comporte deux (2) paliers. Ces paliers sont les suivants :

a) palier 1 — directeur/gestionnaire;

b) palier 2 : vice-président ou représentant autorisé.

La réponse au dernier palier s'accompagne d'un exposé des motifs de la décision.

[29] L'employeur s'oppose à cette proposition principalement parce qu'elle prétend définir la classification des postes aux fins de la procédure de règlement des griefs. Comme il s'agit de fonctions de gestion et de classification, cette proposition est exclue en vertu de l'article 7 et de l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*.

[30] L'IPFPC réplique qu'il s'agit en fait de déterminer si la procédure de règlement des griefs comporte deux paliers ou plus. L'employeur en proposait trois ou quatre. L'IPFPC indique que la proposition pourrait être modifiée par la suppression des mots « vice-président ou représentant autorisé » pour être ensuite renvoyée à l'arbitrage. L'employeur estime que la proposition modifiée n'est pas acceptable.

Objection de l'employeur n° 2 (vi) : alinéas 39.07 a), b) et c)

[31] L'objection initiale de l'employeur concernait les alinéas a), b) et c) du paragraphe 39.07. L'IPFPC a toutefois retiré les alinéas b) et c). L'alinéa 39.07 a) est libellé comme suit :

[Traduction]

Lorsque le poste de l'employé est reclassifié à un niveau dont le taux maximal de rémunération est inférieur, le poste est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, l'ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu qui, sous réserve de l'alinéa c) ci-dessous, s'applique pour une période de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification ou jusqu'à ce que l'employé soit nommé à un poste de même niveau que celui qu'il occupait avant la reclassification.

[32] L'employeur estime que la proposition vise à « geler » « à toutes fins utiles » l'ancien niveau d'un employé reclassifié. Si la proposition se rapportait à la rémunération, elle serait arbitrale; par ailleurs, les autres questions de classification ne le seraient pas. L'employeur avance que, dans la mesure où la proposition déborde le cadre de la rémunération, elle ne peut être renvoyée à l'arbitrage.

[33] L'IPFPC réplique que la disposition est arbitrale car elle se rapporte à la rémunération payable pendant une période donnée à la suite de la reclassification du poste d'un employé. Cependant, si la Commission est convaincue que les mots « à toutes fins utiles » débordent le cadre de la rémunération, l'IPFPC se dit prêt à les supprimer. L'employeur a indiqué qu'il était disposé à accepter la proposition ainsi modifiée.

Autres questions

[34] L'employeur conteste une partie du libellé du paragraphe 10.08, de l'alinéa 10.09a) et du paragraphe 12.02 qui figurent à l'ANNEXE I. L'IPFPC en propose un

libellé différent à l'ANNEXE III. Dans ses observations écrites en date du 27 septembre 2005, l'employeur demande que le libellé modifié des dispositions en cause soit renvoyé au conseil d'arbitrage.

[35] L'employeur fait aussi observer que l'IPFPC demande, sans sa proposition initiale (ANNEXE I), que les augmentations salariales entrent en vigueur le 1^{er} juin 2004. L'employeur s'y oppose en indiquant que la date devrait être le 14 juin 2004. L'IPFPC a modifié sa proposition à l'ANNEXE III pour tenir compte de ce changement.

Motifs

Le cadre législatif applicable

[36] Dans l'affaire qui nous occupe, la demande de renvoi à l'arbitrage de l'IPFPC est datée du 22 juillet 2005; elle a été reçue par la Commission le 25 juillet 2005. L'IPFPC estime que la date du début des négociations est la date décisive pour déterminer quelle loi s'applique. L'employeur prétend pour sa part que cette date n'entre pas en ligne de compte pour trancher la question.

[37] En fait, le paragraphe 57(1) de la *LMFP* stipule que « [l]es règles ci-après s'appliquent aux demandes d'arbitrage présentées avant la date d'entrée en vigueur de l'article 136 de la nouvelle loi et qui n'ont fait l'objet d'aucune décision arbitrale ». Il s'ensuit que les dispositions transitoires ne s'appliquent pas puisque la demande a clairement été présentée après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi* le 1^{er} avril 2005. C'est donc la nouvelle *Loi* qui constitue le cadre législatif applicable.

Objection n° 1 : négociations suffisantes et sérieuses

[38] Après avoir examiné les observations des parties, je suis d'avis que les parties ont négocié suffisamment et sérieusement. Comme l'IPFPC l'indique dans sa demande d'un conseil d'arbitrage (ANNEXE I), les parties ont négocié 13 jours et ont bénéficié de l'aide d'un conciliateur pendant cinq jours. Compte tenu de leurs positions respectives, les chances sont minces que les négociations obtiennent gain de cause. Les négociations collectives visent d'abord la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Lorsque les séances de négociations prennent davantage l'allure d'un débat acrimonieux que de concessions mutuelles, il n'y a rien à gagner à laisser les parties poursuivre dans cette veine. Le moment est alors venu de passer à l'étape suivante. En conséquence, l'objection de l'employeur est rejetée et l'affaire sera renvoyée au conseil d'arbitrage.

Objection n° 2 (i) : alinéas 2n) et 2r)

[39] Même s'il s'agit uniquement d'une définition, l'objet de cette définition, en l'occurrence la « mise en disponibilité », est certainement une question qui n'est pas arbitrale. L'utilisation de ce terme n'est pas accessoire à la définition; il s'agit en fait de son objet même. On cherche par cette définition à établir le « principe » de mise en disponibilité, ce qui est contraire à l'alinéa 150(1)c) de la nouvelle *Loi*.

[40] Dans le même ordre d'idées, le terme « poste d'attache » est intégralement relié aux « normes, procédures ou méthodes régissant la nomination », ce qui est expressément interdit par l'alinéa 150(1)c) de la nouvelle *Loi*. L'utilisation de ce terme n'est pas accessoire à la définition mais en constitue l'objet même.

[41] Pour ces motifs, les deux définitions seront exclues du mandat du conseil d'arbitrage.

Objection n° 2 (ii) : alinéa 10.09a)

[42] Je ne partage pas le point de vue de l'employeur selon lequel le paragraphe 10.09 vise à établir les « jours où des fonctions d'« agent de service » peuvent être attribuées ». Cette disposition concerne la rémunération, et comme l'employeur l'a admis, rien dans la nouvelle *Loi* n'interdit de renvoyer à l'arbitrage la question de la rémunération d'un agent de service ou de la définition des heures supplémentaires. Il s'ensuit que le paragraphe 10.09 sera renvoyé à l'arbitrage.

Objection n° 2 (iii) : paragraphe 13.12

[43] Les observations de l'IPFPC donnent à penser que cette disposition vise uniquement à régler la question de l'encaissement des crédits de congés annuels. Or, l'employeur semble plutôt croire qu'on veut le contraindre à établir le calendrier des congés annuels. Rien dans l'article 7 ou l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi* n'empêcherait un conseil d'arbitrage de se prononcer sur des questions d'établissement de calendriers. Cette proposition n'empiète pas sur l'autorité de l'employeur pour ce qui touche l'« organisation de la fonction publique ». Cette notion ne saurait englober l'établissement de calendriers. Le mot « organisation » dans ce contexte s'entend de l'organisation à un niveau supérieur telle que la création de ministères ou de sections. La proposition n'affecte pas l'autorité de l'employeur en ce qui concerne l'attribution des fonctions. L'employeur avance que la proposition ne fait

pas expressément mention des « nécessités du service ». Or, c'est au conseil d'arbitrage qu'il appartient de se prononcer à ce sujet en déterminant ce qui constituerait une décision convenable à cet égard, à partir des observations des deux parties. Il s'ensuit que le paragraphe 13.12 sera renvoyé à l'arbitrage.

Objection n° 2 (iv) : paragraphe 17.05

[44] J'estime que cette proposition se rapporte essentiellement à la dotation, ce qui est interdit par l'alinéa 150(1)c) de la nouvelle *Loi*. Il s'ensuit que cette disposition ne sera pas renvoyée au conseil d'arbitrage.

Objection n° 2 (v) : paragraphe 25.03

[45] Les questions relatives à l'attribution des tâches ne sont pas arbitrables en vertu de l'article 7 et de l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*. En revanche, rien dans la nouvelle *Loi* n'interdit de renvoyer à l'arbitrage la question du nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs. Je renverrai donc cette question au conseil d'arbitrage.

Objection n° 2 (vi) : alinéas 39.07 a), b) et c)

[46] Compte tenu de l'entente intervenue entre les parties, les alinéas b) et c) du paragraphe 39.07 ne seront pas renvoyés à l'arbitrage. En ce qui concerne l'alinéa a), je suis d'avis que la proposition initiale est suffisamment générale pour englober les questions de classification, ce qui serait interdit par l'alinéa 150(1)e) de la nouvelle *Loi*. Je renverrai donc l'alinéa 39.07a) à l'arbitrage; toutefois, les mots « à toutes fins utiles » seront supprimés.

Autres questions

[47] Enfin, compte tenu de l'entente intervenue entre les parties, je renverrai au conseil d'arbitrage le paragraphe 10.08, l'alinéa 10.09a) et le paragraphe 12.02 proposés à l'ANNEXE III plutôt qu'à l'ANNEXE I. Je renverrai également au conseil d'arbitrage la proposition à incidence pécuniaire et la date modifiée d'entrée en vigueur qui figurent à l'ANNEXE III plutôt qu'à l'ANNEXE I, conformément à l'entente des parties.

Ordonnance

[48] En conséquence, conformément à l'article 144 de la nouvelle *Loi*, les questions en litige sur lesquelles le conseil d'arbitrage doit rendre une décision en l'espèce sont celles indiquées à l'ANNEXE I et à l'ANNEXE II ci-jointes, à l'exclusion de ce qui suit :

- la mention des alinéas 2n) et 2r) sera supprimée de l'ANNEXE I;
- le paragraphe 10.08, l'alinéa 10.09a) et le paragraphe 12.02 mentionnés à l'ANNEXE I seront remplacés par la version modifiée de ces dispositions à l'ANNEXE III;
- la mention du paragraphe 17.05 sera supprimée de l'ANNEXE I;
- la mention du paragraphe 25.03 sera supprimée de l'ANNEXE I et remplacée par le renvoi de la question du nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs;
- l'alinéa 39.07 a) sera modifié comme suit :

Lorsque le poste de l'employé est reclassifié à un niveau dont le taux maximal de rémunération est inférieur, le poste est réputé avoir conservé l'ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu qui, sous réserve de l'alinéa c) ci-dessous, s'applique pour une période de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification ou jusqu'à ce que l'employé soit nommé à un poste de même niveau que celui qu'il occupait avant la reclassification.

- la mention des alinéas b) et c) du paragraphe 39.07 sera supprimée de l'ANNEXE I;
- la proposition à incidence pécuniaire figurant à l'ANNEXE I sera remplacée par la version modifiée de cette proposition et la nouvelle date d'entrée en vigueur indiquées à l'ANNEXE III.

[49] Dans l'éventualité où l'on soulèverait pendant l'audience des questions en matière de compétence quant à l'inclusion d'une question dans le mandat du conseil d'arbitrage, on devra me les soumettre sans tarder, car le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique est seul autorisé à rendre une décision à cet égard en vertu du paragraphe 144(1) de la *Loi*.

Le 8 décembre 2005.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Yvon Tarte,
Président
Commission des relations de travail
dans la fonction publique**