

Date: 20120614

Dossier: 485-HC-46

Référence: 2012 CRTFP 68



*Loi sur les relations
de travail au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE CONCERNANT LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et d'un différend entre
le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, l'agent
négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
concernant l'unité de négociation de la catégorie technique

Répertorié
*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Chambre des
communes*

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Linda Gobeil, Dale Clark et Roch Paquin, réputés composer la Commission
des relations de travail dans la fonction publique

Pour l'agent négociateur : David Migicovsky, avocat

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
les 16 et 17 avril 2012.

I. Demande devant le conseil

[1] Le 13 janvier 2011, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP ou l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négocier à la Chambre des communes (l'« employeur ») au nom de l'unité de négociation du groupe Technique en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*. La dernière convention collective de l'unité de négociation a expiré le 31 mars 2011.

[2] L'unité de négociation comprend environ 85 à 90 employés travaillant dans le secteur des Services d'information, à savoir le Centre de services des TI et les Services multimédias.

[3] Les séances de négociation entre les parties ont eu lieu les 11, 12 et 14 avril et le 2 juin 2011.

[4] Dans une lettre datée du 4 août 2011, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage pour l'unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur compris dans la catégorie technique, conformément à l'article 50 de la *LRTP*. La lettre du SCEP comprenait également une liste des conditions d'emploi qu'il voulait renvoyer à l'arbitrage.

[5] Le 24 août 2011, l'employeur a répondu aux propositions de l'agent négociateur et a présenté la liste des conditions d'emploi qu'il voulait renvoyer à l'arbitrage.

[6] Le 14 octobre 2011, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a communiqué aux membres le mandat du conseil d'arbitrage (le « conseil »).

[7] Les membres du conseil se sont rencontrés le 29 mars 2012.

[8] Le 5 avril 2012, les parties ont présenté au conseil leurs arguments respectifs.

[9] Au début de l'audience, le 16 avril 2012, les parties ont informé le conseil que les propositions concernant les dispositions suivantes de la convention collective avaient été approuvées ou retirées :

Article 3.1
Article 4.1
Article 4.3
Article 11.1.4
Article 11.1.5
Article 11.1.8
Article 11.1.9
Article 11.4.1
Article 13.1
Article 13.3.3
Article 16.9
Article 16.9.1
Article 22.4
Appendice « B »
Appendice « C »

[10] Le conseil a été avisé que les propositions suivantes de l'agent négociateur demeurent en litige :

Article 2.3 :	Reconnaissance syndicale
Article 11.1.2b) :	Avantages offerts aux employé(e)s
Article 11.12 :	Congé pour raisons personnelles
Article 12.2a) :	Transport
Article 13.2.1 :	Congés annuels
Articles 16.6.1 et 16.6.2 :	Heures supplémentaires
Article 16.8.1 :	Temps compensatoire
Article 16.12 :	Prime de quart
Article 16.15 :	Prime de fin de semaine
Article 17.3 :	Deuxième période de repas
Article 17.4 :	Pause repas subséquente
Article 20.1 :	Entrée en vigueur et durée
Articles 21.3 et 21.3.1b) :	Taux de rémunération applicable au moment de la nomination
Article 21.7 :	Prime d'affectation temporaire
Appendice « A » :	Taux de rémunération

[11] Pour ce qui est des propositions de l'employeur, le conseil a été avisé que les propositions suivantes demeurent en litige :

Article 1.2 :	Emploi continu
Article 11.2a), b) et c) :	Prestations de maladie et d'assurance
Article 14.4 :	Indemnité de départ
Article 20.1 :	Entrée en vigueur et durée
Appendice « A » :	Taux de rémunération

II. La décision

[12] L'agent négociateur et l'employeur ont préparé leurs arguments en tenant compte des facteurs énoncés à l'article 53 de la *LRTP*, que doit considérer le conseil d'arbitrage :

[...]

53. Dans la conduite de ses audiences et dans ses décisions arbitrales au sujet d'un différend, la Commission prend en considération les facteurs suivants :

- a) les besoins de l'employeur en personnel qualifié;*
- b) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant aux conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions;*
- c) la nécessité d'établir des conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualités requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- d) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.*

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

[...]

Le conseil s'est appuyé sur les dispositions de la *LRTP* pour rendre sa décision.

A. Article 1.2 : Emploi continu

[13] L'employeur a suggéré de modifier la définition d'« emploi continu » par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, le 1^{er} avril 2005. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition, entre autres parce que les membres de l'unité de négociation pourraient perdre leurs droits d'ancienneté en matière de l'établissement du calendrier des congés annuels. Le conseil a déterminé que la proposition de l'employeur ne fera pas partie de la décision arbitrale et que l'article 1.2 de la convention collective sera reconduite.

B. Article 2.3 : Reconnaissance syndicale

[14] L'agent négociateur a suggéré que les employés nommés pour une période déterminée soient nommés pour une période indéterminée après trois ans. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a établi que la proposition de l'agent négociateur ne fera pas partie de la décision arbitrale.

C. Article 11.1.2b)(iv) : Avantages offerts aux employé(e)s

[15] L'agent négociateur a suggéré que l'article 11.1.2b) soit modifié, et que deux heures de congé payé soient accordées aux employés pour leur permettre d'aller à un rendez-vous médical. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a déterminé que la proposition sera incluse comme suit dans la décision arbitrale :

[Traduction]

11.1.2b)(iv) l'employé(e) bénéficie de deux (2) heures de congé payé par rendez-vous pour aller à des rendez-vous médicaux. Le temps passé à un rendez-vous médical en surplus des deux (2) heures accordées peut, à la discrétion de l'employé(e), être déduit des crédits de congé de maladie de l'employé(e).

D. Article 11.2 : Prestations de maladie et d'assurance

[16] L'employeur a suggéré de réduire le temps de calcul des prestations d'assurance et d'uniformiser cet article avec d'autres articles de la convention collective. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a établi que la proposition de l'employeur ne fera pas partie de la décision arbitrale et que l'article 11.2 sera reconduite.

E. Article 11.12 : Congé pour raisons personnelles

[17] L'agent négociateur a suggéré d'accorder une journée de congé pour raisons personnelles pour les urgences familiales. L'agent négociateur a précisé que ce congé était une pratique courante au sein de l'administration publique centrale et qu'il figurait dans les conditions d'emploi du groupe de direction de l'employeur. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a déterminé que la proposition de l'agent négociateur ne fera pas partie de la décision arbitrale.

F. Article 12.2a(ii) : Transport

[18] L'agent négociateur a suggéré de modifier cet article. Au lieu de prévoir le remboursement d'une course en taxi à un employé ayant fait des heures supplémentaires et quitté le travail après 22 h, on veut que ce remboursement soit accordé à un employé ayant effectué quatre heures supplémentaires et quitté le travail après 21 h. L'agent négociateur a précisé qu'il s'agissait d'une question de sécurité. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a décidé que l'article 12.2a(ii) sera modifié comme suit :

[Traduction]

12.2a(ii) si l'employé(e) effectue quatre (4) heures de travail supplémentaires et quitte le travail après 21 h.

G. Article 13.2.1 : Congés annuels

[19] L'agent négociateur a suggéré que le nombre d'années de service requis pour recevoir deux jours et demi de crédits de congé annuel par mois soit réduit de 28 à 25 ans. L'agent négociateur a également suggéré que les employés reçoivent trois jours de congé annuel par mois quand ils ont cumulé plus de 30 années de service. L'employeur s'est opposé à ces propositions. Le conseil a établi que les propositions de l'agent négociateur ne feront pas partie de la décision arbitrale.

H. Article 14.4 : Indemnité de départ

[20] L'employeur a suggéré de modifier cet article en augmentant l'indemnité de départ pour une première mise à pied et en offrant une indemnité calculée au prorata en fonction des années partielles d'emploi continu pour les employés nommés pour une période indéterminée.

[21] L'employeur a aussi suggéré que l'indemnité de départ cesse de se cumuler, pour une retraite ou une démission, le lendemain de la date de la décision arbitrale. Les employés auraient alors le choix de toucher immédiatement, en tout ou en partie, l'indemnité déjà cumulée ou de la toucher le dernier jour de leur emploi chez l'employeur.

[22] La proposition de l'employeur est essentiellement fondée sur un argument de contrainte économique et sur le fait que, dernièrement, cette modification des dispositions sur l'indemnité de départ a été acceptée dans le cadre de divers

règlements volontaires importants au sein de la fonction publique fédérale, auxquels ont participé différents agents négociateurs, y compris le SCEP et le Conseil du Trésor. L'employeur a fait valoir que cette modification ne ferait que poursuivre la tendance déjà établie par les règlements récents et que, par conséquent, le conseil devrait appuyer la comparabilité au sein de la fonction publique fédérale. Il a précisé que le principe de « reproduction » était fondamental, et que la décision arbitrale devrait reproduire les résultats qui auraient été obtenus si les parties étaient parvenues à négocier un règlement. Il a ajouté qu'il n'aurait en aucune circonstance accepté quoi que ce soit d'autre que les termes de cette proposition, une proposition que d'autres syndicats ont acceptée volontairement dans le cadre de leurs négociations récentes avec le Conseil du Trésor ou l'Agence du revenu du Canada (ARC). Enfin, il a expliqué que, de ses employés non représentés, environ 1 000 ont dans leurs conditions d'emploi des termes semblables à ceux énoncés dans sa proposition sur l'indemnité de départ.

[23] Pour ce qui est des améliorations qui ont été négociées par d'autres agents négociateurs avec le Conseil du Trésor ou l'ARC en conjonction avec l'acceptation de la proposition sur l'indemnité de départ, l'employeur a soutenu que ces améliorations ont été accordées pour régler des problèmes de recrutement, de maintien en poste ou de relativité interne. Il a ajouté qu'aucune preuve n'avait été soumise pour soutenir que la présente décision devait régler des problèmes de recrutement, de maintien en poste ou de relativité interne, ou tout autre problème.

[24] L'agent négociateur s'est opposé fortement à la proposition de l'employeur. Il a soutenu que la proposition de modifier l'article sur l'indemnité de départ, qui fait partie de la convention collective depuis 25 ans, représente un changement fondamental et une percée majeure. L'agent négociateur est donc d'avis que le conseil devrait s'abstenir de rendre une décision sur cette question si importante, qui devrait être négociée à la table de négociation. Il a aussi fait valoir que la déclaration du gouvernement fédéral quant à la situation économique du pays n'est pas pertinente dans le cadre de la présente décision, et que l'employeur n'avait pas démontré que le changement suggéré était nécessaire.

[25] L'agent négociateur a soutenu que le principe de reproduction devrait être appliqué dans cette affaire. Il a expliqué que, bien que des termes semblables à ceux énoncés dans la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ aient été inclus

dans certaines conventions collectives négociées, d'autres règlements de convention collective ne comprenant pas cette modification ont été négociés. De plus, d'autres négociations pour lesquelles la question de l'indemnité de départ n'a toujours pas été réglée se poursuivent. Par conséquent, le conseil ne peut pas conclure qu'il y a une tendance. De plus, pour ce qui est de la comparabilité, l'agent négociateur a fait valoir que l'employeur n'est pas le Conseil du Trésor et que, bien que le travail des employés du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) de la fonction publique fédérale soit semblable à celui des employés de l'unité de négociation du SCEP, ce n'est pas tout à fait le même travail.

[26] Pour ce qui est de l'amélioration suggérée par l'employeur pour les employés visés par une première mise à pied, l'agent négociateur a établi clairement qu'il rejetait la proposition, puisqu'il n'y a pas de mise à pied au sein de l'unité de négociation. L'agent négociateur ne considérait pas la proposition de l'employeur comme une amélioration.

[27] Pour ce qui est de l'argument de l'employeur selon lequel il n'y a pas de problèmes de recrutement ou de maintien en poste au sein de l'unité de négociation, l'agent négociateur a fait valoir que cette allégation n'était appuyée par aucune preuve et ne pouvait être utilisée comme motif pour offrir moins aux employés de l'unité de négociation. L'agent négociateur a également indiqué que la proposition de l'employeur était extrême et représenterait une énorme perte financière pour les employés de l'unité de négociation au fil des ans, et que, bien que des dispositions en matière d'indemnité de départ semblables à celles suggérées par l'employeur aient été incluses dans d'autres règlements, elles étaient accompagnées d'améliorations. Or, dans ce cas-ci, l'employeur n'a pas proposé d'améliorations.

[28] Le conseil a établi que depuis 2010, on a conclu des conventions collectives qui touchaient un très grand nombre d'employés occupant des postes semblables à la fonction publique fédérale et qui comprenaient les modifications aux dispositions sur l'indemnité de départ suggérées par l'employeur.

[29] De plus, le conseil a noté que plus de 1 000 employés non représentés de la Chambre des communes sont maintenant visés par les dispositions sur l'indemnité de départ suggérées par l'employeur.

[30] Le conseil a conclu que la proposition de l'employeur ne représentait pas une percée majeure, puisque des conventions collectives signées récemment au sein de la fonction publique fédérale, y compris un règlement conclu le 14 février 2012 entre le SCEP et le Conseil du Trésor pour les Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants), contenaient une disposition sur l'indemnité de départ semblable à celle suggérée par l'employeur.

[31] De plus, le conseil a noté que les conventions collectives signées par d'autres agents négociateurs et d'autres employeurs de la fonction publique fédérale touchaient des groupes visés par des conditions d'emploi comparables à celles du groupe Technique. Par exemple, en mars 2012, l'ARC et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) ont signé, pour le groupe VFS, qui comprend des membres du groupe CS, une convention collective incluant une proposition semblable à celle de l'employeur.

[32] Enfin, pour ce qui est de l'argument de l'agent négociateur selon lequel quatre conventions collectives ne contenant pas les dispositions sur l'indemnité de départ suggérées par l'employeur ont été signées depuis 2010, le conseil a noté que sur ces quatre règlements, un seul, soit celui conclu entre l'ARC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), visait des employés de la fonction publique fédérale. Les trois autres concernaient des sociétés d'État ou des organismes du secteur privé.

[33] Par conséquent, le conseil a établi que l'article 14.4 sera modifié comme suit :

[Traduction]

14.4 - Indemnité de départ

À compter du lendemain de la date de la décision arbitrale, les articles 14.4b) et c) seront supprimés de la convention collective.

Dans les cas suivants et sous réserve de l'alinéa 14.4.1, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise à pied

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise à pied et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé(e) a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années*

d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'article (a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 14.4c) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (½) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération. Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employé(e)s engagé(e)s avant le 8 juillet 1985, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu complète, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

c) Retraite

Au moment de la retraite, lorsque l'employé(e) a droit à une pension ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

d) Décès

Si l'employé(e) décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

f) Renvoi pour incapacité ou incompétence

Si un employé(e) a terminé plus d'une (1) année d'emploi continu et est renvoyé pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

14.4.1

14.4.1 Les indemnités de départ payables à l'employé(e) en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une indemnité tenant lieu de congé de retraite. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'alinéa 14.4.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent article, le montant versé en vertu des alinéas 14.4.3 à 14.4.6 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

14.4.2

14.4.2 L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un autre organisme visé à l'article 1.2 touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application des Articles 14.4b) ou 14.4.3 à 14.4.6.

14.4.3 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve de l'alinéa 14.4.1 précédent, les employé(e)s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le lendemain de la date de la décision arbitrale à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Sous réserve de l'article 14.4.1 précédent, les employé(e)s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le

lendemain de la date de la décision arbitrale à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

14.4.4. Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé(e), en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au lendemain de la date de la décision arbitrale, ou*
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi, ou*
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 14.4.5c).*

14.4.5 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date officielle de la décision arbitrale.*
- b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date officielle de la décision arbitrale.*
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 14.4.4(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 14.4.4(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 14.4.4(b).*
- d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 14.4.5b) sera réputé avoir choisi l'option 14.4.4b).*

14.4.6 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cet article s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation du groupe Technique à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du groupe Technique lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 14.4b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il

s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de l'article 14.4.1 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le lendemain de la date de la décision arbitrale, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.*
- b) Sous réserve de l'alinéa 14.4.1 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le lendemain de la date de la décision arbitrale, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 14.4.4b), payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.*
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des Articles a) ou b) a le droit de choisir l'une des options décrites à 14.4.4. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.*

I. Articles 16.6.1 et 16.6.2 : Heures supplémentaires

[34] L'agent négociateur a proposé que les employés soient rémunérés à taux double après deux heures de travail supplémentaire au lieu de trois.

[35] L'agent négociateur a également proposé que les employés aient droit à la rémunération des heures supplémentaires jusqu'à la fin de la dernière demi-heure de travail, au lieu d'y avoir droit jusqu'à la fin des dernières 15 minutes. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a déterminé que les propositions de l'agent négociateur ne seraient pas incluses dans la décision arbitrale et que les Articles 16.6.1 et 16.6.2 de la convention collective seraient reconduites.

J. Article 16.8.1 : Temps compensatoire

[36] L'agent négociateur a suggéré que l'article traitant du temps compensatoire soit modifié de manière à permettre aux employés de prendre les jours de remplacement non utilisés avant le 30 septembre de l'année suivante. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a décidé que l'article 16.8.1 serait modifié comme suit :

[Traduction]

16.8.1 Les jours de remplacement non utilisés à la fin de l'année ou dont le report n'a pas été autorisé sont rémunérés en espèces. Les jours de remplacement dont le report a été autorisé sont utilisés avant le 30 septembre de l'année suivante.

K. Article 16.12a) : Prime de quart

[37] L'agent négociateur a proposé que l'article 16.12a) soit modifié de sorte que la prime de quart soit augmentée à 2,50 \$. L'employeur est prêt à augmenter la prime de quart à 2,25 \$. Le conseil a déterminé que l'article 16.12a) serait modifié comme suit :

[Traduction]

16.12a) L'employé(e) reçoit une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées entre 18 heures et 6 heures. La prime de quart est payée pour la première heure et pour toutes les heures subséquentes entre 18 heures et 6 heures.

[...]

L. Article 16.15 : Prime de fin de semaine

[38] L'agent négociateur a proposé que l'article 16.15 soit modifié de sorte que la prime de fin de semaine soit augmentée à 2,50 \$. L'employeur est prêt à porter la prime de fin de semaine à 2,25 \$. Le conseil a déterminé que l'article 16.15 serait modifié de la façon suivante :

[Traduction]

16.15 L'employé(e) touche une prime additionnelle de deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures

de travail prévues à l'horaire travaillées à taux simple un samedi et/ou un dimanche.

M. Article 17.3 : Deuxième période de repas

[39] L'agent négociateur a proposé que l'article 17.3 soit modifié afin que le montant accordé pour la deuxième période de repas soit porté à 15,00 \$. L'employeur est prêt à augmenter le montant accordé pour la deuxième période de repas pour le porter à 11,50 \$. Le conseil a déterminé que l'article 17.3 serait modifié comme suit :

[Traduction]

17.3 L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire bénéficie d'un remboursement de onze dollars et cinquante cents (11.50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable [au moins trente (30) minutes], que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail.

N. Article 17.4 : Pause repas subséquente

[40] L'agent négociateur a proposé que l'article 17.4 soit modifié afin que le montant accordé pour la pause repas subséquente soit porté à 15,00 \$. L'employeur est prêt à augmenter le remboursement pour la pause repas subséquente pour le porter à 11,50 \$. Le conseil a décidé que l'article 17.4 serait modifié comme suit :

[Traduction]

17.4 Lorsque l'employé(e) effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en 17.3 ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un montant de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable [au moins trente (30) minutes], que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail.

O. Article 20.01 : Entrée en vigueur et durée

[41] L'agent négociateur a proposé qu'à moins d'indications expresses, les dispositions de la décision arbitrale entrent en vigueur le 1^{er} avril 2011 et viennent à expiration le 31 mars 2014. Pour sa part, l'employeur a recommandé qu'à moins

d'indications expresses, les dispositions de la décision arbitrale entrent en vigueur à compter de la date de la décision et viennent à expiration le 31 mars 2014. Le conseil a déterminé que l'article 20.1 serait modifié de la façon suivante :

[Traduction]

20.1 À moins d'indications contraires et expresses, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à compter de la date de la décision arbitrale et viennent à expiration le 31 mars 2014.

P. Articles 21.3 et 21.3.1b) : Taux de rémunération dans le cas d'une nomination

[42] L'agent négociateur a proposé que l'employé nommé à un poste dont la classification comporte un taux de rémunération maximal reçoive une augmentation salariale de 10 % ou plus pour un avancement d'un échelon, et une augmentation salariale additionnelle de 15 % ou plus pour chaque échelon gravi subséquemment. De plus l'agent négociateur a proposé l'élimination de l'article 21.3.1 (b). L'employeur s'est opposé à ces propositions. Le conseil a décidé que cette proposition ne serait pas incluse dans la décision arbitrale et que l'article 21.3 de la convention collective serait reconduite.

Q. Article 21.7 : Prime d'affectation temporaire

[43] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le montant uniforme de la prime d'affectation temporaire, qui est de 25 \$ par jour, pour le porter à 50 \$ par jour. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Le conseil a statué que l'article 21.7 serait modifié de la façon suivante :

[Traduction]

21.7 Les employé(e)s affectés temporairement par la direction à des fonctions qui sont liées à un niveau de classification plus élevé touchent, outre leur rémunération normale et autres primes, un montant uniforme de trente dollars (30 \$) par journée de travail ou fraction de journée de travail. Il est entendu qu'un employé(e) n'a pas le droit de toucher ce montant uniforme lorsque l'employé(e) doit remplacer un autre employé(e) durant les repas et les pauses, jusqu'à concurrence de deux (2) heures par jour. Lorsque l'affectation temporaire dépasse cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) touche, à compter du sixième (6^e) jour de l'affectation, une rémunération provisoire pour la durée de la période durant laquelle l'employé(e) est affecté à des

fonctions qui sont liées à un niveau de classification plus élevé. Cette rémunération est fixée conformément aux alinéas 21.3 et 21.3.1.

R. Appendice « A » : Taux de rémunération

[44] L'employeur a proposé des augmentations économiques de 1,5 % le 1^{er} avril 2011, de 1,5 % le 1^{er} avril 2012, et de 1,5 % le 1^{er} avril 2013. Toutefois, l'employeur est prêt à offrir 1,75 % le 1^{er} avril 2011, 1,5 % le 1^{er} avril 2012 et 2 % le 1^{er} avril 2013, si sa proposition sur l'indemnité de départ est incluse dans la décision arbitrale. L'employeur a fait valoir que les augmentations économiques offertes étaient similaires à celles consenties dans d'autres règlements conclus avec l'IPFPC et l'AFPC, dans lesquels la disposition sur l'indemnité de départ avait été modifiée de manière semblable à ce qu'il proposait. L'employeur a soutenu qu'il n'y avait pas de problèmes de recrutement ni de maintien en poste au sein de l'unité de négociation et qu'aucune question de relativité interne ne justifiait l'octroi d'augmentations supérieures.

[45] L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 4 % le 1^{er} avril 2011, de 4 % le 1^{er} avril 2012, et de 5 % le 1^{er} avril 2013. La position de l'agent négociateur est fondée sur l'indice des prix à la consommation ainsi que sur d'autres facteurs, notamment les tendances du marché du travail et les règlements salariaux dans le secteur semi-public et le secteur public fédéral. En outre, l'agent négociateur a affirmé que la proposition de l'employeur de bonifier son offre à 1,75 %, 1,5 % et 2 % si sa proposition sur l'indemnité de départ était acceptée ne devrait pas être prise en compte, étant donné qu'elle reposait sur la fausse prémisse que des augmentations annuelles successives de 1,5 % constituaient la norme.

[46] Comme il a été décidé précédemment, le conseil a accepté la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ. Le conseil considère que l'existence de problèmes de recrutement ou de maintien en poste requérant d'autres augmentations des taux de rémunération n'a pas été démontrée.

[47] Par conséquent, le conseil a statué que les augmentations économiques devraient correspondre à celles qui ont été négociées avec les autres unités de négociation de l'administration publique fédérale. Le conseil accorde des augmentations économiques de 1,75 % à compter du 1^{er} avril 2011, de 1,5 % à compter du 1^{er} avril 2012 et de 2 % à compter du 1^{er} avril 2013.

III. Généralités

[48] Le conseil demeurera saisi de cette affaire pendant une période de trois mois à compter de la date de la présente décision au cas où les parties éprouveraient des difficultés à la mettre en œuvre.

Le 14 juin 2012.

**Linda Gobeil,
au nom de la Commission
des relations de travail
dans la fonction publique**