

Date: 20130201

Dossier: 485-LP-47

Référence: 2013 CRTFP 10



*Loi sur les relations de travail
au Parlement*

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre

l'Association canadienne des employés professionnels, l'agent négociateur,

et

la Bibliothèque du Parlement, l'employeur,

relativement à l'unité de négociation comprenant les employés de la Bibliothèque du
Parlement compris dans le Groupe services de recherche et de bibliothéconomie à
l'exception des sous groupes de bibliothéconomie et de technicien de bibliothèque

Répertorié

Association canadienne des employés professionnels c. Bibliothèque du Parlement

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Renaud Paquet, William Krause et Jacques Sabourin,
réputés constituer la Commission des relations de travail dans la fonction
publique

Pour l'agent négociateur : Peter Engelmann, avocat

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 15 et 16 novembre 2012.
Arguments écrits reçus le 14 décembre 2012 et les 11, 22, 23 et 28 janvier 2013.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 28 juin 2011, l'Association canadienne des employés professionnels (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négocier à la Bibliothèque du Parlement (l'« employeur ») au nom des sous-groupes des attachés de recherche et des adjoints de recherche de l'unité de négociation du Groupe services de recherche et de bibliothéconomie en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)*. L'unité de négociation est composée de tous les employés de l'employeur du Groupe des services de recherche et de bibliothéconomie à l'exception des sous-groupes de bibliothéconomie et des techniciens de bibliothèque.

[2] Selon l'employeur, les 93 employés de l'unité de négociation reçoivent en moyenne un salaire annuel global de 82 414 \$. Soixante-six pour cent des employés ont moins de 40 ans, et 65 % ont moins de 5 années de service. Cinquante-six pour cent des employés sont des femmes, et la plupart des postes exigent une maîtrise. L'employeur a indiqué dans son *Rapport annuel 2010-2011* que ses services de recherche ont effectué des recherches et des analyses pour 50 comités et 12 associations parlementaires et ont répondu aux demandes de 69 sénateurs et de 228 députés. En tout, 4 409 documents de recherche personnalisés ont été créés. Si on en croit l'information qu'il a fournie, l'employeur ne semble pas avoir de difficulté à recruter. Cependant, le taux de roulement du personnel a été assez élevé au cours des dernières années, puisque les deux tiers des employés ont moins de cinq années de service.

[3] La dernière convention collective de l'unité de négociation est arrivée à échéance le 15 juin 2011. Les parties ont déposé leurs propositions le 30 avril 2011. Elles se sont rencontrées huit fois pour négocier.

[4] Dans une lettre datée du 4 avril 2012, l'agent négociateur a présenté une demande d'arbitrage pour l'unité de négociation en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'agent négociateur a joint à sa lettre une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Le 17 avril 2012, l'employeur a donné sa position concernant les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'employeur a également fourni une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Le 27 avril 2012, l'agent négociateur a émis des commentaires sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à

l'arbitrage. Le 3 mai 2012, l'employeur a émis des commentaires sur la lettre du 27 avril 2012 de l'agent négociateur.

[5] Le 22 mai 2012, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a communiqué le mandat du conseil aux commissaires. Ces derniers se sont rencontrés le 2 novembre 2012 pour des discussions préliminaires sur les arguments respectifs des parties, qui ont été reçus le 30 octobre 2012.

[6] Dans sa demande d'arbitrage, l'agent négociateur a informé la Commission que, pendant les négociations, les parties se sont entendues sur plusieurs changements à apporter aux dispositions suivantes de la convention collective :

[Traduction]

Article 6	6.01	Reconnaissance syndicale
Article 16	16.xx	Congés - généralités (nouveau)
Article 17	17.07	Congés annuels, report de congés annuels
Article 19	19.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation des enfants
Article 19	19.12	Congé de soignant
Article 20	20.xx	Congé de maladie et rendez-vous chez le médecin et le dentiste (nouveau)
Article 27	27.01	Exposé de fonctions
Article 36	36.01	Utilisation de taxis
Article 42	42.02	Harcèlement

[7] Les parties ont informé la Commission qu'elles n'arrivaient pas à s'entendre concernant les dispositions suivantes de la convention collective. La Commission doit rendre une décision sur ces dispositions, qui étaient toujours en litige avant le début de l'audience.

[Traduction]

Article 17	17.02	Acquisition des crédits de congé annuel
Article 19	19.10	Congé non payé pour les soins d'un parent
Article 19	19.13	Congé payé pour obligations familiales
Article 19	19.xx	Congé payé pour des raisons personnelles
Article 21	21.xx	Perfectionnement professionnel
Article 22	22	Indemnité de départ
Article 23	23.02	Horaire de travail variable
Article 24	24.xx	Paiement des crédits de congé compensatoire accumulés
Article 25	25.05	Rémunération d'intérim
Article 25	25.15	Recouvrement des trop-payés de rémunération
Article 29	29.04	Clause de temporisation sur la suspension et les mesures disciplinaires
Article 37	37.01	Télétravail
Article 43	43.01	Durée de la convention

Annexe B	Lettre d'entente sur le certificat de l'unité de négociation
Annexe A	Taux de rémunération

[8] L'agent négociateur a avisé la Commission à l'audience qu'il retirait sa proposition de modifier la clause 19.13 de façon à étendre la portée des dispositions sur le congé non payé pour obligations familiales. Il a aussi avisé la Commission qu'il retirait sa proposition concernant la clause 19.xx, qui consistait à ajouter une journée de congé payé pour des raisons personnelles aux dispositions actuelles sur les congés de la convention collective.

II. La décision

[9] Les facteurs que la Commission doit prendre en considération dans sa décision sont énoncés à l'article 53 de la *LRTP* :

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.

[10] La Commission a examiné les propositions des parties à la lumière de ces facteurs.

[11] Conformément au paragraphe 56(1) de la *LRTP*, en ma qualité de président de la formation, je suis l'unique signataire de la présente décision arbitrale :

56. (1) La décision arbitrale est signée par le commissaire attitré visé à l'article 47; des exemplaires en sont transmis aux parties au différend et les deux commissaires choisis au

sein de chacun des groupes constitués en vertu de l'article 47 ne peuvent faire, ni communiquer, de rapport ou d'observation à son sujet.

[12] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *L RTP* régissent le processus que les commissaires utilisent pour rendre une décision arbitrale :

(2) La décision prise à la majorité des commissaires constitue la décision arbitrale sur les questions en litige.

(3) Lorsqu'il n'y a pas de majorité, c'est la décision du commissaire attitré qui constitue la décision arbitrale.

[13] Pour certaines des questions en litige, la décision du président est la décision arbitrale de la Commission.

[14] Dans la présente décision, le libellé nouveau ou modifié de la convention collective est indiqué en gras et les passages à supprimer sans remplacement, selon les révisions proposées, sont biffés.

A. Article 22 - Indemnité de départ

[15] L'employeur a proposé de supprimer les dispositions sur l'indemnité de départ pour les démissions volontaires et les départs à la retraite. Les employés actuels qui ont accumulé une indemnité de départ cesseront de l'accumuler. L'employeur a proposé d'offrir aux employés de leur payer immédiatement ou plus tard leur montant d'indemnité. Il a également proposé d'augmenter l'indemnité pour une première mise en disponibilité. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler pour les décès, les mises en disponibilité et les licenciements pour incapacité ou incompétence. Les changements proposés vont dans le sens des conventions collectives négociées dernièrement par le Conseil du Trésor et des décisions récemment prises par des conseils d'arbitrage. Enfin, l'employeur a proposé d'offrir des augmentations supplémentaires de 0,25 % pour la première année et de 0,5 % pour la troisième année de la convention collective de trois ans si les dispositions sur l'indemnité de départ pour les démissions et les départs à la retraite sont supprimées. Cette proposition va dans le sens de toutes les autres conventions collectives négociées et des autres décisions arbitrales de la fonction publique fédérale. Cependant, l'employeur n'a pas fourni de détails ou de données sur la façon dont les deux augmentations salariales proposées compenseraient la suppression de l'indemnité de départ pour les démissions volontaires et les départs à la retraite.

[16] L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur concernant l'indemnité de départ. Subsidiairement, il a proposé que l'employeur compense intégralement la suppression partielle de l'indemnité de départ. Il a fourni des données et des analyses détaillées pour appuyer son argument que la suppression de l'indemnité de départ devrait être compensée par trois augmentations salariales annuelles consécutives de 0,75 %.

[17] La Commission accepte la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ. Cependant, elle met en question les augmentations salariales supplémentaires proposées pour compenser la suppression d'une bonne partie de l'indemnité de départ. Par ailleurs, la Commission ne peut pas ignorer le consensus dans les conventions collectives et les décisions récentes pour ce qui est d'abolir l'indemnité de départ et de compenser la perte par une augmentation salariale de 0,75 %. La Commission a fait part de ses préoccupations aux parties à l'audience. L'employeur a alors proposé d'offrir l'amélioration qui a été acceptée par ses autres unités de négociation concernant le congé de mariage. Je reviendrai sur ce point plus loin dans la décision.

[18] La Commission décide d'augmenter les salaires de 0,25 % et de 0,50 % en compensation de la perte de l'indemnité de départ. À compter du 1^{er} février 2013, l'article 22, qui porte sur l'indemnité de départ, portera le libellé suivant :

[Traduction]

Article 22 - Indemnité de départ

22.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 22.02 et ~~22.03~~ l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculé selon son taux de rémunération hebdomadaire :

À compter du 1^{er} février 2013, l'indemnité de départ ne s'applique plus dans les cas de démission ou de retraite; les paragraphes 22.01 b) et c) sont donc supprimés de la convention collective.

a) Mise en disponibilité

~~(i) Dans le cas d'une mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une semaine (1) de rémunération pour chaque année complète et~~

~~additionnelle 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 divisé par 365.~~

- i) ~~Dans le cas d'une première mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés justifiant de dix (10) ans ou plus et moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés justifiant de vingt ans ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète additionnelle 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365).~~
- ii) ~~Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité 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 divisé par 365 moins toute période pour laquelle elle ou il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la clause 22.01 a) i) ci-dessus.~~

~~b) — Démission~~

~~Lors de la démission, sous réserve de la clause 22.01 c) et si l'employé justifie de dix années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération. Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1986, le montant de l'indemnité sera d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.~~

~~c) — Retraite~~

~~Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit 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 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 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.~~

d) Décès

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année 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 divisé par 365, 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 compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

f) Congédiement pour incapacité ou incompétence

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

g) Renvoi ou abandon de poste

L'employé qui est renvoyé ou qui abandonne son poste n'a pas droit à l'indemnité de départ.

22.02 a) *Aux fins du présent article, tout emploi à la Bibliothèque du Parlement continu et interrompu, entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.*

b) *Aux fins du présent article, l'emploi continu inclut aussi emploi continu et autre emploi avec bris de service de moins de trois (3) mois:*

- i) *au bureau d'un parlementaire;*
- ii) *au Sénat;*

- iii) à la Chambre des communes;
 - et
 - iv) dans les ministères et secteurs de la fonction publique décrits aux Annexes I, IV et V de la Loi sur l'administration financière;
- c) Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à la clause 22.01 ne doivent être cumulées.

Il est à préciser que les paiements versés en vertu des clauses 22.03 à 22.03.3 ou d'une clause semblable dans une autre convention collective doivent être considérés, aux fins de l'application de la présente clause, comme une indemnité de départ.

- ~~22.03~~-(d) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant la cessation de son emploi.

22.03 Indemnité à la suite d'un licenciement

- a) Sous réserve de la clause 22.02 ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée au 1^{er} février 2013 auront droit à une indemnité de départ équivalant à 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve de la clause 22.02 ci-dessus, les employés nommés pour une période déterminée au 1^{er} février 2013 auront droit à une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines.

Modalités de paiement

22.03.1 Options

Le montant auquel un employé a droit sera payé, à la discrétion de l'employé, selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) en un seul paiement, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date du 1^{er} février 2013; ou**
- b) en un seul paiement au moment de la cessation d'emploi de l'employé, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au moment de la cessation d'emploi; ou**
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à la clause 22.03.2 c).**

22.03.2 Sélection de l'option

- a) L'employeur informera l'employé du nombre d'années d'emploi continu qu'il a à son actif au plus tard le 1^{er} mai 2013.**
- b) L'employé avisera l'employeur des modalités de paiement qu'il a choisies au plus tard le 1^{er} août 2013.**
- c) L'employé qui choisit l'option décrite à la clause 22.03.1 c) doit préciser le nombre de semaines complètes qu'il veut se faire payer aux termes de la clause 22.03.1 a), et le reste lui sera payé aux termes de la clause 22.03.1 b).**
- d) L'employé qui omet de se conformer à la clause 22.03.2 b) sera réputé avoir choisi l'option de la clause 22.03.1 b).**

22.03.3 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans le cas où un employé est nommé à un poste faisant partie de l'unité de négociation à partir d'un poste de l'extérieur de l'unité de négociation où, au moment de la nomination, des dispositions semblables à celles prévues dans les clauses 22.01 b) et c) sont toujours en vigueur, à moins que la nomination ne soit qu'intérimaire.

- a) *Sous réserve de la clause 22.02 ci-dessus, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention collective lorsque cette situation survient après le 1^{er} février 2013, il aura droit à une indemnité de départ équivalant à 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) semaines, au taux de rémunération du poste d'attache que l'employé occupait le jour précédant sa nomination.*
- b) *Sous réserve de la clause 22.02 ci-dessus, à la date où un employé devient assujéti à la présente convention collective lorsque cette situation survient après le 1^{er} février 2013, il aura droit à une indemnité de départ payable aux termes de la clause 22.03.1 b), équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines, au taux de rémunération du poste d'attache que l'employé occupait le jour précédant sa nomination.*
- c) *Un employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des clauses a) ou b) pourra choisir l'une des options décrites à la clause 22.03.1, mais il devra faire son choix dans les trois (3) mois suivant sa nomination à l'unité de négociation.*
- d) *Un employé qui ne choisit pas d'option conformément à la clause 22.03.3(c) est réputé avoir choisi l'option 22.03.1(b).*

B. Clause 17.02 – Acquisition des crédits de congé annuel

[19] L'employeur a proposé de modifier le libellé de la clause 17.02d) et d'ajouter la clause 17.02e) pour tenir compte des changements qu'il a suggéré d'apporter à l'article sur l'indemnité de départ. La Commission a accepté la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ. Elle accepte également de modifier la clause 17.02 comme le propose l'employeur. La Commission décide de modifier la clause 17.02d) et d'ajouter la clause 17.02e), et le tout portera le libellé suivant :

17.02 d) Aux fins de la clause 17.02 seulement, toute période d'emploi, continue ou non continue, à la

*Bibliothèque du Parlement et auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, sert au calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé, au moment où il quitte la Bibliothèque du Parlement ou les employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, touche ou a touché une indemnité de cessation d'emploi. Cependant, cette exception ne s'applique s'appliquera pas à l'employée ou l'employé qui reçoit l'indemnité de cessation d'emploi par suite d'une mise en disponibilité ou qui est nommé de nouveau à un poste à la Bibliothèque du Parlement ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques, dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité. **Les indemnités de départ reçues en vertu des clauses 22.03 et 22.03.3 ne réduisent pas négativement le calcul des années de service des personnes qui n'ont pas quitté la Bibliothèque du Parlement ou les employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques.***

17.02 e) Nonobstant la clause d) ci-dessus, un employé qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective pertinente conservera, pour les besoins du calcul des années de service et des droits aux congés annuels en vertu de la présente clause, les années de service antérieures qui avaient déjà été jugées admissibles pour compter comme période d'emploi continue, et ce, jusqu'à ce que son emploi à la Bibliothèque du Parlement ou auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques prenne fin.

C. Clause 19.10 – Congé non payé pour les soins d'un parent

[20] L'agent négociateur a proposé d'étendre la portée du congé non payé pour les soins d'un parent à toute personne ayant un lien de parenté avec l'employé et que celui-ci a la responsabilité de soigner. La Commission accepte la proposition de l'agent négociateur en partie.

[21] La Commission décide de modifier le premier paragraphe de la clause 19.10 de la façon suivante :

[Traduction]

Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement des soins à un parent (y compris les parents par remariage, les parents nourriciers et les beaux-parents) ou au conjoint, ou encore à toute personne ayant un lien de parenté qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, conformément aux conditions suivantes :

D. Clause 21.xx - Perfectionnement professionnel

[22] L'agent négociateur a proposé une nouvelle clause sur le perfectionnement professionnel. La nouvelle clause proposée est presque identique aux dispositions prévues dans la convention collective conclue entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Sénat du Canada pour les greffiers (date d'expiration : 30 septembre 2011). L'employeur a reconnu l'importance du perfectionnement professionnel, mais il a fait valoir que la clause proposée ne devrait pas être incluse dans la convention collective. Compte tenu de l'importance du perfectionnement professionnel, en particulier pour cette unité de négociation, qui est composée en majorité d'employés relativement jeunes ne possédant que quelques années de service, la Commission souscrit en grande partie à la proposition de l'agent négociateur.

[23] La Commission décide que la clause 21.09 sur le perfectionnement professionnel sera ajoutée à l'article 21 de la convention collective et sera formulée ainsi :

[Traduction]

21.09 Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les employés possèdent les aptitudes et connaissances voulues pour que la Bibliothèque du Parlement soit davantage en mesure de s'adapter aux changements ainsi que pour favoriser leur propre avancement professionnel et accroître leur sécurité d'emploi. Les parties conviennent que les employés doivent de temps à autre avoir l'occasion d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article et elles chercheront à créer de telles occasions en appliquant les principes suivants :

- a) *Le perfectionnement professionnel constitue une responsabilité partagée de la direction et des employés, et il nécessite une planification et un investissement conjoints.*
- b) *Il incombe à chacun des employés de déterminer, en collaboration avec la direction, ses propres besoins en matière de perfectionnement professionnel, ainsi que de planifier et de réaliser, en y consentant les efforts nécessaires, un programme de perfectionnement professionnel approuvé par la direction.*
- c) *Il incombe à la direction de promouvoir activement et d'orienter le perfectionnement professionnel; pour ce faire, elle cherchera par tous les moyens à fournir les ressources et occasions nécessaires.*
- d) *On aura recours au processus d'évaluation du rendement pour assurer une planification et un suivi efficaces des occasions de perfectionnement professionnel. L'employé et le superviseur discuteront des activités de perfectionnement professionnel nécessaires pour atteindre les objectifs à court et à long termes.*
- e) *Des consultations sur le perfectionnement professionnel seront tenues lors des réunions du comité de consultation mixte (article 33) ou par tout autre moyen convenu par les parties.*
- f) *Les occasions de perfectionnement professionnel seront offertes aux employés d'une manière équitable et transparente.*

E. Clause 23.02 – Horaire de travail variable

[24] Les membres de l'unité de négociation travaillent, si l'on inclut les heures de congé payé, un total de 1 820 heures par année. Au cours d'une année, ils font des semaines de travail courtes et des semaines de travail longues. Il n'y a pas de semaines de travail courtes lorsque l'une ou l'autre Chambre siège. Selon la convention collective, l'employeur établit l'horaire de travail variable, mais il doit respecter le principe du minimum de 13 semaines courtes par année ainsi que les autres dispositions énumérées à la clause 23.02 de la convention collective.

[25] L'employeur a proposé de supprimer certaines restrictions quant à la durée de la semaine courte et au nombre de semaines courtes par année. L'agent négociateur a

proposé exactement le contraire et voudrait donner aux employés le choix de réduire la durée de la semaine courte et d'allonger celle de la semaine longue.

[26] La Commission est d'avis que les parties pourraient faire des concessions mutuelles pour modifier la clause 23.02 de façon à mieux répondre aux exigences opérationnelles de l'employeur et à améliorer la qualité de vie des employés. La Commission n'est pas disposée à imposer ce genre de concessions ou à satisfaire les intérêts d'une partie au détriment des intérêts de l'autre partie sur cette question.

[27] La Commission décide que la clause 19.10 demeurera inchangée.

F. Clause 24.xx – Paiement des crédits de congé compensatoire accumulés

[28] L'employeur a proposé d'ajouter une clause aux dispositions de la convention collective portant sur les heures supplémentaires. Selon la nouvelle clause proposée, l'employeur pourrait, en tout temps, payer à un employé ses crédits de congé compensatoire accumulés mais inutilisés.

[29] La Commission statue que la nouvelle clause proposée ne sera pas ajoutée et que l'article 24 actuel sur les heures supplémentaires demeurera inchangé.

G. Clause 25.05 – Rémunération d'intérim

[30] Selon la clause 25.05 de la convention collective, lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire les fonctions d'un poste supérieur pendant au moins trois jours consécutifs, il touche une rémunération d'intérim. Toutefois, si le poste intérimaire est à l'extérieur de son unité de négociation, l'exigence minimale passe de 3 jours à 20 jours. Les deux parties ont proposé de supprimer la distinction entre les postes à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de négociation. L'employeur a proposé que la rémunération d'intérim soit payée après 10 jours, et l'agent négociateur a proposé qu'elle soit payée après 3 jours. Notons que la rémunération d'intérim est payée après trois jours à tous les autres employés syndiqués de l'employeur.

[31] La Commission statue que la clause 25.05 sera modifiée et sera formulée ainsi :

25.05 Rémunération d'intérim

~~(i) — Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste supérieur à l'intérieur de la même unité de négociation, pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs au cours d'un même mois, il touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération sera accordée conformément à la clause 25.11.~~

~~(ii) Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste supérieur à l'extérieur de son unité de négociation, pendant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs au cours d'un même mois, il touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération sera accordée conformément à la clause 25.11.~~

H. Clause 25.15 Recouvrement des trop-payés de rémunération

[32] L'employeur a proposé d'ajouter une clause aux dispositions portant sur l'administration de la paye pour inclure dans la convention collective un processus de recouvrement en cas de trop-payé. Cette disposition permettrait de clarifier et de réaffirmer le droit de l'employeur de recouvrer des trop-payés, un droit qui existe dans la common law.

[33] La Commission décide que la nouvelle clause proposée sur le recouvrement des trop-payés de rémunération ne sera pas ajoutée à l'article 25 de la convention collective.

I. Clause 29.04 - Clause de temporisation sur la suspension et les mesures disciplinaires

[34] Selon la clause 29.04, tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. L'employeur a proposé que la période soit prolongée de la

durée de toute période de congé non payé de plus de trois mois. Cette prolongation ne se retrouve dans aucune des trois conventions collectives conclues avec l'employeur.

[35] La Commission décide que la clause 29.04 actuelle demeurera inchangée.

J. Clause 37.01 - Télétravail

[36] Selon la clause 37.01, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, un employé peut occasionnellement obtenir la permission de travailler à la maison. L'agent négociateur a proposé que, dans le cas d'un refus, l'employeur devrait fournir ses motifs par écrit si l'employé lui en fait la demande. Durant l'audience, il a été discuté de la possibilité que l'employeur élabore une politique sur le télétravail.

[37] La Commission décide que la clause 37.01 actuelle demeurera inchangée. La clause 37.02 sera ajoutée. L'article 37 sera formulé ainsi :

[Traduction]

37.01 À la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, un employé peut occasionnellement obtenir la permission de travailler à la maison.

37.02 L'employeur, en consultation avec l'Association, élaborera une politique sur le télétravail dans les 180 jours de la présente décision arbitrale.

K. Clause 43.01 - Durée de la convention

[38] L'employeur a proposé une convention collective de trois ans venant à expiration le 15 juin 2014. L'agent négociateur a proposé une convention collective de deux ans, mais il était prêt à accepter une convention collective de trois ans si la Commission acceptait entièrement sa proposition salariale. Compte tenu des paragraphes 58(1) et (2) de la *LRTP* et du fait que la convention collective est venue à expiration il y a 19 mois, la Commission est d'avis qu'une convention collective de trois ans serait convenable. La nouvelle convention collective viendra à expiration 17 mois après la date de la présente décision.

[39] La Commission décide que la clause 43.01 sera formulée ainsi :

[Traduction]

****43.01** *La présente convention collective vient à expiration le 15 juin ~~2011~~ 2014.*

L. Annexe B - Lettre d'entente sur le certificat de l'unité de négociation

[40] L'employeur a proposé que l'annexe B soit supprimée. L'agent négociateur était d'accord avec l'employeur sur cette proposition.

[41] La Commission décide que l'annexe B sera supprimée.

M. Clause 19.14 - Congé de mariage payé

[42] La convention collective prévoit un congé payé de 35 heures pour contracter mariage. Durant le débat sur l'indemnité de départ, l'employeur a informé la Commission qu'avec ses autres unités de négociation, il avait remplacé les dispositions de la convention collective sur le congé de mariage par un congé payé unique de 35 heures pour tous les employés, mariés ou non, qu'ils aient déjà bénéficié ou non d'un congé de mariage dans le passé. Ce changement profiterait à tous les employés, sauf à ceux qui se sont mariés plus d'une fois pendant qu'ils travaillaient pour l'employeur.

[43] La Commission décide que la clause 19.14 sera supprimée et qu'elle sera remplacée par l'ajout à l'article 17 (Congés annuels) de la clause 17.12, qui sera formulée ainsi :

[Traduction]

~~19.14 Congé de mariage payé~~

- ~~a) — Après une (1) année d'emploi continu à la Bibliothèque du Parlement et à condition que l'employée ou employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, elle ou il bénéficie d'un congé payé de trente-cinq (35) heures aux fins de contracter mariage.~~
- ~~b) — Dans le cas de l'employé qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé.~~

17.12 Congé annuel unique

- a) Les employés qui ont moins de deux (2) années d'emploi continu et tous les nouveaux employés se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Bibliothèque du Parlement.**
- b) Dispositions transitoires**
- Les employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Bibliothèque du Parlement se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.**
- c) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 17.12 a) et b) ci-dessus seront exclus de l'application du paragraphe 17.07 visant le report des congés annuels.**

N. Annexe A - Taux de rémunération

[44] L'employeur a proposé des augmentations économiques générales de 1,75 % le 16 juin 2011, de 1,5 % le 16 juin 2012, et de 2,0 % le 16 juin 2013. La proposition de l'employeur est fondée sur une augmentation économique annuelle de 1,5 %. À cette offre de base, l'employeur a ajouté 0,25 % la première année et 0,5 % la troisième année pour compenser les changements dans les indemnités de départ. Il n'a fourni aucune explication sur les calculs utilisés pour en arriver à ces chiffres. Il a soutenu que sa proposition globale est conforme aux ententes négociées ou aux décisions arbitrales rendues dans la fonction publique ou en vertu de la *LRTP*.

[45] L'agent négociateur a proposé de restructurer la grille de salaires en ajoutant un échelon à la grille des analystes de niveau 3 à compter du 16 juin 2011. Les analystes constituent le groupe le plus gros de l'unité de négociation. Selon les données de l'employeur, la grande majorité de ces analystes ont déjà atteint le niveau maximum. L'agent négociateur a aussi proposé des augmentations économiques générales qui entreraient en vigueur les 16 juin 2011, 2012 et 2013. À cette demande de base, l'agent négociateur a ajouté 0,75 % chaque année pour compenser les changements dans les indemnités de départ. L'agent négociateur fonde sa position relative à l'indemnité de départ sur des calculs relativement détaillés déposés en preuve. Ces calculs n'ont pas été remis en question par l'employeur.

[46] Les deux parties ont soumis des données économiques pour appuyer leur position sur les augmentations salariales. L'employeur a invoqué les finances publiques et les compressions et réductions budgétaires du gouvernement. L'agent négociateur a invoqué l'évolution de l'Indice des prix à la consommation, la perte du pouvoir d'achat par ces employés et l'évolution au fil du temps de leurs salaires par rapport à ceux d'autres groupes. Les deux parties ont aussi tenu compte des ententes négociées ou des décisions arbitrales rendues récemment.

[47] Lors de l'audience, le syndicat a aussi présenté un rapport d'expert assez exhaustif sur les salaires des membres de l'unité de négociation et les questions d'équité interne et externe relatives à ces salaires. Selon cette étude, un redressement salarial s'impose. À la suite d'une demande formulée en ce sens, la Commission a accepté que l'employeur puisse soumettre son propre rapport d'expert sur la question. De façon générale, le rapport de l'expert de l'employeur contredit celui du syndicat en ce sens qu'aucun redressement salarial ne serait nécessaire.

[48] La Commission estime qu'il n'a pas été démontré que l'employeur avait des problèmes de recrutement, même si le taux de départ (rétention) a été relativement élevé au cours des dernières années, en partie à cause des départs à la retraite. Aucune preuve n'a été soumise pour appuyer la thèse qu'il y aurait un lien entre le taux de départ élevé et des salaires trop bas. La Commission croit que l'augmentation économique de base devrait correspondre à celle qui a été négociée ou accordée à d'autres unités de négociation de la fonction publique fédérale, soit 1,5% pour chaque année de la convention collective.

[49] Comme il a été déjà mentionné dans la présente décision, la Commission a accepté la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ. La Commission est également d'avis qu'une compensation devrait être accordée pour les changements dans l'indemnité de départ. À cet égard, l'employeur a offert 0,25 % pour la première année de la convention collective, et 0,50 % pour la troisième année. Même si ces taux semblent assez bas en regard de la perte de l'indemnité de départ, la Commission décide de les accorder, compte tenu des ententes et des décisions arbitrales comparables qui ont été négociées et rendues récemment. Toutefois, la Commission est d'avis que le taux de 0,50 % devrait s'appliquer à la deuxième année. Cette mesure est justifiée par le fait que la preuve soumise démontre que la perte de l'indemnité de départ vaut plus que 0,75 %.

[50] La Commission décide que les augmentations économiques totales seront de 1,75 % à compter du 16 juin 2011, de 2,0 % à compter du 16 juin 2012, et de 1,5 % à compter du 16 juin 2013.

III. Généralités

[51] La Commission demeurera saisie de cette affaire pendant soixante (60) jours à compter de la date de la présente décision au cas où les parties éprouveraient des difficultés à la mettre à exécution.

1er février 2013.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,
pour la Commission des relations de
travail dans la fonction publique**