

Date: 20130405

Dossier: 485-HC-48

Référence: 2013 CRTFP 36



*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 DU PARLEMENT
et un différend entre

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Chambre des communes, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation composée de tous les employés de la Direction
des services de sécurité de la Chambre des communes travaillant à titre d'opérateurs
de scanographe

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes

DÉCISION ARBITRALE

Devant : Linda Gobeil, Joe Herbert et Jacques Sabourin, réputés constituer la
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Pour l'agent négociateur : Morgan Gay et David Alexandre Leblanc, Alliance de la
Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
le 4 février 2013.
(Traduction de la CRTFP)

I. Demande devant la Commission

[1] Le 29 mars 2011, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négocier à la Chambre des communes (l'« employeur ») pour le compte de l'unité de négociation composée de tous les employés de la Direction des services de sécurité de la Chambre des communes qui travaillent comme opérateurs de scanographes (« l'unité de négociation ») 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 est composée d'environ 50 à 55 employés.

[3] Les séances de négociation entre les parties ont eu lieu les 11 et 12 octobre 2011, les 24 et 25 janvier 2012 ainsi que le 6 mars 2012.

[4] Dans une lettre datée du 26 juin 2012, conformément à l'article 50 de la *LRTP*, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage pour le compte de l'unité de négociation. La lettre de l'agent négociateur incluait aussi une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[5] Le 6 juillet 2012, l'employeur a donné sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'employeur a aussi joint une liste des conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[6] Dans une lettre datée du 15 août 2012, l'agent négociateur a donné sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[7] Le 14 septembre 2012, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a envoyé le mandat du conseil d'arbitrage (le « Conseil ») aux commissaires.

[8] Le 23 janvier 2013, les parties ont présenté au Conseil leurs arguments respectifs.

[9] Lors de l'audience, le Conseil a été informé que seules les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige :

[Traduction]

Article 7 :	Représentants des employé(e)s
Article 17 :	Jours fériés désignés payés
Article 18 :	Autres congés payés ou non payés
Article 19 :	Congé de maladie payé
Article 21 :	Durée du travail et heures supplémentaires
Article 23 :	Vêtements
Article 24 :	Indemnité de rappel au travail
Article 30 :	Santé et sécurité
Article 40 :	Ancienneté
Article 41 :	Durée de la convention
Nouvelle annexe :	Établissement du calendrier des congés annuels payés
Nouvelle annexe :	Stationnement
Nouvel article :	Prime de bilinguisme
Nouvel article :	Fonds de justice sociale
Annexe A :	Taux de rémunération

[10] En ce qui concerne les propositions de l'employeur, le Conseil a été informé que seules les propositions suivantes étaient toujours en litige :

[Traduction]

Clause 9.03 :	Changement technologique
Clause 18.12 :	Congé payé pour obligations familiales
Clauses 20.01 à 20.08 :	Indemnité de départ
Clause 21.05 :	Travail par quarts
Clause 28.04 :	Mesures disciplinaires
Article 41 :	Durée de la convention
Annexe A :	Taux de rémunération

II. La décision

[11] L'agent négociateur et l'employeur ont rédigé leurs arguments compte tenu des facteurs énoncés à l'article 53 de la *LRTP* qu'un conseil d'arbitrage doit considérer :

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.

[12] Pour rendre la présente décision, le Conseil a pris en considération les dispositions de la *LRTP*.

A. Article 7 : Représentants des employé(e)s

[13] L'agent négociateur a proposé de supprimer la référence faite à la consultation avec l'employeur à la clause 7.02 concernant le choix du représentant de l'agent négociateur. L'agent négociateur a aussi demandé que l'article 7 soit modifié pour prévoir une période de congé payé aux présidents des sections locales. L'employeur s'est opposé aux propositions. Le Conseil a décidé que les propositions de l'agent négociateur ne seront pas incluses dans la décision arbitrale et que la clause existante demeure inchangée.

B. Clause 9.03 : Changement technologique

[14] L'employeur a proposé de modifier la clause 9.03 afin de réduire à 90 jours le délai de préavis de 120 jours. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition de l'employeur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause existante demeure inchangée.

C. Clause 17.01 : Jours fériés désignés payés

[15] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 17.01 en ajoutant un jour férié désigné payé, notamment le jour de la Famille. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

D. Article 18 : Autres congés payés ou non payés

[16] L'employeur a proposé que la clause 18.12c) soit modifiée afin de remplacer le maximum de cinq jours de congé payé pour obligations familiales par un maximum de 35 heures. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[17] L'agent négociateur a proposé que la clause 18.12c) soit modifiée afin de faire passer de cinq à huit jours le congé payé pour obligations familiales. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[18] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 18.12 afin de permettre à l'employeur d'accorder plus de congés pour obligations familiales. L'employeur s'est opposé à la proposition de l'agent négociateur. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que la clause existante demeura inchangée.

[19] L'agent négociateur a aussi proposé que la clause 18.16, qui concerne le congé de mariage payé, soit remplacée par un crédit de congé annuel payé accordé une seule fois de 35 heures. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil reconnaît que la fonction publique centrale et d'autres employeurs ont déjà remplacé la disposition sur le congé de mariage par un crédit de congé annuel payé de 35 heures accordé une seule fois, comme l'a fait le Sénat pour l'un de ses groupes. De plus, dans une récente décision arbitrale rendue le 1^{er} février 2013 concernant la Bibliothèque du Parlement comme employeur et ses employés des sous-groupes des attachés de recherche et des adjoints de recherche (2013 CRTFP 10), lors de l'audience, l'employeur était d'accord avec la proposition de l'agent négociateur de remplacer le congé de mariage par un congé unique de 35 heures. Par conséquent, tous les groupes pour lesquels la Bibliothèque du Parlement est l'employeur bénéficient maintenant d'un congé unique de 35 heures. Le Conseil a décidé que le congé de mariage qui est actuellement offert à la clause 18.16 sera remplacé par un crédit de congé annuel payé accordé une seule fois de 35 heures. Ainsi, le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur serait incluse dans la décision arbitrale comme suit :

18.16 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 de 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 crédit de congé annuel prévus aux clauses 18.16 a) et b) ci-dessus seront exclus de l'application du paragraphe 16.07 visant le report des congés annuels.*

[20] Lors de l'audience, l'agent négociateur a proposé de remplacer le congé de bénévolat dont il est question à la clause 18.17a) par un congé de nature personnelle de sept heures. Le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur serait incluse dans la décision arbitrale, en ce sens que le congé de bénévolat précisé à la clause 18.17a) est maintenant entièrement remplacé par un congé personnel payé d'au plus sept heures par année financière. La clause 18.17a) est modifiée comme suit :

[Traduction]

18.17 Congé de nature personnelle

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.*

[21] L'agent négociateur a proposé que la nouvelle clause 18.18 soit ajoutée afin de permettre aux employés de prendre un congé payé d'au plus trois heures par rendez-vous pour se rendre chez le médecin ou le dentiste. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur sera incluse dans la décision arbitrale comme suit :

[Traduction]

Un employé(e) bénéficie de deux (2) heures de congé payé par visite pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Toute heure passée à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en plus de ces deux (2) heures peut, à la discrétion de l'employeur, être déduite des congés de maladie de l'employé(e).

E. Clause 19.01 : Congé de maladie payé

[22] L'agent négociateur a proposé que la clause 19.01 soit modifiée pour faire passer le crédit de congé de maladie de 8,75 heures à 9,92 heures par mois. L'agent négociateur a aussi proposé que l'on demande aux employés de présenter un certificat médical uniquement après plus de trois jours d'absence. L'employeur s'est opposé aux

propositions. Le Conseil a décidé que les propositions de l'agent négociateur ne seront pas incluses dans la décision arbitrale et la clause existante demeurera inchangée.

F. Article 20 : Indemnité de départ

[23] L'employeur a proposé de modifier l'article sur l'indemnité de départ en augmentant l'indemnité de départ en cas de première mise en disponibilité et d'offrir une indemnité de départ calculée au prorata pour les années partielles d'emploi continu des employés nommés pour une période indéterminée.

[24] L'employeur a aussi proposé que l'indemnité de départ en cas de départ à la retraite ou de démission cesse de s'accumuler à la date suivant la décision arbitrale. Selon cette proposition, les employés devront choisir entre maintenir leurs indemnités de départ actuelles, les encaisser en totalité ou en partie, ou les conserver jusqu'à leur dernière journée d'emploi chez l'employeur. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur. Le Conseil a décidé que la proposition de l'employeur sera incluse dans la décision arbitrale et que l'article 20 serait modifié comme suit :

[Traduction]

À compter du [le jour suivant la décision arbitrale], les alinéas 20.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve des clauses 20.02, 18.09d), 18.10c) (v) et 18.11e), 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^e) mise à pied, pour la première (1^e) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de dix (10) ans ou plus mais de moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de vingt (20) ou plus d'emploi continu, et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, 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 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins les périodes pour lesquelles l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (a)i).

b) Démission

~~Lors de la démission, sous réserve de la clause 22.01 c) et si l'employé justifie de dix année 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) 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.

d) 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.

e) Décès

Lorsque 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, indépendamment des autres indemnités payables.

f) Renvoi pour incapacité

L'Employeur convient que l'employé(e) renvoyé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une

indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

20.02 a) Aux fins du présent article, tout emploi continu entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

b) Le montant de l'indemnité de départ sera réduit de toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

20.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les alinéas ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé(e) a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Pour plus de précision, tout paiement versé conformément aux alinéas 20.04 à 20.08 ou à des dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives doit être considéré comme une prestation de cessation d'emploi dans l'application de la présente clause.

20.04 Un employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.01b) ou des clauses 20.04 à 20.08.

20.05 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve de l'alinéa 20.01b) précédent, les employés nommés pour une période indéterminée le [le jour suivant la décision arbitrale] ont 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, 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'alinéa 20.01b) précédent, les employés nommés pour une période déterminée le [le jour suivant la décision arbitrale] ont droit 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.

Conditions d'encaissement

20.06 Options

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

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au [jour suivant 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 20.07c).

20.07 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 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 de la décision arbitrale.

c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 20.06b).

d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.07b) sera réputé avoir choisi l'option 20.06b).

20.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation du groupe des Opérateurs de scanographes à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du groupe des Opérateurs de scanographes lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a) Sous réserve de l'alinéa 20.02 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après 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 20.02 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après la [date de la décision arbitrale], l'employé(e) a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 20.06b), 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 alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.06. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

G. Article 21 : Durée du travail et heures supplémentaires

[25] Le représentant de l'agent négociateur a indiqué clairement que la question de l'horaire des heures supplémentaires à l'article 21 est très importante et qu'elle crée encore des difficultés entre les parties. Tout en reconnaissant que quelques progrès ont pu être réalisés à l'égard de certaines questions par les parties elles-même, le Conseil n'en relève pas moins qu'un certain nombre de questions opérationnelles liées à la durée du travail, aux heures supplémentaires et à l'ancienneté demeurent en litige entre les parties.

[26] Les membres du Conseil se sont rencontrés pour discuter des problèmes. Ils sont d'accord pour dire qu'étant donné la nature opérationnelle des problèmes et leurs répercussions potentielles, il serait dans l'intérêt des parties de parvenir à une entente négociée. La décision du Conseil est de renouveler l'article 21 sans modification, sauf pour les clauses 21.08 et 21.23.

[27] Pour ce qui est de la clause 21.08, le Conseil a discuté de la proposition de l'agent négociateur d'introduire une nouvelle disposition exigeant l'envoi d'un préavis relatif aux horaires des quarts de travail et aux changements de quarts de travail, avec le paiement d'une prime en cas de changement de quarts de travail. Bien que le Conseil comprenne les exigences du service qui seraient imposées à l'employeur par cette proposition, il reconnaît aussi les désagréments que subissent les employés en cas de changements de quarts de travail de dernière minute. Le Conseil accepte le concept

général qu'il devrait y avoir un certain préavis relatif aux horaires des quarts de travail et aux changements de quarts de travail. Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente décision, le Conseil a décidé de demander aux parties de travailler ensemble au cours des trois mois suivant la date de la présente décision arbitrale afin de s'entendre sur le libellé de la convention collective à cet égard afin d'intégrer ce concept. Comme il est mentionné plus loin dans la présente décision arbitrale, le Conseil demeurera saisi de l'affaire pour une période de trois mois afin de résoudre tout conflit entre les parties au sujet de cette affaire.

[28] L'agent négociateur a proposé que la clause 21.23 soit modifiée pour inclure une définition de « ordre inverse d'ancienneté » et supprimer la mention de « équilibre entre les sexes ». L'agent négociateur a aussi proposé que la clause 21.23 soit modifiée pour inclure un paragraphe permettant aux employés en affectation de relève de choisir leur affectation selon leur ancienneté. Bien que l'employeur ait accepté l'inclusion de la définition de « ordre inverse d'ancienneté », il s'est opposé au retrait de la mention de « équilibre entre les deux sexes » et au fait que les employés puissent choisir leurs affectations. Le Conseil a décidé que seule la partie de la proposition de l'agent négociateur concernant la définition de « ordre inverse d'ancienneté » serait incluse dans la décision arbitrale. La clause 21.23 sera modifiée comme suit :

[Traduction]

21.23 Ancienneté - Affectation de relève

L'Employeur procédera aux affectations de relève pendant les périodes de repos de la Chambre des communes, en utilisant l'« ordre inverse d'ancienneté » comme facteur déterminant, ce qui signifie que les employés les moins anciens devraient s'occuper des affectations de relève. L'Employeur peut tenir compte des exigences relatives à l'équilibre entre les deux sexes et du nombre approprié d'employés certifiés lorsqu'il attribue les affectations de relève, mais il doit le faire en ajustant le moins possible le critère de l'« ordre inverse d'ancienneté ».

H. Article 23 : Vêtements

[29] Lors de l'audience, l'employeur était d'accord avec l'agent négociateur pour modifier la clause 23.03e) afin d'inclure six chemises à manches courtes et six chemises à manches longues. L'employeur était aussi d'accord avec la proposition de l'agent négociateur visant à ajouter une veste à la clause 23.03n), un sac à veste à la

clause 23.03o) et une étiquette d'identification à la clause 23.03r). Le Conseil a décidé que la clause 23.03 serait modifiée en ajoutant :

[Traduction]

- *Clause 23.03e) 6 chemises à manches courtes et 6 chemises à manches longues*
- *Clause 23.03n) 1 veste*
- *Clause 23.03o) 1 sac à veste*
- *Clause 23.03r) 1 étiquette d'identification*

[30] Le Conseil a décidé que les autres propositions de l'agent négociateur et de l'employeur relatives à la clause 23.03 ne seraient pas incluses dans la décision arbitrale et la clause existante demeura inchangée.

I. Article 24 : Indemnité de rappel au travail

[31] L'agent négociateur a proposé de modifier les clauses 24.01a) et b) pour changer le taux de paiement des indemnités de rappel au travail. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et la clause existante demeura inchangée.

J. Article 28 : Mesures disciplinaires

[32] L'employeur a proposé de prolonger la période de deux ans du temps pendant lequel, le cas échéant, l'employé est en congé non payé pour plus de trois mois. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne serait pas incluse dans la décision arbitrale et la clause existante demeura inchangée.

K. Article 30 : Santé et sécurité

[33] L'agent négociateur a proposé de supprimer le terme anglais « reasonable » de la clause 30.01 et l'expression « au besoin » de la clause 30.06v). L'agent négociateur a aussi proposé que la clause 30.08 soit modifiée pour préciser qu'un représentant de l'unité de négociation aura droit à du temps libre payé pour assister aux réunions du

Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et la clause existante demeura inchangée.

L. Article 40 : Ancienneté

[34] On a informé les membres du Conseil que la proposition de l'agent négociateur visait simplement à corriger des situations liées à l'ancienneté, lorsque deux employés ou plus sont embauchés le même jour, et qu'ils doivent décider qui est l'employé le plus [traduction] « ancien ». L'agent négociateur a proposé qu'en cas d'égalité, les dates d'embauche originales soient le premier critère à prendre en considération et que l'ordre alphabétique des noms des employés soit le deuxième critère. Le Conseil accepte le concept général contenu dans la proposition de l'agent négociateur dans des situations où il faut déterminer qui est l'employé le plus « ancien ». Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente décision, le Conseil a décidé de demander aux parties de travailler ensemble au cours des trois mois suivant la date de la présente décision arbitrale afin de s'entendre sur le libellé de la convention collective à cet égard afin d'intégrer ce concept. Comme il est mentionné plus loin dans la présente décision arbitrale, le Conseil demeurera saisi de l'affaire pour une période de trois mois afin de résoudre tout conflit entre les parties au sujet de cette affaire.

[35] L'agent négociateur a aussi demandé que les clauses 40.05 et 40.06 soient modifiées afin que la liste d'ancienneté soit révisée tous les mois et que les employés qui sont mis en disponibilité conservent leur ancienneté pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de mise en disponibilité. L'employeur s'est opposé aux propositions. Le Conseil a décidé que les propositions ne seront pas incluses dans la décision arbitrale et la clause existante demeura inchangée.

M. Article 41 : Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

[36] L'agent négociateur a proposé que la nouvelle convention collective expire le 31 mars 2014. L'employeur a proposé que, en l'absence d'une mention expresse, les dispositions de la décision arbitrale entrent en vigueur à la date de la décision et qu'elles demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2014. Le Conseil a décidé que la clause 20.1 serait modifiée comme suit :

[Traduction]

20.1 Sauf indication contraire, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale jusqu'au 31 mars 2014.

N. Prime de bilinguisme (nouveau)

[37] L'agent négociateur a proposé qu'un employé qui occupe un poste désigné bilingue reçoive un paiement annuel de 800 \$. L'agent négociateur a aussi proposé qu'un employé qui n'occupe pas un poste désigné bilingue effectue des traductions sur une base volontaire seulement. L'employeur s'est opposé aux propositions.

[38] Le Conseil a noté qu'aucun des employés des unités de négociation pour lesquels la Chambre des communes ou le Sénat est l'employeur ne reçoit la prime de bilinguisme. Le Conseil a aussi noté que, dans la décision [1990] C.R.T.F.P.C. n° 153, la Commission n'a pas inclus la prime de bilinguisme proposée dans la décision arbitrale. Par conséquent, le Conseil a décidé que ces propositions ne seront pas incluses dans la décision arbitrale.

O. Fonds de justice sociale (nouveau)

[39] L'agent négociateur a proposé que l'employeur cotise à son Fonds de Justice Sociale. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

P. Stationnement (nouveau)

[40] L'agent négociateur a proposé qu'un permis de stationnement gratuit soit délivré aux employés et que l'employeur verse aux employés une indemnité équivalente aux taxes à payer pour l'espace de stationnement. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

Q. Établissement du calendrier des congés annuels (nouveau)

[41] L'agent négociateur a proposé d'ajouter un nouveau libellé sur la manière dont le calendrier des congés annuels est établi. L'employeur s'est opposé à la proposition. Le Conseil a décidé que la proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

R. Annexe « A » : Taux de rémunération

1. Rajustements de la grille salariale

[42] L'agent négociateur a proposé de réduire de sept à quatre le nombre d'échelons de la grille salariale. Dans le cadre de cette proposition, les taux de rémunération minimums et maximums actuels de chacun des 10 niveaux de classification demeureraient les mêmes mais seraient répartis sur quatre échelons seulement. Le principal argument de l'agent négociateur pour faire passer le nombre d'échelons de sept à quatre est qu'il ne faut pas six ans à un opérateur de scanographe pour devenir totalement opérationnel. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[43] Le Conseil estime que, en 2004, un plan d'évaluation unique des postes et une échelle salariale universelle incluant les sept échelons actuels ont été élaborés pour les opérateurs de scanographes. Aucune preuve n'a été présentée pour justifier la réduction des échelons comme l'a demandé l'agent négociateur. De plus, rien ne prouve qu'un changement justifiant cette modification soit survenu relativement aux tâches et aux responsabilités des opérateurs de scanographes. Le Conseil est d'avis qu'aucun problème de recrutement ou de maintien en poste ne laisse entendre que la grille salariale actuelle est problématique. Enfin, le Conseil est soucieux de la relativité interne avec les autres groupes et des répercussions plus larges sur les autres unités de négociation que pourrait avoir la décision de modifier les grilles salariales sans preuve suffisante. Le Conseil a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale et que le nombre d'échelons dans la grille salariale demeurera inchangée.

2. Augmentation économique

[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. Cependant, l'employeur est prêt à offrir des augmentations économiques de 1,75 % le 1^{er} avril 2011, de 1,5 % le 1^{er} avril 2012 et de 2 % le 1^{er} avril 2013 si sa proposition sur l'indemnité de départ est incluse dans la décision arbitrale. Ceci représenterait une augmentation de 0.25% le 1^{er} avril 2011 et de 0.50% le 1^{er} avril 2013 à titre de rémunération additionnelle, suite aux modifications apportées à l'indemnité de départ, au-delà des augmentations économique de 1.5% par année de la convention collective. L'employeur a indiqué que la situation serait similaire aux augmentations économiques convenues dans d'autres ententes et dans d'autres décisions arbitrales. L'employeur a soutenu qu'il n'existait aucun problème de recrutement ni de maintien en poste au sein

de l'unité de négociation et qu'aucun problème de relativité interne ne justifiait une autre amélioration.

[45] L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 3 % le 1^{er} avril 2011, de 3 % le 1^{er} avril 2012 et de 3 % le 1^{er} avril 2013. La position de l'agent négociateur est basée sur l'Indice des prix à la consommation et sur d'autres facteurs, notamment les tendances du marché du travail et les accords salariaux conclus dans le secteur quasi public et dans le secteur public fédéral.

[46] Comme il a été noté précédemment, le Conseil a accepté la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ. Le Conseil a conclu qu'aucun problème, comme par exemple de recrutement ou de maintien en poste, ne justifiait d'autres améliorations relatives aux taux de rémunération.

[47] Par conséquent, le Conseil a décidé que l'augmentation économique devait être conforme aux augmentations économiques négociées par d'autres unités de négociation de l'administration publique fédérale. Le Conseil a accepté les augmentations économiques totales de 1,75 % le 1^{er} avril 2011, de 1,5 % le 1^{er} avril 2012 et de 2 % le 1^{er} avril 2013.

III. Généralités

[48] Le Conseil demeurera saisi de l'affaire pour une période de trois mois à compter de la date de la présente décision arbitrale au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre en œuvre.

Le 5 avril 2013.

Traduction de la CRTFP

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