

Date : 20130415

Dossier : 485-HC-50

Référence : 2013 CRTFP 41



*Loi sur les relations de travail  
au Parlement*

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

AFFAIRE CONCERNANT LA  
*LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU 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 du groupe de l'Exploitation

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

**DÉCISION ARBITRALE**

***Devant :*** Steven B. Katkin, Jacques Sabourin et Joe Herbert, 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 6 février 2013.  
(Traduction de la CRTFP)

## I. Demande devant la Commission

[1] Le 12 avril 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 ») au nom de l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation (l'« unité de négociation ») en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2<sup>e</sup> suppl.) (*LRTP*). La dernière convention collective visant l'unité de négociation a expiré le 20 avril 2011.

[2] L'unité de négociation se compose de 334 employés environ. Le certificat d'accréditation de l'unité de négociation a été délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 8 mai 1987.

[3] L'unité de négociation se compose de trois sous-groupes, en l'occurrence le sous-groupe des Services de restauration, celui des Services d'imprimerie et celui des Opérations. Les membres de l'unité de négociation accomplissent notamment les tâches suivantes : la préparation, la distribution et le service des aliments; le lavage de la vaisselle; l'approvisionnement; la tenue de la caisse; le service de bar; le service des plats; les opérations de presse; l'impression électronique; les opérations de reliure; le soutien technique; le nettoyage; les réparations et l'entretien; les fonctions d'expédition et de réception; les fonctions de messagerie; les services de transport; les métiers; la manutention du matériel.

[4] Les parties ont tenu huit séances de négociation entre le 19 septembre 2011 et le 30 avril 2012. Le 26 juin 2012, l'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *LRTP*. L'employeur a soumis ses autres questions en litige le 6 juillet 2012. Le 15 août 2012, l'agent négociateur a donné sa position sur les conditions d'emploi supplémentaires que l'employeur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. Le 27 août 2012, l'employeur a présenté ses commentaires au sujet de la position de l'agent négociateur déposée le 15 août 2012 et soulevé une objection relativement à la proposition de l'agent négociateur intitulée [traduction] « Annexe xx - Gratifications - Service de traiteur ». Au soutien de son opposition, l'employeur a invoqué le paragraphe 55(2) de la *LRTP* et fait valoir que cette question n'avait jamais fait l'objet de négociations entre les parties et ne pouvait donc pas être traitée par le conseil d'arbitrage. Le 30 août 2012, l'agent négociateur a présenté sa position au sujet des commentaires formulés par l'employeur le 27 août 2012. L'agent négociateur a indiqué que la proposition intitulée [traduction] « Annexe xx - Gratifications - Service de

traiteur » était identique à la proposition déposée auprès de l'employeur le matin du 30 avril 2012.

[5] Le 7 novembre 2012, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a communiqué aux commissaires le mandat du conseil d'arbitrage réputé constituer la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »). Les arguments écrits respectifs des parties ont été reçus le 25 janvier 2013.

[6] Au début de l'audience tenue le 6 février 2013, les parties ont informé la Commission que les propositions concernant les dispositions suivantes de la convention collective avaient soit fait l'objet d'un accord et été approuvées par écrit, soit elles avaient été retirées :

[Traduction]

Article 18	
Clause 38.01k)	
Clause 41.02 :	Ordre de mise à pied (nouveau)
Article 44 :	Durée de la convention
Article XX :	Formation (nouveau)
Annexe B-7	
Annexe E :	Dépôt direct (nouveau)
Annexe F	

[7] La Commission a été informée que les propositions suivantes de l'agent négociateur demeuraient en litige :

[Traduction]

Clause 7.02 :	Représentants des employé(e)s
Clause 7.04 :	Préavis de 24 heures au supérieur immédiat pour les affaires syndicales
Clause 7.05 :	Congé payé pour le président de la section locale (nouveau)
Clause 19.01 :	Jours fériés désignés payés
Clause 20.12 :	Congé payé pour obligations familiales
Clause 20.16 :	Congé de mariage payé
Clause 21.01 :	Crédits de congé de maladie
Clause 21.09 :	Certificats médicaux (nouveau)
Clause 24.21 :	Transport
Article 35 :	Santé et sécurité
Clause 37.02 :	Services des métiers - Temps alloué pour se laver (nouveau)
Clause 38.01 :	Employé(e)s à temps partiel
Article 40 :	Ancienneté
Clause XX.01 :	Fonds de justice sociale (nouveau)
Annexe B :	Vêtements

Annexe E :	Employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés
Annexe J :	Attribution des quarts de travail aux travailleurs des opérations faisant partie du sous-groupe des Opérations
Annexe A :	Ajustements à la grille de salaires et augmentations économiques
Annexe XX :	Stationnement (nouveau)
Annexe XX :	Prime de bilinguisme (nouveau)
Annexe XX :	Permis - Services de transport (nouveau)
Annexe XX :	Gratifications - Service de traiteur (nouveau)

[8] La Commission a été informée que les propositions suivantes de l'employeur demeuraient en litige :

[Traduction]

Clause 19.05b) :	Taux de rémunération lors d'un jour férié désigné payé
Article 23 :	Indemnité de départ
Clause 31.04 :	Suspension et mesures disciplinaires
Annexe E :	Employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés
Annexe A :	Ajustements à la grille de salaires et augmentations économiques

## **II. La décision**

[9] En rendant sa décision, la Commission a pris en compte les facteurs énoncés à l'article 53 de la *LRTP*, qui se lit comme suit :

*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] Conformément au paragraphe 56(1) de la *LRTP*, en ma qualité de président de la Commission, 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.*

[11] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* régissent comme suit le processus par lequel les commissaires rendent la décision arbitrale :

*56. (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.*

[12] Sur certains des points en litige, c'est ma décision qui constitue la décision arbitrale de la Commission.

#### **A. Clause 7.02 : Représentants des employé(e)s**

[13] L'agent négociateur a proposé que la clause actuelle, qui prévoit que l'aire de compétence des représentants des employé(e)s est déterminée au moyen de consultations entre l'employeur et l'agent négociateur, soit modifiée de manière à conférer à l'agent négociateur la responsabilité exclusive de déterminer l'aire de compétence des représentants des employé(e)s. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la clause actuelle de la convention collective demeurera inchangée.

#### **B. Clause 7.04 : Préavis de 24 heures au supérieur immédiat pour les affaires syndicales**

[14] L'agent négociateur a proposé que la clause actuelle soit modifiée de manière à éliminer l'exigence selon laquelle les représentants des employé(e)s doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat au moins 24 heures avant de quitter leur poste de travail pour vaquer à des activités syndicales. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la clause 7.04 sera modifiée comme suit :

[Traduction]

*7.04 Sauf en cas d'urgence, le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur des plaintes déposées par les employé(e)s, rencontrer la direction locale afin de régler des griefs ou assister à des réunions convoquées par la direction ou à toute autre réunion ou audience prévue par l'Article 12. Les autorisations prévues au présent article ne sont pas refusées sans motif valable. Dans la mesure du possible, le représentant informe son supérieur de son retour avant de reprendre ses fonctions.*

**C. Clause 7.05 : Congé payé pour le président de la section locale (nouveau)**

[15] L'agent négociateur a proposé qu'il soit accordé au président de la section locale un congé payé pour remplir ses fonctions. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incluse dans la décision arbitrale.

**D. Clause 19.01 : Jours fériés désignés payés**

[16] L'agent négociateur a proposé que la clause 19.01 soit modifiée pour ajouter le Jour de la famille à la liste des jours fériés désignés payés. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la clause actuelle de la convention collective demeurera inchangée.

**E. Clause 19.05b) : Taux de rémunération lors d'un jour férié désigné payé**

[17] La clause actuelle prévoit entre autres que l'employé est rémunéré à deux fois le tarif des heures normales pour les heures que l'employé effectue le jour férié lorsque ce jour férié est accolé à un jour de repos. L'employeur a proposé que la clause soit modifiée de manière que le jour de repos soit plutôt le deuxième jour de repos de l'employé. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la clause actuelle de la convention collective demeurera inchangée.

**F. Clause 20.12 : Congé payé pour obligations familiales**

[18] L'agent négociateur a proposé d'augmenter le nombre de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de la clause 20.12 pour le porter de cinq, comme

prévu actuellement, à huit. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a statué que la clause actuelle de la convention collective demeurera inchangée.

### **G. Clause 20.16 : Congé de mariage payé**

[19] L'agent négociateur a proposé de supprimer la clause actuelle sur le congé de mariage payé et de la remplacer par un crédit unique de 35 heures de congé annuel payé. L'employeur s'est opposé à cette proposition.

[20] La Commission a constaté que la modification proposée était cohérente avec le libellé auquel la Bibliothèque du Parlement avait donné son accord dans ses négociations avec l'agent négociateur pour les trois unités de négociation qu'il représente. En outre, le Sénat du Canada a convenu d'un libellé identique dans le cadre de ses négociations avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. De plus, dans une décision arbitrale récente visant la Bibliothèque du Parlement et l'Association canadienne des employés professionnels, 2013 CRTFP 10, l'employeur a informé la Commission qu'il avait remplacé les dispositions de la convention collective conclue avec ses autres unités de négociation sur le congé de mariage par un congé annuel 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. Par ailleurs, des agents négociateurs ont négocié des modalités similaires avec le Conseil du Trésor pour la fonction publique centrale. La Commission a statué que, dans les circonstances, il y a lieu de supprimer le libellé actuel de la clause 20.16 (rayé ci-dessous) et d'ajouter une nouvelle clause, la clause 18.14, à l'article 18 (Congés annuels payés), comme suit :

[Traduction]

~~20.16 Congé de mariage payé~~

~~a) — Après une (1) année d'emploi continu à la Chambre des communes et à condition que l'employé(e) donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs aux fins de contracter mariage.~~

~~b) — Dans le cas de l'employé(e) 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 à pied dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé(e) au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé(e).~~

#### *18.14 Crédit unique de congé annuel*

*a) Il est accordé aux employés qui justifient de moins de deux (2) années d'emploi continu et à tous les nouveaux employés un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Chambre des communes.*

*b) Dispositions transitoires*

*Il est accordé aux employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.*

*c) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 18.14 a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 18.08 visant le report des congés annuels.*

#### **H. Clause 21.01 : Crédits de congé de maladie**

[21] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 21.01 en augmentant les crédits de congé de maladie mensuels de 8,75 heures à 9,92 heures. L'employeur a proposé de maintenir le statu quo. La Commission a décidé que la clause actuelle de la convention collective demeurera inchangée.

#### **I. Clause 21.09 : Certificats médicaux (nouveau)**

[22] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'une clause prévoyant qu'un certificat médical ne sera exigé de l'employé que pour une absence de plus de trois journées consécutives. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incluse dans la décision arbitrale.

#### **J. Article 23 : Indemnité de départ**

[23] L'employeur a proposé de modifier les dispositions visant l'indemnité de départ, notamment en proposant d'augmenter l'indemnité pour une première mise à pied et de supprimer les dispositions sur l'indemnité de départ pour les démissions et les départs à la retraite. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler pour les mises à pied, les renvois en cours de stage, les décès et les mises à pieds et les renvois pour incapacité ou incompétence. En échange de la suppression des dispositions sur l'indemnité de départ pour les démissions et les départs à la retraite, 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. La proposition de l'employeur va dans le sens d'autres conventions collectives négociées ou de décisions arbitrales rendues dans la fonction publique fédérale. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition de l'employeur. La Commission a statué que la proposition de l'employeur fera partie de la décision arbitrale et que l'article 23 de la convention collective sera modifié comme suit :

[Traduction]

*ARTICLE 23 : Indemnité de départ*

*À compter du [le jour suivant la date de la décision arbitrale] les clauses 23.01 b) et d) sont supprimées de la convention collective.*

*23.01 Dans les cas suivants et sous réserve des clauses 23.02, 20.09 d), 20.11 e) et 20.10 e), 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 mise à pied, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.*~~

*(i) Dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise à pied, 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 de moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés justifiant de vingt (20) ans ou plus d'emploi continu, plus 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365).*

~~*(ii) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 23.01a)(i) ci-dessus.*~~

*(ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) 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 toute période pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la clause a)(i).

~~(b) — Démission~~

~~En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 23.01 d) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.~~

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~~

~~Au moment de la retraite, lorsque l'employé(e) a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique ou que l'employé(e) a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser 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 toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

23.02 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.

23.03 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 clauses 23.04 à 23.08 ou à des dispositions semblables dans d'autres conventions collectives doit être considéré, aux fins de l'application de la présente clause, comme une prestation de cessation d'emploi.

23.04 L'employé(e) qui démissionne afin d'accepter une nomination au sein d'un organisme figurant à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques recevra tous les montants au titre de l'indemnité de départ résultant de l'application de la clause 23.01 b) ou des clauses 23.04 à 23.08.

23.05 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve de la clause 23.01 b) ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée le [le jour suivant la date de 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 la clause 23.01 b) ci-dessus, les employés nommés pour une période déterminée le [le jour suivant la date de 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.

Modalités de paiement

23.06 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) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) en date du [le jour suivant la date de la décision arbitrale], ou*
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi de l'employé(e), au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au moment de la cessation d'emploi, ou*
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à 23.07 c).*

#### *23.07 Choix de l'option*

- a) L'Employeur informera l'employé(e) du nombre de ses années d'emploi continu au plus tard quatre (4) mois après la date de la décision arbitrale.*
- b) L'employé(e) avisera l'Employeur des modalités de paiement qu'il a choisies au plus tard six (6) mois après la date de la décision arbitrale.*
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à la clause 23.06 c) doit préciser le nombre de semaines complètes qu'il veut se faire payer aux termes de la clause 23.06 a), et le reste lui sera payé aux termes de la clause 23.06 b).*
- d) L'employé(e) qui omet d'exercer un choix comme prévu à la clause 23.07 b) sera réputé avoir choisi l'option de la clause 23.06 b).*

#### *23.08 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 du groupe de l'Exploitation à partir d'un poste de l'extérieur de l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation où, au moment de la nomination, des dispositions semblables à celles prévues dans les clauses 23.01 b) et d) sont toujours en vigueur, à moins que la nomination ne soit qu'intérimaire.*

- a) Sous réserve de la clause 23.02 ci-dessus, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention collective après le [date de la décision arbitrale], il ou elle 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 concurrence 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 23.02 ci-dessus, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention collective après le [date de la décision arbitrale], il ou elle aura droit à une indemnité de départ payable aux termes de la clause 23.06 b), équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence 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 alinéas a) ou b) ci-dessus pourra choisir l'une des options décrites à la clause 23.06, mais il devra exercer son choix dans les trois (3) mois suivant sa nomination à l'unité de négociation.*

#### **K. Clause 24.21 : Transport**

[24] À l'heure actuelle, les employés à qui un permis de stationnement de la Chambre des communes n'a pas été attribué ont droit, sous réserve de l'approbation de l'employeur, à un bon de taxi ou au prix de la course en taxi s'ils travaillent des heures supplémentaires à un moment où le transport en commun n'est plus disponible, ou s'ils travaillent quatre heures supplémentaires et quittent après 22 h.

[25] La proposition de l'agent négociateur vise à supprimer l'obligation d'obtenir l'approbation de l'employeur et à fournir un bon de taxi ou le prix de la course en taxi aux employés qui sont titulaires d'un permis de stationnement de la Chambre des communes, mais qui n'ont pas de véhicule sur le lieu de travail. L'agent négociateur a aussi proposé d'abolir l'obligation de travailler au moins quatre heures supplémentaires ininterrompues pour avoir droit à un bon de taxi ou au prix de la course en taxi. Il a également proposé de supprimer le libellé accordant à l'employeur la discrétion d'accorder une dérogation selon les circonstances individuelles. L'employeur s'est opposé aux propositions de l'agent négociateur.

[26] De l'avis de la Commission, il est évident que la disposition en cause vise la sécurité des employés travaillant après 22 h. La Commission a décidé que la clause demeurerait inchangée, sauf dans la mesure de la modification ci-après à la clause 24.21 b) :

[Traduction]

*b) travaille des heures supplémentaires et quitte le travail après 22 h.*

**L. Clause 31.04 : Suspension et mesures disciplinaires**

[27] En vertu de la disposition actuelle, les documents disciplinaires versés au dossier personnel de l'employé sont détruits au terme de la période de deux ans pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. L'employeur a proposé de modifier la clause 31.04 en prolongeant la période de deux ans de toute période de congé non payé de plus de trois mois. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. La Commission a décidé que le libellé actuel de la clause 31.04 demeurera inchangé.

**M. Article 35 : Santé et sécurité**

[28] L'agent négociateur a proposé de supprimer le qualificatif « raisonnable » (dans la version anglaise de la convention collective) se rapportant aux méthodes devant être mises en place par l'employeur pour protéger la santé et la sécurité des employés selon le libellé actuel de la clause 35.01. L'agent négociateur a de plus proposé de supprimer la mention « au besoin » à la clause 35.07 relativement à la participation du Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail dans les enquêtes et investigations qui touchent la santé et la sécurité, de manière à rendre cette participation systématique. La Commission a décidé que le libellé actuel de la clause demeurera inchangé.

**N. Clause 37.02 : Services des métiers – Temps alloué pour se laver (nouveau)**

[29] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'une nouvelle clause visant à faire passer le temps alloué aux employés des Services des métiers pour se laver à 30 minutes avant la fin de leur journée de travail. La disposition prévoit actuellement une période maximale pour se laver de 10 minutes et ce, pour tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. L'employeur s'est opposé à cette proposition. La

Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

**O. Clause 38.01 : Employé(e)s à temps partiel**

[30] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'une nouvelle clause précisant que les droits aux congés suivants ne soient pas établis au prorata dans le cas des employés à temps partiel : congé de deuil payé; congé payé pour obligations familiales; congé pour comparution; congé de sélection de personnel; congé de mariage payé; congé payé ou non payé pour d'autres motifs; congé pour aller voter; et congé de bénévolat. L'employeur s'est opposé à cette proposition.

[31] La Commission a statué que la clause 38.01 sera modifiée en y ajoutant la clause suivante :

[Traduction]

*j) Nonobstant la clause h) du présent article, aucun prorata ne doit être établi relativement à un « jour » de congé prévu à la clause 20.02, Congé de deuil payé.*

Les autres éléments de la clause 38.01 demeureront inchangés. Comme précisé ultérieurement dans la présente décision arbitrale, la Commission demeurera saisie de la présente affaire pour une période de trois mois au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre la décision arbitrale à exécution. Dans le cadre de leurs consultations pour mettre la décision à exécution, les parties peuvent se prévaloir de l'article 39 (Remise en négociation de la convention) pour convenir d'un autre libellé pour la convention collective afin d'arriver au même résultat que celui formulé dans la clause énoncée ci-dessus.

**P. Article 40 : Ancienneté**

[32] La clause 40.01 stipule que l'ancienneté s'entend de la durée du service continu de l'employé auprès de l'employeur. L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 40.01 de manière à y prévoir que la date d'embauche de l'employé auprès de l'employeur soit la base de calcul de l'ancienneté et que l'ancienneté soit calculée sur une base continue. L'agent négociateur a également proposé de modifier la clause 40.02 de manière que l'ancienneté accumulée par les employés avant l'entrée en vigueur d'une telle modification ne soit pas perdue.

[33] L'agent négociateur a fait valoir qu'il y avait lieu de préciser que la date à compter de laquelle on doit calculer l'ancienneté des employés, en particulier en ce qui concerne les employés travaillant par quarts et les employés saisonniers à temps partiel. L'agent négociateur a indiqué que l'employeur calculait l'ancienneté à partir de la date à laquelle la personne en cause devient un employé en vertu de la *LRTP*, au lieu de sa dernière date d'embauche. Il en résultait que des employés dont la date d'embauche était différente comptaient malgré tout la même date d'ancienneté.

[34] L'employeur s'est opposé à la proposition de l'agent négociateur, en particulier quant à la suppression des périodes d'interruption dans l'emploi d'un employé aux fins du calcul de son ancienneté.

[35] Selon la clause 2.01 d) de la convention collective actuelle, « emploi continu » s'entend de la période pendant laquelle un employé est au service de l'employeur depuis la date de sa dernière embauche. L'article 18 (Congés annuels payés), prévoit qu'aux fins de l'attribution des congés annuels, l'ancienneté auprès de l'employeur est réputée avoir commencé à la date d'embauche de l'employé.

[36] La Commission a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne sera pas incluse dans la décision arbitrale. Toutefois, la Commission a aussi décidé que la clause 40.04 sera modifiée comme suit, par souci de clarté :

[Traduction]

*40.04 Lorsque deux (2) ou plusieurs employé(e)s ont la même ancienneté, l'employé(e) dont la date d'embauche d'origine est la première figurera en premier sur la liste d'ancienneté. Lorsque deux (2) ou plusieurs de ces employé(e)s ont la même date d'embauche d'origine, l'employé(e) dont le nom vient en premier dans l'ordre alphabétique sera ainsi classé sur la liste d'ancienneté.*

[37] Les clauses 40.01, 40.02, 40.03 et 40.05 demeureront inchangées. Comme précisé précédemment, la Commission demeurera saisie de la présente affaire pour une période de trois mois pour régler toute mésentente qu'auraient les parties sur l'application de la décision arbitrale. Dans le cadre de leurs consultations pour mettre la décision à exécution, les parties peuvent se prévaloir de l'article 39 (Remise en négociation de la convention) pour convenir d'un autre libellé pour la convention collective afin d'arriver au même résultat que celui formulé à la clause énoncée ci-dessus.



**Q. Article 44 : Durée de la convention**

[38] Les parties ont informé la Commission qu'elles s'étaient entendues que la date d'échéance de la nouvelle convention collective serait le 20 avril 2014. La Commission a décidé que la clause 44.01 sera modifiée comme suit :

[Traduction]

*44.01 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale et viennent à expiration le 20 avril 2014.*

**R. Stationnement (nouveau)**

[39] L'agent négociateur a proposé que l'employeur fournisse gratuitement aux employés une vignette de stationnement et que l'employeur verse aux employés une prime correspondant au montant des taxes se rapportant à l'espace de stationnement. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

**S. Prime de bilinguisme (nouveau)**

[40] L'agent négociateur a proposé une prime annuelle au montant de 800 \$ pour chaque employé occupant un poste désigné bilingue. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[41] L'agent négociateur a également proposé que la traduction effectuée par les employés n'occupant pas un poste désigné bilingue le soit uniquement sur une base volontaire. L'agent négociateur a retiré cet élément de sa proposition lors de l'audience.

[42] La Commission a noté qu'aucune prime de bilinguisme n'était accordée à quelque unité de négociation de l'employeur ni à quelque groupe au Sénat du Canada. Une décision arbitrale antérieure rendue dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes (groupe de l'Exploitation)*, dossier de la CRTFP 485-H-10 (19900828) a refusé la proposition qu'avait faite en ce sens l'agent négociateur. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

**T. Fonds de justice sociale (nouveau)**

[43] L'agent négociateur a proposé que l'employeur cotise au Fonds de justice sociale établi par l'agent négociateur. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

**U. Permis – Services de transport (nouveau)**

[44] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'un libellé obligeant l'employeur à payer les frais des permis requis aux employés des Services de transport. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

**V. Gratifications – Service de traiteur (nouveau)**

[45] Comme mentionné précédemment dans la présente décision arbitrale, l'employeur a soulevé une objection relativement à l'inclusion de cette proposition de l'agent négociateur en invoquant le paragraphe 55(2) de la *LRTP* et le fait que cette question n'avait jamais fait l'objet de négociations entre les parties.

*55.(1) Le paragraphe 43(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance.*

*(2) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi d'employés, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.*

*(3) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.*

Le 30 août 2012, l'agent négociateur a répondu à l'objection de l'employeur, indiquant que [traduction] « [l]a proposition présentée à la Commission est identique à la proposition déposée auprès de l'employeur le matin du 30 avril ». Il est établi en preuve que les parties se sont effectivement rencontrées le 30 avril 2012 afin de mener des négociations. Lors de l'audience, l'employeur n'a pas contesté l'allégation de

l'agent négociateur relativement au dépôt par celui-ci de la proposition en cause dans le cadre des négociations.

[46] Par conséquent, la Commission conclut que la proposition de l'agent négociateur intitulée [traduction] « Annexe xx - Gratifications - Service de traiteur » a fait l'objet de négociations entre les parties durant la période précédant la demande de renvoi à l'arbitrage. Ainsi, la proposition satisfait aux critères des paragraphes 55(2) et (3) de la *LRTP*, et peut donc être tranchée dans le cadre de la présente décision arbitrale.

[47] L'agent négociateur a proposé un nouveau libellé, soit que les gratifications obtenues lors d'un événement avec service de traiteur soient réparties à parts égales parmi tous les employés ayant travaillé au service de traiteur lors de l'événement. L'employeur s'est opposé à la proposition, faisant valoir qu'il existait déjà des politiques encadrant cette pratique. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

#### **W. Annexe B : Vêtements**

[48] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'un libellé prévoyant qu'on fournisse aux employés un bon d'achat d'au moins 200 \$ pour l'achat de bottes ou de chaussures. L'agent négociateur a également proposé des modifications aux droits aux vêtements pour les différents services.

[49] Lors de l'audience, l'employeur s'est entendu avec l'agent négociateur afin de modifier l'annexe B-8 (Services des immeubles), pour le poste de serrurier, d'ajouter une casquette, un chapeau d'hiver et une paire de gants d'hiver au matériel à fournir à l'employé à son entrée en fonction et tous les ans par la suite. La Commission a statué que l'annexe B-8 sera modifiée en y ajoutant ce qui suit à l'article 1 de cette annexe :

[Traduction]

- k) 1 casquette*
- l) 1 chapeau d'hiver*
- m) 1 paire de gants d'hiver*

[50] La Commission a décidé que l'annexe B-8 sera de plus modifiée en y remplaçant la clause 2 c) actuelle par le libellé suivant :

[Traduction]

*c) Les articles 1 b), d), k), l) et m) sont distribués tous les ans, dans la même quantité.*

[51] La Commission a décidé qu'aucune autre des propositions de l'agent négociateur se rapportant à l'annexe B ne sera incorporée à la décision arbitrale.

## **X. Annexe E : Employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés**

[52] Les deux parties ont proposé des modifications au libellé de l'annexe intitulée Employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés (SAI), comme suit.

### **1. Heures supplémentaires**

[53] L'employeur a proposé d'exclure les heures supplémentaires du calcul du seuil de 700 heures requis pour obtenir le statut de SAI. À l'audience, l'employeur a indiqué qu'il n'incluait pas les heures supplémentaires dans le calcul du seuil de 700 heures. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition.

[54] La Commission a décidé que la proposition de l'employeur ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale et que le libellé actuel demeurera inchangé.

### **2. Jours de séance**

[55] À l'heure actuelle, le statut de SAI est maintenu lorsque les employés travaillent moins de 700 heures pendant les années d'élection ou de prorogation, ainsi que les années comptant moins de 110 jours de séance à la Chambre des communes. L'agent négociateur a proposé d'élever ce seuil à 120 jours de séance.

[56] Lors de l'audience, l'employeur a indiqué que si la Commission jugeait opportun d'élever le seuil des jours de séance requis, alors il devrait être établi à 115.

[57] La Commission a décidé que l'article 3 de l'annexe E sera modifié comme suit :

[Traduction]

*3. En raison de la nature irrégulière du travail pendant les années d'élection et de prorogation, les années comptant moins de cent quinze (115) jours de séance n'entrent pas dans le calcul du nombre d'heures entraînant la perte du statut d'employé(e) SAI. Par conséquent, si un ou une*

*employé(e) SAI compte moins de sept cents (700) heures pendant une année comptant moins de cent quinze (115) jours de séance, cette divergence ne servira pas à lui faire perdre son statut d'employé(e) accrédité indéterminé (SAI).*

### **3. Report des congés compensatoires**

[58] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause 10 b) de l'annexe E en y prolongeant le délai pendant lequel l'employé peut utiliser ses congés compensatoires avant qu'ils soient versés en espèces, du 31 décembre de l'année pendant laquelle ces congés sont acquis au 31 décembre de l'année suivante. L'employeur a fait valoir qu'en ce qui avait trait à tous les autres employés assujettis à la convention collective, le délai alloué avant le report de ces congés allait jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et qu'il était disposé à accorder le même délai aux employés au statut SAI.

[59] La Commission a décidé que la clause 10 de l'annexe E sera modifiée comme suit :

[Traduction]

#### *10. Rémunération des heures supplémentaires*

*Les employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI) sont rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées, mais, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente comme suit :*

*a) Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente, mais seulement pendant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite du Parlement.*

*b) Les congés compensatoires acquis pendant une année civile n'ayant pas été utilisés au 31 mars de l'année civile suivante sont versés en espèces au taux de salaire quotidien de l'employé le 31 décembre.*

*c) Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent ne sont pas tenues en compte dans le calcul :*

- (i) de l'emploi continu;*
- (ii) des crédits de congé de maladie accumulés;*
- (iii) des heures de travail effectuées pour obtenir et maintenir le statut de SAI;*

(iv) de tout autre avantage prévu dans la présente convention.

*Sous réserve de la présente convention, la demande de congé compensatoire ne peut pas être refusée sans motif valable.*

#### **4. Heures de travail : Services du restaurant et Services d'imprimerie**

[60] L'agent négociateur a proposé que le nombre d'heures de travail attribuées aux employés SAI dans les Services du restaurant ou les Services d'imprimerie ne soit pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employés ayant moins d'ancienneté qui exercent régulièrement les mêmes fonctions. En vertu de la convention collective actuelle, le nombre d'heures de travail attribuées aux employés ne doit pas être inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employés ayant moins d'ancienneté qui ont le même titre de poste. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[61] La Commission a décidé que les clauses 11 a) et b) de l'annexe E seront modifiées comme suit :

##### *11 a) Services du restaurant*

(i) *Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services du restaurant, à l'exception du Service de traiteur, lorsque la Chambre des communes siège :*

*Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui ont le même titre de poste ou qui exercent régulièrement les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.*

(ii) *Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI du Service de traiteur en tout temps et aux autres employé(e)s des Services du restaurant lorsque la Chambre des communes ne siège pas :*

*À la condition qu'ils soient disponibles pour accomplir les heures de travail exigées, le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui ont le même titre de poste ou qui exercent régulièrement les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté.*

b) *Service d'imprimerie*

(i) *Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé(e)s SAI des Services d'imprimerie :*

*Le nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s n'est pas inférieur au nombre d'heures de travail attribuées aux employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui ont le même titre de poste ou qui exercent régulièrement les mêmes fonctions. Les heures de travail à tarif simple non prévues à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté*

La clause 11 c) actuelle de l'annexe E est renouvelée sans modification.

### **5. Ordre des heures de travail**

[62] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'un nouveau libellé selon lequel les heures de travail devaient être offertes dans l'ordre suivant : l'ancienneté, les besoins opérationnels et la préférence de l'employé. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

### **6. Occasions d'emploi**

[63] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'un nouveau libellé selon lequel l'employeur devra consacrer des efforts raisonnables pour optimiser les occasions d'emploi offertes aux employés SAI rayés de l'effectif. Il s'agirait en outre que l'employeur effectue des recherches et repère les occasions d'emploi temporaire auprès de l'employeur ou d'autres employeurs de la LRTP. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

### **7. Plan des PSC**

[64] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'un régime de prestations supplémentaires de chômage à l'intention des employés SAI. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

## **8. Semaine désignée de travail**

[65] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'un nouveau libellé en vertu duquel l'employeur, sur demande de l'employé, examinerait et corrigerait, au besoin, la semaine désignée de travail de l'employé aux fins de la pension de retraite, lorsque l'employé est d'avis que cela ne concorde pas avec les heures de travail qu'il a effectuées. L'agent négociateur a également proposé d'inclure les congés payés et les congés compensatoires dans le calcul des heures de travail effectuées afin de calculer les heures d'une semaine désignée de travail. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

## **9. Préavis écrit concernant le paiement des primes du régime de soins de santé**

[66] L'agent négociateur a proposé l'introduction d'une clause prévoyant l'envoi d'un préavis écrit de deux semaines aux employés SAI dans l'éventualité où ils seraient tenus de verser les primes prévues dans le cadre des divers régimes d'avantages. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

## **Y. Annexe J: Attribution des quarts de travail aux travailleurs des Opérations faisant partie du sous-groupe des Opérations**

[67] L'agent négociateur a proposé de modifier la clause (ii) de l'annexe J portant sur la postulation des quarts de travail. À l'heure actuelle, les employés des Services de transport postulent tous les quarts de travail prévus au Services de transport lorsqu'un quart de travail devient vacant. L'agent négociateur propose d'ajouter la possibilité de postuler tous les horaires de travail en plus des quarts de travail, et que le mécanisme de postulation ait lieu deux fois par année, soit la première semaine complète de janvier et la première semaine complète de juin. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[68] En 2011, les parties ont conclu un protocole d'entente en vertu duquel la postulation aurait lieu deux fois par année, soit la première semaine complète de janvier et la première semaine complète de juin. L'agent négociateur a produit avec ses arguments écrits le protocole d'entente précité, à titre de pièce 8. Il y était notamment prévu que ses dispositions demeuraient en vigueur jusqu'à ce qu'une partie signifie à



l'autre un avis de négocier. Les parties ayant entrepris des négociations en vue du renouvellement de la convention collective peu après la conclusion de ce protocole d'entente, ses dispositions n'ont jamais été mises en œuvre.

[69] La Commission a décidé que les dispositions du protocole d'entente doivent être mises en œuvre et que la clause (ii) de l'annexe J sera modifiée afin d'y ajouter la possibilité de postuler les horaires de travail aussi bien que les quarts de travail, et que la postulation aura lieu deux fois par année. Les parties devront s'entendre sur un libellé conforme aux modalités convenues entre elles dans le protocole d'entente joint aux arguments écrits de l'agent négociateur à titre de pièce 8. Ce libellé devra être incorporé dans l'annexe J.

[70] L'agent négociateur a également proposé l'introduction d'un nouveau libellé disant que les employés des Services du transport affectés au même quart de travail puissent s'échanger leurs fonctions, sur une base hebdomadaire, à condition de respecter l'ancienneté de chacun. L'employeur s'est opposé à la proposition. La Commission a décidé que cette proposition ne devrait pas être incorporée à la décision arbitrale.

## **Z. Annexe A : Ajustements à la grille de salaires et augmentations économiques**

### **1. Ajustements à la grille de salaires**

[71] L'agent négociateur a proposé de réduire le nombre d'échelons de la grille de salaires, la faisant passer de 7 à 4 échelons, tout en maintenant les taux de rémunération minimum et maximum actuels pour chacun des 10 niveaux de classification. Sous le régime de la convention collective actuelle, il faut compter six ans pour qu'un employé atteigne le taux de rémunération maximal de la grille actuelle à sept échelons. Selon l'argument principal avancé par l'agent négociateur au soutien de sa proposition, cela ne prend pas six ans pour devenir pleinement compétent dans quelque poste de l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation. L'employeur s'est opposé à la proposition.

[72] Comme chacun le sait, en 2004, l'employeur a mis en place un régime unique d'évaluation des emplois et une échelle salariale universelle comprenant une grille de salaires à sept (7) paliers. Aucune preuve n'a été présentée à l'audience voulant qu'il y ait eu une évolution appréciable des tâches et des attributions des employés du groupe

de l'Exploitation pouvant justifier la proposition de l'agent négociateur. La Commission est consciente de la nécessité de maintenir l'équité interne tant au sein de l'unité de négociation qu'au sein de l'employeur en tant qu'entité. La Commission a décidé que la proposition ne devrait pas être incorporée dans la décision arbitrale.

## **2. Augmentations économiques**

[73] L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 3 % le 21 avril 2011, 3 % le 21 avril 2012, et de 3 % le 21 avril 2013. L'agent négociateur a fondé sa proposition sur plusieurs facteurs, notamment l'indice des prix à la consommation, les tendances au sein du marché du travail, ainsi que les règlements salariaux intervenus dans le secteur de la fonction publique fédérale et du secteur privé relevant de la compétence fédérale.

[74] L'employeur a proposé des augmentations économiques de 1,5 % le 21 avril 2011, 1,5 % le 21 avril 2012, et de 1,5 % le 21 avril 2013. Cependant, l'employeur a fait valoir que si sa proposition en matière d'indemnité de départ était accueillie par la Commission, les augmentations économiques proposées s'établiraient à 1,75 % le 21 avril 2011, 1,5 % le 21 avril 2012, et 2 % le 21 avril 2013. Cela correspond à une augmentation de 0,25 % le 21 avril 2011 et de 0,50 % le 21 avril 2013 à titre de rémunération supplémentaire en compensation de la modification aux dispositions en matière d'indemnité de départ en sus des augmentations économiques proposées de 1,5 % pour chaque année de la convention collective. L'employeur a soutenu que sa proposition est conforme aux tendances en matière de rémunération observées dans la fonction publique fédérale tant à la suite de règlements que de décisions arbitrales. L'employeur a établi qu'il n'y avait pas de problèmes de recrutement ou de maintien en poste en ce qui a trait à l'unité de négociation du groupe de l'Exploitation.

[75] Comme mentionné précédemment dans cette décision arbitrale, la Commission a accepté la proposition de l'employeur en matière d'indemnité de départ. La Commission est d'avis que les augmentations économiques devraient être comparables à celles des autres unités de négociation dans l'administration publique fédérale. Par conséquent, la Commission accorde des augmentations économiques totalisant 1,75 % à compter du 21 avril 2011; 1,5 % à compter du 21 avril 2012; et de 2 % à compter du 21 avril 2013.

### **III. Dispositions générales**

[76] La Commission demeurera saisie de la présente affaire pour une période de trois mois à partir de la date de la présente décision au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre à exécution.

Le 15 avril 2013.

Traduction de la CRTFP

**Steven B. Katkin,  
pour la Commission des relations de travail  
dans la fonction publique**