

Date: 20150915

Dossier: 485-LP-0054

Référence: 2015 CRTEFP 77

*Loi sur les relations  
de travail au Parlement*



Devant la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
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 Bibliothéconomie et de  
Techniciens de bibliothèque

Répertorié

*Association canadienne des employés professionnels c. Bibliothèque du Parlement*

***DÉCISION ARBITRALE***

**Devant :** Michael McNamara, Katherine Butler Malette et William Krause, réputés  
constituer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la  
fonction publique

**Pour l'agent négociateur :** Peter Englemann et Colleen Baumann, avocats

**Pour l'employeur :** Carole Piette, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 19 juin 2015.  
(Traduction de la CRTEFP)

**Demande devant la Commission**

[1] Le 22 mai 2014, l'Association canadienne des employés professionnels (l'« agent négociateur ») a signifié un avis de négociation à la Bibliothèque du Parlement (l'« employeur » ou la « Bibliothèque ») au nom du sous-groupe 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*, (L.R.C. (1985), ch. 33) (2<sup>e</sup> suppl.) (la « LRTP »). Cette unité de négociation est composée de tous les employés de l'employeur du groupe Services de recherche et de bibliothéconomie, à l'exception des sous-groupes Bibliothéconomie et Techniciens de bibliothèque.

[2] La Bibliothèque fournit des services de référence, de ressources et d'analyse aux parlementaires et à leur personnel, aux comités, associations et délégations parlementaires, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires du Sénat et de la Chambre des communes, en plus de fournir certains services d'information au grand public. La Bibliothèque est la ressource principale du Parlement pour relever les défis de l'ère de l'information, et elle offre aux parlementaires et au grand public une gamme de services et de produits liés à l'information.

[3] Selon l'employeur, 95 employés de l'unité de négociation ont un salaire annuel moyen global de 89 505 \$. L'âge moyen des employés de l'unité de négociation est de 40 ans, et 76 % ont neuf ans de service ou moins. La plupart des postes de l'unité de négociation nécessitent une maîtrise à titre de grade universitaire. Selon les renseignements fournis par l'employeur, le recrutement de nouveaux employés ne semble pas être un problème. Toutefois, avec près des deux tiers des employés qui ont neuf ans de service ou moins, le taux de roulement du personnel a continué d'être plutôt élevé dans les dernières années.

[4] La dernière convention collective est arrivée à échéance le 15 juin 2014. Les parties ont déposé leurs propositions le 25 septembre 2014 et se sont réunies les 28 et 29 octobre, ainsi que les 18, 19 et 20 novembre 2014.

[5] Dans une lettre datée du 15 décembre 2014, l'agent négociateur a présenté une demande d'arbitrage pour l'unité de négociation en vertu de l'article 50 de la LRTP. Il a joint à cette lettre une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[6] Le 22 décembre 2014, l'employeur a transmis sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'employeur a également fourni une liste de conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[7] Le 25 janvier 2015, le mandat de la Commission a été transmis aux commissaires par la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

[8] Les arguments respectifs des parties ont été reçus le 4 juin 2015.

[9] Dans sa demande d'arbitrage, l'agent négociateur a informé la Commission que durant la négociation, les parties s'étaient entendues sur plusieurs changements à apporter aux dispositions suivantes de la convention collective :

Article 10	10.XX Information
Article 11	11.XX Espace sur tableaux d'affichage et autres installations (nouveau)
Article 16	16.08 Congés - généralités
Article 17	17.12 Congés annuels
Article 18	18.05 Jours fériés désignés payés
Article 19	19.02 Congé de deuil
	19.06 Congé parental non payé
	19.10 Congé non payé pour les soins d'un parent
	19.12 Congé de soignant
	19.13 Congé payé pour obligations familiales
	19.14 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes
	19.XX Congé de transition préalable à la retraite (nouveau)
Article 20	20.04 Congé de maladie - Crédits - Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste
Article 23	23.01 Durée du travail
Article 24	24.04 Heures supplémentaires

Article 28	28.02	Appréciation du rendement et dossiers de l'employé
Article 36	36.02	Utilisation de taxis
Article 37	37.XX	Dotation (nouveau)
Article 41	41.XX	Invalidité de longue durée

[10] Les parties ont informé la Commission qu'elles n'arrivaient pas à s'entendre sur les dispositions suivantes de la convention collective. Ces dispositions étaient toujours en litige avant l'audience et doivent être tranchées par la Commission.

Article 17	17.02	Acquisition des crédits de congés annuels
Article 18	18.01	Jours fériés désignés payés
Article 19	19.23	Congé pour bénévolat
	19.XX	Congé personnel (nouveau)
Article 24	24.11	Indemnité de repas
Article 26	26.01	Déplacement
Annexe A		Taux de rémunération

[11] Avant l'audience, les parties ont également informé la Commission qu'elles étaient parvenues à une entente sur toutes les questions à l'exception des taux de rémunération (y compris la restructuration) et la durée.

### **La décision**

[12] L'article 53 de la *LRTP* établit comme suit les facteurs que la Commission doit examiner lorsqu'elle rend sa décision :

*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.*

[13] La Commission a tenu compte de ces facteurs au moment d'évaluer les propositions des parties.

[14] En vertu du 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.*

[15] Les paragraphes 56(2) et (3) de la *LRTP* régissent le processus en vertu duquel les commissaires de la Commission rendent 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.*

[16] La décision de la Commission est unanime.

[17] L'agent négociateur a proposé, dans une décision sur deux ans, des augmentations économiques de 2,50 % pour chaque année ainsi que l'ajout d'un échelon à la classification des analystes de niveau 3 (AN-3) pour la première année.

[18] L'agent négociateur a mentionné un certain nombre de questions et a présenté des éléments de preuve à l'appui de sa position, notamment :

- L'employeur a toujours eu de la difficulté à retenir les employés qualifiés.
- Pendant la période au cours de laquelle le pays était en récession, les

augmentations étaient de 1,50 % annuellement; maintenant que nous sommes en position de surplus, les augmentations ne devraient pas être inférieures à ce pourcentage.

- Les données compilées par le Programme du travail du gouvernement fédéral indiquent que depuis 2006, les membres de l'unité de négociation tirent de l'arrière par rapport au secteur privé fédéral, soit de 4,71 %, et par rapport au secteur public fédéral, soit de 4,82 %. L'agent négociateur a également soutenu que le gouvernement fédéral avait légiféré le fait que les augmentations pour les députés étaient liées à l'indice suivant :

[Traduction]

*Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada, Règlements salariaux selon la sphère de compétence (agrégée) et année, 28 avril 2015, Recueil de documents, vol. II, onglet 32.*

En 2015, cela a généré une augmentation de 2,3 %, alors qu'en 2014, l'augmentation était de 2,2 %. Depuis 2012, l'augmentation composée est de 6,13 %, alors que les membres de cette unité de négociation ont reçu une augmentation composée de 3,53 %.

- De plus, l'agent négociateur a mentionné des données de l'Indice de la rémunération pour l'ensemble des activités économiques au Canada et l'Indice des prix à la consommation, ainsi qu'une comparaison du PIB par habitant.
- À l'appui de sa position favorisant l'ajout d'un échelon, l'agent négociateur a comparé plusieurs postes avec ce qu'il a désigné comme étant des postes comparables dans la fonction publique fédérale.
- Les données sur des règlements types étaient limitées et aucune donnée n'était disponible pour les règlements dans le secteur de l'administration publique fédérale.

[19] L'employeur a proposé une durée de trois ans accompagnée d'augmentations de 0,50 %, de 0,50 % et de 0,50 %, sans autre augmentation, et s'est concentré sur les

secteurs d'intérêt suivants :

- Le recrutement et le maintien en fonction n'étaient pas problématiques pour la Bibliothèque.
- Les données sur les règlements types faisaient valoir des augmentations de 1,50 %, de 0,75 % et de 0,75 %.
- Des restrictions budgétaires ont été imposées à la Bibliothèque par le Bureau de régie interne à la suite de mesures de compression des coûts du gouvernement. La Bibliothèque a dû réagir à ces décisions en réduisant les services et en réaffectant les ressources ainsi qu'au moyen de la réduction de l'effectif. Les propositions de l'agent négociateur exacerberaient la situation fiscale actuelle à la Bibliothèque.
- L'ajout d'un échelon au niveau AN-3 créerait un problème de compression important en ce qui concerne les taux de la direction.

[20] Même si les parties n'ont pas le même avis sur la question du recrutement et du maintien en poste, la Commission a conclu que la meilleure façon d'aborder la rémunération n'était pas en ajoutant un échelon, ce qui ne toucherait que les employés au taux maximal actuel, mais en accordant des augmentations à tous les taux de rémunération, ce qui profitera à tous les employés.

[21] La Commission accorde les augmentations économiques de 1,75 %, à compter du 16 juin 2014; de 1,50 %, à compter du 16 juin 2015; et de 1,50 %, à compter du 16 juin 2016.

### **Généralités**

[22] La Commission demeure saisie de cette affaire pour une période de soixante (60) jours dans l'éventualité où les parties auraient des difficultés à mettre en œuvre cette décision arbitrale.

Le 15 septembre 2015.

Traduction de la CRTEFP

**Michael McNamara,  
pour la Commission des relations de travail  
et de l'emploi dans la fonction publique**