

ENTRE

ASSOCIATION DES JURISTES DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Association

et

CONSEIL DU TRÉSOR

employeur

Objet : Demande d'arbitrage

Devant : Michael Bendel, président
James K.A. Hayes, membre proposé par l'Association
Jean-François Munn, membre proposé par l'employeur

Comparants : Pour l'Association :

Dougald E. Brown, avocat
Marco Mendicino, président

Pour l'employeur :

Marc Thibodeau, négociateur
Stéphane Bertrand, avocat
Shaun Peddie, économiste

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 24 et 25 juin 2009.
(Traduction de la CRTFP)

DÉCISION ARBITRALE

Introduction

1. Le 24 septembre 2008, l'employeur a demandé l'arbitrage de son différend avec l'Association quant à certaines conditions d'emploi de l'unité de négociation du groupe du Droit. Le 12 février 2009, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a établi un conseil d'arbitrage et rendu une décision sur son mandat. Le 25 mai 2009, à la suite de la démission du représentant original de l'Association, la Commission a nommé le conseil d'arbitrage actuel.

2. Le conseil d'arbitrage a tenu une audience à Ottawa les 24 et 25 juin 2009, dans la foulée des séances de médiation qu'il avait eues avec les parties les 8, 9 et 10 juin. Il a offert aux parties toutes les possibilités de témoigner et de faire des représentations à l'audience. Les parties avaient échangé des représentations écrites et les avaient communiquées au conseil quelques jours avant la médiation, en les complétant par d'autres documents et par des exposés à l'audience, à la suite de laquelle le conseil s'est réuni pour produire sa décision. À cette fin, il a analysé les témoignages et les représentations des parties en tenant compte des facteurs énumérés à l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « *Loi* »).

3. Ce différend concerne la première convention collective entre les parties, puisque l'Association a été accréditée comme agent négociateur en avril 2006 à la suite d'un changement de la législation qui autorisait pour la première fois les juristes du ministère de la Justice à être représentés à la table de négociation. Toutefois, les membres de l'unité de négociation qui travaillaient dans d'autres ministères que celui de la Justice, faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'Institut professionnel de la

fonction publique du Canada, qui a négocié plusieurs conventions collectives pour eux sur une période de plus de 30 ans.

4. De très nombreux points étaient en litige quand le conseil a été constitué. Certains progrès avaient été accomplis au stade de la médiation, mais il restait encore bien des points en litige à la fin de l'audience. Par conséquent, le conseil a globalement décidé de ne pas reproduire les propositions des parties dans sa décision. Les passages soulignés le sont pour attirer l'attention sur les changements qu'il a apportés à ces propositions.

5. Le 12 mars 2009, après le renvoi à l'arbitrage de la présente affaire, la *Loi sur le contrôle des dépenses* (la « *LCD* ») (Projet de loi C-10) est entrée en vigueur, en établissant des règles applicables à toutes les conventions collectives ou à toutes les décisions arbitrales visant l'unité de négociation en cause. Elle précise notamment les augmentations salariales maximales pouvant résulter de la négociation collective ou de l'arbitrage. (L'Association a déclaré à l'audience qu'elle songeait à contester sa validité constitutionnelle.) Il vaut la peine de souligner que la *LCD* ne limite pas le pouvoir du conseil de statuer sur d'autres questions que les augmentations salariales et les régimes de rémunération au rendement, bien qu'elle lui interdise d'introduire de nouvelles formes de « rémunération additionnelle » et d'accorder aux fonctionnaires un dédommagement pour les sommes qu'ils n'auraient pas touchées par suite des mesures de contrôle des dépenses.

Droits de la direction

6. Le conseil décide ce qui suit (basé sur les propositions des parties) :

1. L'Association reconnaît que l'Employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.

2. L'Employeur agit raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la présente convention collective.

Représentants

7. Le conseil accepte à ce sujet les propositions de l'employeur, qui se lisent comme suit :

7.02 L'Employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des juristes dans les lieux de travail.

...

7.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au juriste pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant dans les locaux de l'Employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le représentant doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

Information

8. Le conseil décide ce qui suit sur les points à régler, basé sur les propositions des parties :

9.01 L'Employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Association une liste de tous les juristes de l'unité de négociation. La liste en question donne le nom, le ministère employeur, le lieu du travail, la classification du juriste et doit être fournie dans le mois qui suit la fin du trimestre. Dès que possible, l'Employeur convient d'ajouter à la liste ci-dessus la date de nomination des nouveaux juristes.

...

6.04 L'Employeur fournit à l'Association, au moins une fois par mois, une liste de tous les changements apportés aux postes exclus actuellement, y compris de tout poste qui ne sera plus exclu et tout poste dont l'exclusion a été proposée. Cette information comprend la justification de toute proposition d'exclusion, le numéro de poste et les noms des titulaires de ces postes, le ministère ou l'organisme employeur et l'unité organisationnelle, ainsi que l'emplacement géographique du juriste.

Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association ou pour d'autres activités liées à la LRTFP

9. Le conseil a décidé d'accepter à ce sujet la proposition de l'employeur, qui se lit comme suit :

11.01 Séances de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

(1) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de la section 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique conformément à l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) alléguant une contravention des articles 157, 186(1)(a), 186 (1)(b), 186 (2)(a)(i), 186(2)(b), 187, 188(a) or 189(1) de la *LRTFP*, l'Employeur accorde un congé payé :

a) au juriste qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) au juriste qui intervient au nom d'un juriste qui dépose une plainte ou au nom de l'Association qui dépose une plainte.

(2) Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

a) au juriste qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

b) au juriste qui présente des objections personnelles à une accréditation.

(3) Juriste cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

a) au juriste cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) lorsque les nécessités du service le permettent, au juriste cité comme témoin par un autre juriste ou par l'Association.

11.02 Séances du Conseil d'arbitrage, d'une Commission d'intérêt publique ou en vertu d'un autre mode de règlement des différends

(1) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au juriste qui représente l'Association devant un conseil d'arbitrage, une Commission d'intérêt publique ou qui participe à un autre mode de règlement des différends.

(2) Juriste cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé au juriste cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une Commission d'intérêt publique ou dans le cadre d'un autre mode de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au juriste cité comme témoin par l'Association.

11.03 Arbitrage

(1) Juriste constitué partie

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au juriste qui s'est constitué partie.

(2) Juriste faisant fonction de représentant

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au représentant d'un juriste qui s'est constitué partie.

(3) Juriste cité comme témoin

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au témoin cité par un juriste qui s'est constitué partie.

11.04 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

1) Juriste qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde au juriste,

a) dans le cas où il convoque à une réunion le juriste qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation du juriste, et la qualité de « juriste au travail », lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone;

et

b) lorsque le juriste qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation du juriste, et un congé non payé, lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone.

(2) Juriste qui fait fonction de représentant

Lorsque le juriste désire représenter à une réunion avec l'Employeur, un autre juriste qui a présenté un grief, l'Employeur accorde au représentant lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation, et un congé non payé, lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone.

(3) Étude des griefs

Lorsque, dans le cadre de la présentation d'un grief, le juriste a demandé ou est obligé de se faire représenter par l'Association et que le juriste mandaté par l'Association désire discuter du grief avec ce juriste, le juriste et son représentant bénéficient à cette fin, lorsque les nécessités du service le permettent, d'un congé payé d'une durée raisonnable, lorsque la discussion a lieu dans la zone d'affectation du juriste, et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone.

11.05 Réunions de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions de négociations contractuelles au nom de l'Association.

11.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

11.07 Réunions entre l'Association et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au juriste qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

11.08 Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Association

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions du conseil d'administration et aux congrès de l'Association.

11.09 Cours de formation des représentants

(1) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux juristes qui ont été nommés représentants par l'Association pour suivre un cours de formation dirigé par l'Association et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.

(2) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux juristes nommés représentants par l'Association, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'Employeur et les juristes, parrainées par l'Employeur.

Cotisations syndicales

10. La plus grande partie de cette disposition a été convenue entre les parties. Sur les points encore en litige, le conseil adopte les propositions de l'employeur, qui se lisent comme suit :

12.03 Aux fins de l'application du paragraphe 12.01, les déductions de la rémunération du juriste à l'égard de chaque mois, débutent avec le premier (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

12.06 Les sommes déduites conformément au paragraphe 12.01 sont remises par chèque à l'Association dans un délai raisonnable après la date de déduction et sont accompagnées des détails qui identifient chaque juriste et les déductions effectuées en son nom.

Jours fériés désignés payés

11. Dans ce cas-là également, le conseil adopte les propositions de l'employeur sur l'aspect qui reste en litige. Sa décision se lit comme suit :

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les juristes :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâce,
- h) le jour du Souvenir,

- i) le jour de Noël,
 - j) l'après-Noël,
 - k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour férié provincial ou municipal dans la région où le juriste travaille, ou le premier (1^{er}) lundi d'août, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour supplémentaire n'existe pas,
- et
- l) un jour supplémentaire tel que proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national.

Autres congés payés ou non payés

12. Le conseil a décidé d'accepter à ce sujet les propositions de l'employeur, qui se lisent comme suit :

19.02 Congé de deuil payé

...

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le juriste :
 - (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit juriste.
 - (ii) En outre, le juriste peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

...

19.10 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Sous réserve des nécessités du service, le juriste bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le juriste), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du juriste ou avec qui le juriste demeure en permanence.

- b) le juriste doit en informer l'Employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- c) un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- d) la durée totale des congés accordés au juriste en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

...

19.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé au juriste pour ses obligations personnelles.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé au juriste pour ses obligations personnelles.
- c) Le juriste a droit à un (1) congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un (1) congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus du présent paragraphe, est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels le juriste a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

...

19.14 Congé pour bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le juriste se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept heures et demie (7 1/2) de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation

ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au juriste et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le juriste.

...

19.21 Réaffectation ou congés liés à la maternité

- a) Une juriste enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b) La demande dont il est question au paragraphe a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.

Normes de discipline

13. Sur les points qui restent à régler, le conseil décide ce qui suit, basé sur les propositions des parties :

35.03 Lorsque le juriste est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, le juriste a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le juriste reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

...

25.03 Toute note disciplinaire consignée dans tout dossier concernant un juriste sera retirée et ne sera plus prise en compte dans quelque but que ce soit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire connexe n'ait été prise pendant cette période. En outre, l'employeur convient de ne pas se fonder sur un document ou une notation négative concernant la conduite ou le rendement d'un juriste qui n'a pas été communiqué par écrit au juriste à l'époque.

Avantages existants

14. Une question qui est revenue souvent dans cet arbitrage a consisté à savoir si les employés qui bénéficiaient auparavant de certains avantages de « cadres supérieurs » les conserveraient (il s'agit d'avantages supérieurs à ceux dont bénéficient normalement les autres groupes professionnels de la fonction publique). Il s'agit d'une assurance-vie, une assurance-santé supplémentaire, une assurance en cas de mort accidentelle et de mutilation, une assurance pour les personnes à charge, une assurance-invalidité de longue durée, des congés annuels, des congés de maladie et des privilèges de stationnement. L'employeur cherchait à ramener plusieurs de ces avantages au niveau de ceux des autres employés syndiqués, alors que l'Association maintenait que rien ne justifiait le moindre recul.

15. Globalement, le conseil accepte la position de l'Association. Notre décision sur les congés annuels et les congés de maladie figure plus loin. En ce qui concerne les assurances et les privilèges de stationnement, le conseil décide ce qui suit :

Les juristes bénéficient de la protection et des prestations suivantes en matière d'assurance :

(a) ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Tous les juristes sont couverts par le Régime de soins de santé de la fonction publique conformément à la Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique du CNM.

Les juristes de niveaux LA-2B et LA-3 ont droit à une protection entièrement payée par l'Employeur, avec garantie-hospitalisation de niveau III, en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique.

(b) ASSURANCE-SOINS DENTAIRES

Tous les juristes sont couverts par le Régime de soins dentaires de la fonction publique, lequel est prévu pour les employés des ministères et organismes admissibles de la fonction publique fédérale (régime du CNM).

(c) ASSURANCE-VIE

Juristes de niveaux LA-1 et LA-2A :

Assurance-vie de base (traitement annuel arrondi à la tranche de 1 000 \$ la plus proche) et assurance-vie supplémentaire (montant additionnel égal au traitement annuel arrondi à la tranche de 1 000 \$ la plus proche) soumise aux mêmes modalités que le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) – Régime principal. Les primes seront payables par le juriste au même taux que celui du RACGFP – Régime principal.

Juristes de niveaux LA-2B et LA-3 :

1. Assurance-vie de base (montant égal à deux fois le traitement annuel arrondi à la tranche de 1 000 \$) soumise aux mêmes modalités que le RACGFP – Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par l'Employeur.
2. Assurance-vie supplémentaire (montant additionnel égal au traitement annuel arrondi à la tranche de 1 000 \$ la plus proche) soumise aux mêmes modalités que le RACGFP – Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par le juriste au même taux que celui du RACGFP – Régime des cadres supérieurs.
3. Assurance-vie après la retraite égale au traitement annuel (ajusté au multiple supérieur de 250 \$) à la date du départ à la retraite et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP – Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par l'Employeur.

(d) ASSURANCE-MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION (MA ET M)

Juristes de niveaux LA-1 et LA-2A :

Prestation maximale de 250 000 \$ par tranche de 25 000 \$ et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP – Régime principal.

Les primes payées par le juriste au même taux que le RACGFP – Régime principal.

Juristes de niveaux LA-2B et LA-3 :

Prestation maximale de 250 000 \$ et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP – Régime des cadres supérieurs.

Primes payées par l'Employeur.

(e) ASSURANCE PERSONNES À CHARGE

Juristes de niveaux LA-1 et LA-2A :

Assurance-vie et assurance MA et M pour personnes à charge conformément au RACGFP – Régime principal.

Primes payées par le juriste au même taux que celui du RACGFP – Régime principal.

Juristes de niveaux LA-2B et LA-3 :

Assurance-vie et assurance MA et M pour personnes à charge conformément au RACGFP – Régime des cadres supérieurs.

Primes payées par l'Employeur.

(f) ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

- Tous les juristes seront couverts en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée.
- Les juristes de niveaux LA-1 et LA-2A paient 15 % des primes et l'employeur assume le restant, soit 85 %.
- Pour les juristes de niveaux LA-2B et LA-3, les primes requises sont à la charge de l'Employeur.

(g) Stationnement

Pour les juristes de niveaux LA-2B et LA-3, l'Employeur paie la moitié de soit :

- (i) des frais mensuels que font payer les parcs de stationnement appartenant à l'État; ou
- (ii) des frais mensuels de stationnements commerciaux, jusqu'à concurrence du montant maximal que font payer les parcs de stationnement appartenant à l'État.

Aux endroits où, à compter du 28 avril 2006, cet avantage était offert aux juristes du niveau LA-1 ou LA-2A, il continue de l'être « seulement aux titulaires actuels de ces postes ».

Heures de travail, rémunération des heures supplémentaires et du temps de déplacement

16. La rémunération des heures supplémentaires a constitué un problème majeur dans ce différend. L'Association a estimé que les membres de l'unité de négociation auraient dû avoir droit à une rémunération pour leurs heures supplémentaires et leur temps de déplacement au même titre que les membres des autres groupes professionnels de la fonction publique. L'employeur a fait valoir qu'il serait incompatible avec le régime de rémunération au rendement de cette unité (que le conseil est tenu de maintenir en vertu de la *LCD*) de payer des heures supplémentaires à ces employés. Néanmoins, l'employeur a proposé un congé de gestion du temps payé qui permettrait à la direction, à sa discrétion, d'accorder à l'employé jusqu'à 5 jours de congé payé par année dans des circonstances exceptionnelles, comme lorsqu'il a travaillé trop d'heures pendant une période prolongée.

17. Le conseil a décidé que ce qui suit s'appliquera aux juristes des niveaux LA-1 et LA-2A :

(1) Pour les juristes, la durée normale du travail est de trente-sept heures et demie (37,5) en moyenne, par semaine, pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, les heures de travail peuvent être établies de manière à convenir aux fonctions particulières du juriste et à lui permettre de répondre à ses obligations professionnelles.

(2) En prenant les dispositions relatives aux heures de travail normales, le juriste se verra accorder dans la mesure du possible une certaine flexibilité, qui peut s'étendre aux heures d'arrivée et de départ, afin de lui permettre de concilier ses obligations familiales et professionnelles.

(3) La semaine de travail normale est du lundi au vendredi, sauf dans le cas où le juriste est appelé à travailler un jour de repos ou un jour férié afin de pouvoir remplir ses fonctions et obligations professionnelles.

(4) Le juriste et son superviseur direct feront le point sur les heures de travail pour chaque période de quatre (4) semaines. En calculant les heures travaillées pendant cette période, les congés annuels et les autres congés autorisés seront calculés à raison de sept heures et demie (7,5) par jour.

(5) Lorsqu'un juriste est tenu de travailler plus de trente-sept heures et demie (37,5) la durée moyenne de travail par semaine sur une période de quatre (4) semaines, il touche une fois et demie (1,5) son taux horaire de rémunération pour chaque heure de travail au-delà des heures de travail normales pendant chaque période de quatre (4) semaines.

(6) Dans le calcul des heures travaillées pour les fins de la clause (5) ci-dessus, le juriste est réputé avoir travaillé 7,5 heures par jour quand il a effectivement travaillé plus de 7,5, mais moins de 8,5 heures. Tous les autres calculs des heures supplémentaires sont basés sur chaque période travaillée de 30 minutes.

(7) Sur demande du juriste et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré prévu au présent article, à condition que les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant soient rémunérés au 30 septembre au taux journalier du juriste.

(8) Lorsqu'un paiement est effectué pour liquider les congés compensatoires non pris à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera de s'en acquitter dans les six (6) semaines suivant la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

(9) Rien dans le présent article ne vise à empêcher aux juristes l'accès aux politiques que l'employeur a mises en place relativement au réaménagement des horaires de travail, notamment la semaine de travail comprimée, le partage de l'emploi, le télétravail, le congé autofinancé et le congé de transition à la retraite.

(10) Les juristes doivent produire des rapports de présence et d'emploi du temps tel que pourrait le demander l'employeur aux fins du présent article.

18. Pour les juristes aux niveaux LA-2B et LA-3, le conseil décide ce qui suit, basé sur les propositions des parties :

(1) Pour les juristes, la durée normale du travail est de trente-sept heures et demie (37,5) en moyenne, par semaine, pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, les heures de travail peuvent être établies de manière à convenir aux fonctions particulières de l'avocat et à lui permettre de répondre à ses obligations professionnelles.

(2) En prenant les dispositions relatives aux heures de travail normales, le juriste se verra accorder dans la mesure du possible une certaine flexibilité, qui peut s'étendre aux heures d'arrivée et de départ, afin de lui permettre de concilier ses obligations familiales et professionnelles.

(3) La semaine de travail normale est du lundi au vendredi, sauf dans le cas où le juriste est appelé à travailler un jour de repos ou un jour férié afin de pouvoir remplir ses fonctions et obligations professionnelles.

(4) Le juriste et son superviseur direct feront le point sur les heures de travail pour chaque période de quatre (4) semaines. En calculant les heures travaillées pendant cette période, les congés annuels et les autres congés autorisés seront calculés à raison de sept heures et demie (7,5) par jour.

(5) Le juriste est admissible à un congé exceptionnel payé que le gestionnaire délégué considère comme approprié pour une période d'au plus cinq (5) jours par exercice. Les exemples où ces congés sont accordés sont des situations dans lesquelles le juriste doit travailler un nombre d'heures excessif.

(6) Dans des circonstances exceptionnelles, l'administrateur général peut accorder un congé exceptionnel payé pour une période excédant les cinq (5) jours susmentionnés.

(7) Le congé accordé à titre de congé exceptionnel payé peut être reporté à l'exercice suivant et doit être utilisé dans les six (6) mois de la date où il est autorisé.

(8) Les juristes doivent produire des rapports de présence et d'emploi du temps tel que pourrait le demander l'employeur aux fins du présent article.

19. En ce qui concerne la rémunération du temps de déplacement, le conseil décide ce qui suit, basé sur la proposition de l'Association. Toutefois, ces dispositions s'appliquent seulement aux juristes aux niveaux LA-1 et LA-2A.

12.10 (a) Le juriste tenu de se déplacer en dehors de la région de l'administration centrale en service commandé part au moment et par le moyen de transport déterminés par l'Employeur et est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux clauses 12.11 et 12.12. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque arrêt en cours de route, à condition que ces arrêts ne s'étendent pas à toute nuit prévue passée à cet endroit.

(b) Aux termes de l'alinéa a), lorsque le juriste utilise les transports en commun et, qu'à cause d'un retard imprévisible ou inévitable, il est obligé de passer une nuit imprévue dans un logement, le temps de déplacement comprend nécessairement le temps des arrêts en cours de route de même que le temps requis pour arriver à ce logement.

12.11 Aux fins des clauses 12.10 et 12.12, le temps de déplacement pour lequel le juriste est rémunéré est le suivant :

a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.

b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire au juriste pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

c) Lorsque le juriste demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

12.12 Lorsque le juriste est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 12.10 et 12.11 :

(a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération quotidienne normale;

(b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

(i) sa rémunération habituelle pour la journée pour une période combinée de voyage et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures et

(ii) au taux de temps et demi pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire.

(c) un jour de repos ou un jour désigné férié, le juriste est rémunéré au taux de temps et demi pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures au taux horaire.

d) Dans le calcul des heures travaillées et/ou en déplacement pour les fins des clauses b) et c) ci-dessus, le juriste est réputé avoir travaillé et/ou avoir été en déplacement pendant 7,5 heures par jour quand il a travaillé et/ou été en déplacement pendant plus de 7,5, mais moins de 8,5 heures. Tous les autres calculs du temps de déplacement sont basés sur chaque période de déplacement de 30 minutes.

12.13 Il n'est versé aucune rémunération pour le temps de déplacement pris pour se rendre à des cours, séances de formation, conférences et séminaires auxquels un juriste est envoyé à des fins de perfectionnement professionnel, à moins qu'il ne soit obligé par l'Employeur à y assister.

12.14 Sur demande du juriste et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise au titre du temps de déplacement peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien du juriste au 30 septembre.

12.15 Dans le cas où l'Employeur a convenu de faire des paiements en espèces au titre du temps de déplacement, l'Employeur s'efforcera de verser la rémunération dans les six (6) semaines suivant le 30 septembre.

20. Aucune rémunération n'est versée aux juristes aux niveaux LA-2B et LA-3 pour leur temps de déplacement.

21. Toutes les dispositions sur la rémunération des heures supplémentaires et du temps de déplacement entreront en vigueur 120 jours après la date de la présente décision.

Congé annuel

22. Le conseil a décidé que les employés acquerront des congés annuels de la façon suivante :

Jusqu'à 5 ans de service	15 jours
Avec 5 ans de service	20 jours
Avec 15 ans de service	22 jours
Avec 17 ans de service	23 jours
Avec 18 ans de service	25 jours
Avec 25 ans de service	27 jours
Avec 28 ans de service	30 jours

Toutefois, les employés occupant actuellement un poste de niveau LA-2B ou LA-3 et ayant droit ou pouvant avoir droit à 25 jours de congé avant d'avoir accumulé 18 années de service continuent de bénéficier de 25 jours de congé comme avant.

23. Le conseil rejette la proposition de l'Association voulant que les employés reçoivent un crédit additionnel forfaitaire de 15 heures de congé en compensation de la suppression du congé de mariage.

Perfectionnement professionnel

24. Les deux parties ont avancé de longues propositions sur ce sujet, même si elles s'entendaient sur la plupart de ses aspects. La décision du conseil sur les points en litige est la suivante :

Généralités

20.01 Les parties reconnaissent que, pour maintenir et accroître leurs connaissances professionnelles, les juristes doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article.

...

e) Le juriste choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit. Le juriste n'a pas droit à la rémunération prévue à l'article X, Heures supplémentaires, et Y, Temps de déplacement, pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe.

f) Le juriste qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé pour ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'Employeur juge justifiés.

[...]

Critères de sélection

a) Après avoir tenu des consultations avec l'Association, l'Employeur établit des critères de sélection tenant compte des contraintes budgétaires et opérationnelles pour accorder des congés en vertu des clauses 20.02, 20.03 et 20.04. Sur demande, une copie de ces critères est remise à un juriste et/ou au représentant de l'Association.

b) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels que peuvent générer des consultations sur le perfectionnement professionnel. À cette fin, l'Employeur tiendra sur demande des consultations avec l'Association, conformément à l'Article 25, Consultation mixte.

Congé de maladie

25. Les deux parties ont avancé de longues propositions sur ce sujet. Elles s'entendaient à de nombreux égards. Sur les points où elles étaient en désaccord, le conseil a décidé ce qui suit, basé sur la proposition de l'employeur :

Crédits

18.01

(a) Tout juriste acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante quinze (75) heures.

18.02 Tout juriste bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine, et

b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

18.05 Lorsque le juriste n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 18.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

18.05A Nonobstant ce qui précède, le juriste au niveau LA-3 qui n'a pas suffisamment de crédits de congé de maladie payés pour couvrir toute la période de sa maladie peut se faire accorder par l'Employeur, à la discrétion de celui-ci, une avance de crédits de congé de maladie d'au plus cent trente (130) jours ouvrables. Les crédits ainsi avancés ne sont pas recouverts des crédits de congé de maladie gagnés par la suite.

18.06 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par le juriste indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est tenue, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, pour satisfaire aux exigences de l'alinéa 18.02a).

L'Employeur peut obtenir n'importe quand une opinion médicale de Santé Canada ou de son représentant autorisé sur l'aptitude du juriste à s'acquitter de la totalité ou d'une partie de ses fonctions.

Remboursement des frais de repas

26. L'Association a proposé que les employés tenus de travailler tard ou de travailler un jour de repos ou un jour férié devraient continuer d'avoir droit au remboursement du coût réel de leurs repas. L'employeur s'y est opposé.

27. Le conseil décide ce qui suit, basé sur la proposition de l'Association :

Tout juriste qui est appelé par l'Employeur à faire des heures supplémentaires au-delà de la pause-repas ou qui travaille au moins trois heures un jour de repos ou un jour férié désigné peut se faire rembourser les frais de un ou plusieurs repas, selon le nombre de pauses-repas comprises dans la période de temps travaillée, jusqu'à concurrence des montants prévus à l'annexe C de la Directive concernant les voyages.

Bureaux

28. L'Association a proposé que les employés aient en principe des bureaux individuels fermés pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles. L'employeur s'y est opposé, mais a proposé

un protocole d'entente prévoyant que l'Association et les principaux ministères employeurs tiennent des consultations sur l'aménagement approprié des bureaux.

29. Le conseil décide ce qui suit :

Les parties tiendront des consultations au palier national, ou à tout autre palier sur lequel elles pourront s'entendre, au sujet de l'aménagement approprié des bureaux compte tenu (i) des responsabilités confiées aux membres de l'unité de négociation, particulièrement de leur obligation professionnelle d'assurer la confidentialité et le respect du privilège du secret professionnel du juriste et (ii) du contexte de la fonction publique fédérale.

Elles se rencontreront dans les cent cinquante (150) jours de la présente décision pour entreprendre leurs discussions.

Administration de la paye

30. Il est impossible au conseil de trancher cette question technique complexe avec le peu de représentations que les parties lui ont soumises. Il leur renvoie donc cette question pour qu'elles poursuivent leurs négociations.

Indemnité de vêtements de cour

31. Le conseil accepte fondamentalement la proposition de l'Association à ce sujet et décide ce qui suit :

Lorsqu'il est tenu régulièrement de porter des vêtements de cour pour s'acquitter de ses fonctions, le juriste a droit au remboursement du coût d'un ensemble complet de vêtements de cour, jusqu'à concurrence de 1 200 \$, à condition que l'Employeur ne lui ait versé aucun montant pour ces articles au cours des cinq (5) années précédentes. Les articles de remplacement sont remboursés lorsque les articles existants sont en mauvais état. Les juristes doivent assumer eux-mêmes le coût

des vêtements perdus. En outre, ils ont droit au remboursement du coût d'une chemise neuve par année, jusqu'à concurrence de 100 \$. Lorsque les circonstances individuelles le justifient, et avec l'approbation de l'Employeur, le juriste a droit également au remboursement du coût de vêtements de cour supplémentaires dont il a raisonnablement besoin, y compris des chemises.

Traitements et durée d'application

32. Comme le conseil l'a souligné au début de la présente décision, la *LCD* fixe le maximum des augmentations salariales pouvant être accordées aux membres de l'unité de négociation, à savoir (voir l'article 16 de la *LCD*) :

- a) dans l'exercice 2006-2007, 2,5 %;
- b) dans l'exercice 2007-2008, 2,3 %;
- c) dans l'exercice 2008-2009, 1,5 %;
- d) dans l'exercice 2009-2010, 1,5 %; et
- e) dans l'exercice 2010-2011, 1,5 %.

33. Bien que ces pourcentages correspondent aux augmentations maximales autorisées par la *LCD* (voir le paragraphe 17(1) de cette loi), l'employeur a proposé que le conseil les accorde à compter du 10 mai de chaque exercice visé. Il a également proposé que la durée d'application de la décision soit de cinq ans et qu'elle expire donc le 9 mai 2011.

34. L'Association ne conteste pas la proposition de l'employeur quant à la durée d'application de la décision. Toutefois, elle a argué que le conseil est autorisé à accorder des augmentations salariales nettement plus élevées que les susmentionnées. Nous devons répondre à cet argument.

35. Le sous-alinéa 34(1)a)(iv) de la *LCD* autorise la décision arbitrale à :

prévoir toute rémunération additionnelle — autre qu'une prime de rendement — s'appliquant à tout niveau de poste de ce groupe le 9 mai 2006, mais le montant ou le taux de celle-ci ne peut, pour un niveau donné, être supérieur au plus élevé des montants ou taux de la rémunération additionnelle applicable à tout employé occupant un poste de ce niveau à cette date.

L'article 2 de la *LCD* donne de l'expression « rémunération additionnelle » la définition suivante :

« Allocation, boni, prime ou autre paiement semblable à l'un ou l'autre de ceux-ci versés aux employés. »

L'Association souligne qu'on a versé pendant des années une « rémunération additionnelle » aux juristes affectés à Toronto sous la forme d'une prime de Toronto. Le montant de cette prime variait selon le niveau entre 11 700 \$ et 18 100 \$ par année. D'après l'Association, le conseil est donc autorisé par le sous-alinéa 34(1)a)(iv) à accorder à tous les membres de l'unité de négociation, sauf à ceux qui ont droit à la prime de Toronto, une augmentation salariale équivalant à cette prime de Toronto, en sus des augmentations salariales énumérées à l'article 16 de la *LCD*.

36. Il nous est impossible de donner notre aval à l'argument de l'Association fondé sur le sous-alinéa 34(1)a)(iv).

37. Premièrement, nous avons peine à croire qu'après avoir promulgué un plan soigneusement conçu pour limiter les augmentations salariales par souci de contrôler les dépenses gouvernementales, le Parlement aurait voulu autoriser notre conseil à accorder des augmentations salariales substantielles en amenant le traitement de tous les employés travaillant ailleurs qu'à Toronto à égaliser celui de leurs homologues torontois. Cela serait si manifestement contraire aux objectifs déclarés de la loi qu'il faudrait un libellé vraiment très clair pour nous persuader que c'est ce que le Parlement souhaitait.

38. Deuxièmement, quelle qu'ait été l'explication de la différence entre les taux de rémunération à Toronto et ailleurs dans le passé, la *LCD* dispose expressément que les employés travaillant à Toronto et à l'extérieur de Toronto ont droit à une rémunération différente. C'est ce qui est précisé à son Annexe 2, où figurent les taux de rémunération pour toutes les régions sauf celle de Toronto et ceux de la région de Toronto. La différence entre les deux échelles de taux ne peut donc pas être considérée comme une « prime » et par conséquent comme une « rémunération additionnelle » au sens où cette expression est définie dans la *LCD*. Considérer la différence entre les taux de rémunération à Toronto et à l'extérieur de Toronto comme une « rémunération additionnelle » serait faire fi du libellé de l'Annexe 2 de la *LCD*.

39. Troisièmement, l'Association a fait valoir que le conseil doit se conformer au sens du sous-alinéa 34(1)a)(iv), en déclarant que cette disposition n'a pas d'autre sens que celui qu'il prétend. Nous ne sommes pas de cet avis. Le conseil souscrit à l'argument de l'employeur, en concluant que le sous-alinéa 34(1)a)(iv) doit être interprété pour rendre possible « l'harmonisation à la hausse » des indemnités versées aux employés qui étaient auparavant représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ainsi qu'à ceux qui n'étaient pas représentés jusqu'à présent.

40. Le conseil décide que les traitements figurant à l'Annexe 2 de la *LCD* seront augmentés comme suit :

- a) le 10 mai 2006, de 2,5 %;
- b) le 10 mai 2007, de 2,3 %;
- c) le 10 mai 2008, de 1,5 %;
- d) le 10 mai 2009, de 1,5 %; et
- e) le 10 mai 2010, de 1,5 %.

41. Comme la *LCD* l'exige, les régimes de rémunération au rendement en vigueur le 9 mai 2006 s'appliquent pour toute la durée d'application de la présente décision. Les régimes de rémunération au rendement seront incorporés à la convention collective sous forme d'appendices.

42. Comme convenu par les parties, la durée d'application de la présente décision s'étend jusqu'au 9 mai 2011.

Période de mise en œuvre

43. L'employeur a proposé qu'il lui soit accordé 150 jours à compter de la date de la présente décision pour la mettre en œuvre. L'Association demande que tous les paiements rétroactifs soient versés dans les 30 jours de la décision.

44. L'article 157 de la *Loi* se lit comme suit :

Sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties commencent à appliquer les conditions d'emploi sur lesquelles statue la décision arbitrale dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à compter de laquelle la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long dont celles-ci peuvent convenir ou que la Commission peut, sur demande de l'une d'elles, accorder.

Le conseil estime que cet article impose une période de mise en œuvre obligatoirement de 90 jours qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord des parties ou par une ordonnance de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. À notre avis, le conseil n'a pas le pouvoir de modifier cette période de 90 jours. Les propositions des deux parties à ce sujet sont donc rejetées faute de compétence.

Dernières questions

45. Sauf indication contraire dans la présente décision, toutes les dispositions qu'elle renferme prennent effet le premier jour du mois suivant la date où elle est rendue.

46. Le conseil note que les parties se sont entendues sur de nombreux points au cours des négociations et de la médiation ainsi que de l'audience d'arbitrage elle-même. Il n'a donc pas besoin de rendre une décision à leur égard. Toutes les autres propositions qui lui ont été soumises par l'une ou l'autre des parties et qu'il n'a pas tranchées dans une autre partie de la présente décision doivent être considérées comme rejetées.

47. Lorsque le conseil a numéroté les dispositions sur lesquelles il a statué (p. ex. « clause 18.01 »), il a adopté la numérotation de la partie qui lui a soumis la proposition en question. Il laisse aux parties le soin de renuméroter les dispositions.

48. Le conseil demeure saisi du différend pour pouvoir trancher au besoin les questions relatives à l'administration de la paye (voir le paragraphe 30 ci-dessus) et toutes les autres questions où les parties sont incapables de s'entendre sur la façon d'intégrer les dispositions de la présente décision dans leur convention collective.

49. L'Association a également demandé au conseil de rester saisi du différend en ce qui concerne les traitements, afin de pouvoir revenir sur la question dans l'éventualité où sa contestation de la validité constitutionnelle de la LCD serait fructueuse. À notre avis, cela ne serait pas approprié, et nous rejetons cette demande de l'Association.

50. Les deux membres ne sont pas d'accord avec la décision. Ils ont demandé l'inclusion à la décision de commentaires expliquant leur désaccord.

51. M. Munn, le membre proposé par l'employeur, a fourni les raisons suivantes :

[Traduction]

La décision d'accorder des heures supplémentaires se soldera par une iniquité importante par rapport aux autres groupes de la fonction publique. Le groupe du Droit est le seul de la fonction publique dont les membres ont droit à des heures supplémentaires tout en étant assujettis à un régime de rémunération au rendement. Ces éléments ont toujours été incompatibles. Le fait d'avoir droit à ces deux éléments équivaut à recevoir une double rémunération.

En outre, aucune des conventions collectives de comparaison fournie par l'agent négociateur ne prévoyait la rémunération des heures supplémentaires. Selon moi, cela rend compte du fait que la rémunération classique des heures supplémentaires est très inhabituelle pour les juristes, compte tenu de la nature de leur travail.

En fait, la convention collective des avocats du Manitoba fournie par l'agent négociateur inclut une approche conforme à la proposition de congé exceptionnel payé soumise par l'employeur. Cette proposition, appliquée à l'ensemble du groupe de l'unité de négociation, tiendrait mieux compte de la nature des tâches effectuées par les membres du groupe.

Le régime découlant de la décision créera des perturbations sans précédent dans le milieu de travail. Les effets de ces perturbations pourraient se faire sentir longtemps encore après l'expiration de la décision. Une meilleure approche consisterait à maintenir le *statu quo* et à laisser aux parties la responsabilité de concevoir un régime qui tienne mieux compte de leur réalité et de leurs priorités.

Pour ces motifs, je suis en désaccord avec l'inclusion du régime proposé de rémunération des heures supplémentaires à la décision.

52. M. Hayes, le membre proposé par le syndicat, a fourni les raisons suivantes :

[Traduction]

Je ne suis pas d'accord avec cette décision. Mon collègue qui représente l'employeur a commenté la disposition sur les heures supplémentaires accordée par le président. On peut considérer que mes objections fondamentales renvoient également à cette disposition, mais à titre d'exemple uniquement.

L'argument principal présenté par l'employeur est le suivant : une convention collective régissant la fonction de juriste devrait refléter les ententes précédemment conclues par d'autres unités de négociation de la fonction publique fédérale. L'Association a présenté des propositions axées davantage sur les juristes. Le président a préféré l'approche de l'employeur. Par conséquent, on ne

s'est pas vraiment efforcé d'adapter les dispositions importantes aux circonstances qui s'appliquent aux juristes – sauf dans le cas d'une exception notable.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, le président a accordé une disposition qui s'avère inférieure à celle qui s'appliquait antérieurement aux avocats qui étaient membres de l'ancienne unité de négociation IPFPC (LA). S'il est admis que le principe de la reproduction doit régir l'arbitrage de différends, ce que personne ne conteste, alors rien ne justifie qu'une décision accorde quelque chose qui soit inférieur à ce que l'employeur lui-même avait précédemment accepté dans le cadre d'une libre négociation collective. L'employeur n'a pas soumis d'observations indiquant que la clause conventionnelle sur les heures supplémentaires lui ait causé quelques difficultés que ce soit lorsqu'elle était appliquée aux juristes.

La disposition sur les heures supplémentaires accordée dans la présente affaire annule des droits existants pour de nombreux membres de l'unité de négociation, refuse purement et simplement le droit aux heures supplémentaires non discrétionnaires pour les membres de certaines classifications, et oblige les membres ayant droit à des heures supplémentaires à travailler au moins une heure par jour sans aucune rémunération. À ma connaissance, une telle clause est sans précédent.

Je ne suis pas d'accord non plus avec la distinction qui a été établie entre les classifications LA-2B et LA-3 et le reste du groupe, et qui est maintenue dans une autre partie de la décision du président. Selon moi, les juristes représentés par l'Association étaient en droit de s'attendre à une convention collective axée sur les juristes et s'appliquant généralement à la totalité d'entre eux. Or, ce n'est pas ce à quoi ils ont eu droit. En outre, en ce qui a trait aux éléments importants susmentionnés, la convention collective est inférieure à ce qui est devenu la norme dans d'autres ententes conclues dans la fonction publique fédérale. Ce résultat regrettable aurait pu être évité si le président avait choisi d'appliquer de façon uniforme le principe de la reproduction, comme l'employeur l'avait demandé au conseil avec beaucoup d'insistance. Cette décision entraîne un résultat des plus désolants, particulièrement si l'on tient compte du fait que les salaires des juristes fédéraux, gelés à la suite de l'adoption de récentes mesures législatives, sont maintenant de beaucoup inférieurs à ceux des avocats travaillant dans des administrations provinciales de comparaison.

DATÉ à Thornhill (Ontario) le 23 octobre 2009.

Michael Bendel,
président