

Date : 20061005

Dossier : 585-02-3

*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un conseil d'arbitrage

ENTRE

**INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA
agent négociateur**

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
employeur**

**AFFAIRE : Demande d'arbitrage
Groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP)**

***Devant : Yvon Tarte, président
Gray Gillespie et Robert McIntosh, membres***

Pour l'agent négociateur : Michel Gingras et Denise Doherty-Delorme

Pour l'employeur : Georges Hupé

**Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 27 et 28 septembre 2006.**

- (1) Dans une lettre datée du 21 juin 2006, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) a demandé l'établissement d'un conseil d'arbitrage à l'égard d'un différend concernant les employés de l'employeur faisant partie de l'unité de négociation du groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP), conformément à l'article 136 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la *Loi*).
- (2) À sa lettre datée du 21 juin 2006, l'IPFPC a joint une liste des conditions d'emploi qu'il désirait soumettre à l'examen du conseil d'arbitrage.
- (3) Dans une lettre datée du 30 juin 2006, le Conseil du Trésor (l'employeur) a expliqué sa position quant aux conditions d'emploi qu'il souhaite renvoyer au conseil d'arbitrage.
- (4) L'IPFPC a indiqué dans une lettre datée du 10 juillet 2006 qu'il n'avait pas d'autres propositions à présenter.
- (5) L'IPFPC a donné avis de négocier le 25 août 2005. La convention collective visée dans l'avis de négocier a expiré le 30 septembre 2005.
- (6) Les parties ont tenu des séances de négociation en octobre, novembre et décembre 2005, ainsi qu'en janvier 2006.

- (7) Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a chargé le médiateur Gilles Grenier de rencontrer les parties et de les aider à régler le différend. Les séances de médiation tenues en mai 2006 ont été fructueuses et ont amené les parties à s'entendre sur plusieurs points. Les points sur lesquels elles ne s'étaient pas entendues ont été renvoyés au conseil d'arbitrage en août 2006 (2006 CRTFP 94).
- (8) Avant l'audience, les parties ont échangé des documents qui ont été soumis au conseil d'arbitrage.
- (9) Le conseil d'arbitrage a rencontré les parties le 27 septembre 2006, en tentant de les aider à arriver à une entente. Puisque son intervention n'a pas permis aux parties d'arriver à conclure un règlement définitif, il leur a donné toutes les possibilités de produire une preuve et des arguments le 28 septembre 2006.
- (10) Après l'audience, le conseil d'arbitrage s'est réuni afin d'arriver à une décision. Ce faisant, il a tenu compte de la preuve et des observations des parties, de même que des facteurs énumérés à l'article 148 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Questions en litige et décision

- (11) **8.16 DURÉE DU TRAVAIL** – L'agent négociateur a proposé que le préavis donné aux employés pour les informer d'un changement de leur horaire de travail par quarts soit porté de 72 à 168 heures.

- (12) L'employeur a déclaré qu'un préavis de 72 heures s'impose en raison des exigences opérationnelles. Il a proposé que le paragraphe soit renouvelé tel quel.
- (13) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 8.16 sera modifié de façon que le préavis de changement de l'horaire de travail par quarts des employés ne soit pas inférieur à 120 heures.
- (14) **8.20/8.21 PRIME DE FIN DE SEMAINE** – L'employeur a proposé d'uniformiser le libellé de ces paragraphes, en supprimant le paragraphe 8.20 et en stipulant que le paragraphe 8.21 s'applique à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation.
- (15) L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition.
- (16) Le conseil d'arbitrage décide que les paragraphes 8.20 et 8.21 seront renouvelés sans modification.
- (17) **9.08 HEURES SUPPLÉMENTAIRES (INDEMNITÉ DE REPAS)** – L'agent négociateur a proposé que l'indemnité de repas prévue au paragraphe 9.08 soit établie par renvoi à l'indemnité de repas prévue pour « toutes les provinces » par le Conseil national mixte, telle que modifiée de temps à autre.
- (18) L'employeur s'est opposé à cette proposition.

- (19) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 9.08 sera renouvelé sans modification.
- (20) **10.02 RAPPEL AU TRAVAIL** – L'employeur a proposé un nouveau libellé applicable aux situations dans lesquelles un(e) employé(e) rappelé(e) au travail peut accomplir sa tâche chez lui ou chez elle, sans retourner à son lieu de travail.
- (21) L'agent négociateur s'est opposé au nouveau libellé.
- (22) Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'employeur concernant le rappel au travail ne sera pas incluse dans la convention collective.
- (23) **13.01 TEMPS DE DÉPLACEMENT (hors de l'Amérique du Nord)** – L'agent négociateur a proposé que le paiement maximal versé pour le temps de déplacement quand l'employé voyage hors de la région de son lieu d'affectation soit porté d'un maximum de 12 heures de rémunération calculée au taux ordinaire à 15 heures de rémunération au taux ordinaire, lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.
- (24) L'employeur s'est opposé à la modification proposée.
- (25) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 13.01 se lira désormais comme il suit :

13.01 Temps de déplacement

Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de la région de son lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale pour cette journée;*

- b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :*
 - (i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7½)*

 - et*

 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept heures et demie (7½), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculée au taux ordinaire, ou quinze (15) heures de rémunération calculée au taux ordinaire, lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord;*

- c) *un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculée au taux ordinaire ou de quinze (15) heures de rémunération calculée au taux ordinaire, lorsqu'il voyage hors de l'Amérique du Nord.*
- (26) **13.01 CONGÉ POUR DÉPLACEMENT** – L'agent négociateur a proposé que l'employé soit considéré comme étant en déplacement lorsqu'il est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière plutôt que pour quarante (40) nuits, comme le prévoit la convention collective.
- (27) L'employeur s'est opposé à la proposition.
- (28) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 13.09 sera renouvelé sans modification.
- (29) **14.11 JOURS DE REMPLACEMENT** – L'employeur a proposé que les employés qui gagnent des jours de remplacement lorsqu'ils travaillent un jour férié désigné payé soient tenus de prendre ces jours de remplacement avant d'être autorisés à prendre des congés annuels.
- (30) L'agent négociateur s'est opposé à cette modification de la convention collective.

- (31) Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'employeur concernant l'utilisation des jours de remplacement ne sera pas incluse dans la convention collective.
- (32) **15.02 CONGÉS ANNUELS** – L'agent négociateur a proposé que la formule d'acquisition des crédits de congé annuel soit modifiée en passant de l'approche habituelle basée sur les années de service à une approche graduée.
- (33) L'employeur s'est opposé à la proposition.
- (34) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 15.02 de la convention collective portant sur l'acquisition des crédits de congé annuel sera renouvelé sans modification.
- (35) **15.08 REPORT DES CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL** – L'agent négociateur a proposé que la date de paiement des crédits de congé annuel en sus de 262,5 heures passe de la dernière journée de l'année de congé annuel (le 31 mars) au 30 septembre.
- (36) L'employeur s'est opposé au changement proposé.
- (37) Le conseil d'arbitrage reconnaît l'importance de permettre aux employés, dans toute la mesure du possible, de prendre leurs congés annuels dans l'année au cours de laquelle ils les ont acquis, à des périodes de leur choix. Cela dit, il décide que le paragraphe 15.08 sera renouvelé sans modification.

(38) **15.19 CONGÉS ANNUELS – CONGÉ DE MARIAGE** – L’agent négociateur a proposé que les dispositions sur le congé de mariage du paragraphe 17.13 de la convention collective soient supprimées et remplacées par un congé de 37,5 heures que l’employé peut prendre une fois dans sa carrière, après le deuxième anniversaire de son entrée dans la fonction publique.

(39) L’employeur s’est opposé à la proposition, en disant que les dispositions en vigueur sur le congé de mariage devraient être renouvelées.

(40) Le conseil d’arbitrage décide que les dispositions sur le congé de mariage du paragraphe 17.13 de la convention collective seront renouvelées sans modification. Pour plus de certitude, il précise que le changement que l’agent négociateur a proposé qu’on apporte au paragraphe 15.19 de la convention collective n’y sera pas inclus.

(41) **17.10 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS**

PERSONNELLES – L’employeur a proposé que ce paragraphe soit modifié pour stipuler que l’employé ne peut l’invoquer pour trouver ou accepter un autre emploi.

(42) L’agent négociateur s’est opposé à la modification proposée.

(43) Le conseil d’arbitrage décide que le paragraphe 17.10 sera renouvelé sans modification.

(44) **17.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES –**

L'agent négociateur a proposé que les plafonds du paragraphe 17.13 soient supprimés de façon qu'il ne reste qu'une seule durée maximale de 37,5 heures. Il a proposé en outre la suppression de certaines dispositions du paragraphe visant particulièrement les employés faisant partie du groupe Météorologie (MT) de l'unité de négociation.

(45) L'employeur s'est opposé aux changements proposés.

(46) Le conseil d'arbitrage décide que le paragraphe 17.13 se lira comme il suit :

17.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

a) Pour les fins de ce paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait demeurant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou 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 de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à

réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.

c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de l'alinéa 17.13b) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

(47) 17.23 PRATIQUE RELIGIEUSE – L'agent négociateur propose l'inclusion dans la convention collective d'un paragraphe obligeant l'employeur à faire tout effort raisonnable pour accorder un congé à l'employé qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.

(48) L'employeur s'est opposé à cette proposition d'ajouter un paragraphe 17.23.

(49) Le conseil d'arbitrage décide qu'une disposition portant sur la pratique religieuse doit être incluse dans la convention collective, en ces termes :

17.23 Pratique religieuse

- a) *L'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder un congé à l'employé qui demande l'autorisation de s'absenter pour s'acquitter de ses obligations religieuses.*

- b) *Conformément aux dispositions de la présente convention, les employés peuvent demander des congés annuels, des congés compensatoires, des congés non payés pour d'autres raisons ou un échange de quarts (s'ils travaillent par quarts) pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations religieuses.*

- c) *Nonobstant l'alinéa 17.23a), à la demande de l'employé, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé payé pour qu'il puisse s'acquitter de ses obligations religieuses. Les heures de congé payé ainsi accordées doivent être remboursées heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments dont l'Employeur convient. Les heures travaillées pour rembourser le congé accordé en vertu de ce paragraphe*

ne sont pas rémunérées et ne devraient pas entraîner de paiements additionnels pour l'Employeur.

d) L'employé qui a l'intention de demander un congé ou l'autorisation de s'absenter en vertu de ce paragraphe doit en informer l'Employeur aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence en question.

(50) **48.01 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE** – Au cours de l'audience, l'agent négociateur a demandé une convention collective de trois ans expirant en septembre 2008. L'augmentation économique qu'il a réclamée pour cette troisième année est de 3,5 %. L'employeur a aussi demandé une convention de trois ans en proposant une augmentation économique de 1,75 % pour la troisième année. Quand le conseil d'arbitrage a avancé l'idée d'une augmentation de 2 % pour la troisième année, les deux parties ont exprimé le désir d'avoir une convention de deux ans. Il y a eu des discussions sur la possibilité d'une convention collective d'une durée supérieure à deux ans, mais inférieure à trois ans.

(51) Le conseil d'arbitrage décide que la durée de la convention collective sera de la date de sa signature au 30 septembre 2007.

(52) **PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES QUESTIONS**

D'INTÉRÊT PARTICULIER POUR LE GROUPE MT – L'agent négociateur a proposé l'inclusion dans la convention collective d'un protocole d'entente obligeant les parties à entreprendre au cours de la convention des consultations d'importance sur les questions d'intérêt particulier pour les employés faisant partie du groupe MT. Ces consultations pourraient porter notamment sur les cycles et les horaires de quarts, la charge de travail, les primes de quart, les préavis, les niveaux de dotation et les répercussions de l'automatisation.

(53) L'employeur s'est opposé à l'inclusion du protocole d'entente dans la convention collective.

(54) Le conseil d'arbitrage souhaite encourager les parties à avoir des échanges constructifs sur les questions relatives au milieu de travail qui intéressent le groupe MT. Or, la Section 3 de la *Loi* prévoit l'établissement de comités consultatifs et d'amélioration conjointe. L'engagement des parties à se respecter mutuellement et à entretenir des relations syndicales-patronales harmonieuses que leur impose désormais la loi les force à se pencher de façon constructive sur toutes les questions relatives au lieu de travail. En raison de ces obligations légales, le conseil d'arbitrage décide que le protocole d'entente portant sur les questions d'intérêt particulier pour le groupe MT n'est pas nécessaire, de sorte qu'il ne sera pas inclus dans la convention collective.

(55) **APPENDICE G – INDEMNITÉ DES EXAMINATEURS DE**

BREVETS – L'agent négociateur a proposé que l'indemnité provisoire

des membres du groupe SG-PAT soit incorporée dans le traitement de base de tous les examinateurs de brevets.

(56) L'employeur a proposé de renouveler cette indemnité avec les rajustements nécessaires pour tenir compte des augmentations économiques accordées par le conseil d'arbitrage.

(57) Le conseil d'arbitrage décide que l'indemnité provisoire des examinateurs de brevets sera renouvelée et rajustée pour refléter les augmentations économiques accordées au paragraphe 69 de la présente décision.

(58) **APPENDICE H – INDEMNITÉ DES OCCUPANTS DES POSTES D'ÉVALUATEURS BI À SANTÉ CANADA** – L'agent négociateur a proposé que l'indemnité actuellement versée à certains biologistes travaillant à Santé Canada soit accrue, pour leur donner la parité avec les employés MD-MOF 2 et 3.

(59) L'employeur a proposé de maintenir l'indemnité en vigueur avec le rajustement nécessaire pour tenir compte des augmentations économiques accordées par le conseil d'arbitrage.

(60) Le conseil d'arbitrage décide que l'indemnité des évaluateurs BI sera renouvelée et rajustée pour refléter les augmentations économiques accordées au paragraphe 69 de la présente décision.

- (61) **AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DES MT 5** – L'agent négociateur a proposé que l'échelle de traitement des MT 5 soit modifiée pour éviter l'anomalie résultant du fait que les échelons du milieu de l'échelle sont moins importants que ceux du bas ou du haut de l'échelle.
- (62) L'employeur s'est opposé aux changements proposés.
- (63) Le conseil d'arbitrage décide que, sous réserve des augmentations économiques accordées au paragraphe 69 de la présente décision, la valeur des augmentations d'échelon de l'échelle de traitement des MT 5 ne changera pas.
- (64) **ÉCHELONS PARTIELS DES AG-BI-CH 3** – L'agent négociateur a proposé que les échelles de traitement des AG-BI-CH 3 soient modifiées de façon à supprimer les échelons partiels aux deux derniers paliers.
- (65) L'employeur s'est opposé aux changements proposés.
- (66) Le conseil d'arbitrage décide que l'échelle de traitement des AG-BI-CH 3 sera modifiée à compter du 1^{er} octobre 2005, avant l'ajout de l'augmentation économique accordée par la présente décision, comme il suit :

58 618 61 367, 64 119, 66 864 69 616 72 363 75 113 77 863

- (67) **AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES** – L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 3 % à compter du 1^{er} octobre 2005 et de 3 % à compter du 1^{er} octobre 2006.
- (68) L'employeur a proposé des augmentations économiques de 2 % à compter du 1^{er} octobre 2005 et de 2 % à compter du 1^{er} octobre 2006.
- (69) Le conseil d'arbitrage décide que les augmentations économiques des échelles de traitement du groupe SP seront de :
- 2,4 % à compter du 1^{er} octobre 2005
 - 2,5 % à compter du 1^{er} octobre 2006
- (70) Le conseil d'arbitrage reste saisi de l'affaire pour une période de deux (2) semaines de la date de la présente décision, dans l'éventualité où les parties auraient des difficultés à l'appliquer.

Ottawa, le 5 octobre 2006

Yvon Tarte
pour le conseil d'arbitrage

Traduction de la C.R.T.F.P.