

**DANS L'AFFAIRE CONCERNANT LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL*
DANS LA FONCTION PUBLIQUE, L.C. 2003, ch. 22, ET DANS L'AFFAIRE
CONCERNANT UN DIFFÉREND RENVOYÉ À L'ARBITRAGE**

ENTRE

**LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
(l'« Employeur »)**

et

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS
(l'« Association »)**

CONCERNANT LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE (FI)

CONSEIL D'ARBITRAGE

Michel G. Picher - Président
Ryan Wood - Personne désignée par l'Employeur
Phillip Hunt - Personne désignée par l'Association

COMPARAISSANT POUR L'EMPLOYEUR :

Karine Renoux - Négociatrice, Secrétariat du Conseil du Trésor
Muriel Lamothe - Analyste, Secrétariat du Conseil du Trésor
Allan Pollock - Conseiller principal

COMPARAISSANT POUR L'ASSOCIATION :

Ronald A. Pink - Avocat
Kelly McMillan - Avocate

L'audience dans cette affaire s'est tenue à Ottawa, Ontario, le 5 avril 2013.
(Traduction de la CRTFP)

DÉCISION

[1] La présente décision arbitrale concerne l'établissement des conditions d'emploi pour les employés de l'unité de négociation de la Gestion financière (FI) du Gouvernement du Canada en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22. L'unité de négociation représentée par l'Association est composée de quelque 4 157 employés travaillant au sein de quatre classifications du groupe de Gestion financière, soit FI-1, FI-2, FI-3 et FI-4. L'unité de négociation comprend quelque 65 ministères fédéraux, dont une majorité d'employés travaillant au Québec et en Ontario, dont quelque 68,9 p. 100 dans la région de la capitale nationale. Les employés de l'unité de négociation sont considérés comme étant responsables de « [...] la planification, [...] l'élaboration, [...] l'analyse, [...] la prestation ou [...] la gestion de politiques, de programmes, de services internes de la fonction publique à caractère financier, ou d'autres activités connexes ». La norme actuelle d'admission à un poste de gestion financière classifié au premier échelon (FI-1) est de deux ans d'études postsecondaires avec spécialisation en comptabilité, finances, affaires, commerce ou économie. Un Certificat de gestion des finances du Canada compte également comme qualification. Les membres de l'unité de négociation sont pour la plupart des diplômés universitaires, souvent détenteurs de titres ou de désignations professionnels tels que comptable agréé (CA), comptable en management accrédité (CMA) ou comptable général accrédité (CGA).

[2] L'objet en litige est la convention collective pour la période de trois ans du 7 novembre 2011 au 6 novembre 2014. L'Association a présenté à l'Employeur un avis de négocier vers le 12 août 2011. Les négociations ont débuté en février 2012 et se sont poursuivies en mai, juin et septembre de la même année. Les parties ont réussi à entériner quelque 44 articles. Cependant, elles ont atteint une impasse sur plusieurs questions financières, y compris la rémunération. Après quelques discussions finales, elles se sont entendues pour faire appel à l'arbitrage pour régler les questions non réglées, comme les taux annuels de rémunération.

[3] Cet arbitrage est mené en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »). L'article 148 de la *Loi*, en particulier, donne une certaine orientation au présent Conseil et prévoit que :

148. *Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :*

a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;

b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;

c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

[4] Le Conseil suggère d'aborder les questions dans l'ordre dans lequel les parties les ont présentées.

I – TAUX DE RÉMUNÉRATION

[5] L'Employeur se base sur ce qu'il décrit comme étant le modèle des conventions collectives conclues de plein gré avec bon nombre d'agents de négociation; conventions qui établissent les conditions d'emploi de quelque 280 000 employés fédéraux syndiqués et non syndiqués, y compris des membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces canadiennes ainsi que des cadres de l'administration publique centrale. Selon la description de l'Employeur, les augmentations salariales établies à ce jour par des ententes volontaires sont de 1,5 p. 100 durant l'année 2011-2012, 1,5 p. 100 durant l'année 2012-2013 et d'un autre 1,5 p. 100 durant l'année 2013-2014. À ces augmentations, il faut rajouter 0,25 p. 100 la

(Traduction de la CRTFP)

première année et un autre 0,5 p. 100 la troisième année, en échange du retrait de l'indemnité de départ lors d'une démission volontaire ou d'un départ à la retraite.

[6] Ainsi, la proposition de l'Employeur est d'augmenter les salaires de 1,75 p. 100, de 1,5 p. 100 et de 2 p. 100 par année pour les trois années de la convention collective, incluant le rajustement accordé en compensation du retrait de l'indemnité de départ. Cette augmentation, selon l'Employeur, est conforme à celle négociée avec les 13 groupes suivants :

Agent négociateur	Groupe
Alliance de la Fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Services des programmes et de l'administration (PA)• Groupe Services de l'exploitation (SV)• Groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Architecture, génie et arpentage (NR)• Groupe Services de santé (SH)• Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)• Groupe Vérification, commerce et achat (AV)
Association canadienne des facultés de collèges militaires du Canada	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Enseignement universitaire (UT)
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Contrôle de la circulation aérienne (AI)
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, Local 2182	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Radiotélégraphie (RO)
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) (PR(NS))
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt)	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Réparation des navires (Ouest) (SR-W)
Association des juristes du ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none">• Groupe Droit (LA)

[7] L'Association soutient que, à l'heure actuelle, la majorité des employés concernés par les négociations seraient sous-payés par rapport aux employés de la fonction publique et du secteur privé auxquels ils sont comparés. L'Association affirme que cette situation rend le recrutement et le maintien en poste plus difficiles pour l'Employeur. Elle fait valoir que, par conséquent, le Conseil devrait accorder une augmentation salariale de 3,5 p. 100 annuellement pour chacune des trois années que durera la convention collective. De plus, l'Association suggère de restructurer la grille salariale, de fait, la comprimer pour la ramener de son maximum de neuf échelons à seulement six échelons pour toutes les classifications, et d'ajouter

(Traduction de la CRTFP)

un septième échelon équivalant à 4 p. 100 de plus au niveau le plus élevé. Cette restructuration entrerait en vigueur le 7 novembre 2011. Selon la soumission de l'Association, elle améliorerait grandement la situation des FI-1 et FI-2, qui travaillent actuellement selon une grille de neuf et de huit échelons respectivement. La compression de la grille salariale permettrait à ces employés de gravir plus rapidement les échelons salariaux.

[8] Selon l'Employeur, il n'y a pas de problème majeur de recrutement et de maintien en poste. Ses représentants notent que chaque offre d'emploi à l'externe des six dernières années a attiré, en moyenne, 201 candidats, dont plus de 80 p. 100 répondaient aux exigences essentielles du poste. Selon l'Employeur, il n'a eu aucune difficulté à attirer un nombre suffisant de bons candidats pour pourvoir les postes vacants. L'Employeur fait aussi valoir que l'effectif de l'unité de négociation a augmenté de quelque 36,4 p. 100 en l'espace de sept exercices financiers et que ces chiffres démentent l'existence de problèmes majeurs de recrutement et de maintien en poste.

[9] À l'appui de ses arguments au sujet des questions de maintien en poste, l'Association fait valoir ce qu'elle décrit comme un grand nombre d'offres d'emploi à l'interne entre 2010 et 2012. Son avocat mentionne qu'en trois ans, quelque 727 postes du groupe FI ont été annoncés, par rapport à une unité de négociation de 4 200 employés, ce qui représente un taux d'affichage de 17 p. 100. Ce taux est nettement plus élevé que celui de 9,8 p. 100 enregistré dans un groupe d'employés comparable, soit le groupe Économique et services de sciences sociales (EC), où 1 216 offres d'emploi ont été annoncées à l'interne par rapport à une unité de négociation de quelque 12 352 membres. Cependant, ces chiffres fournis par l'Association ne reflètent pas tout à fait la réalité, puisque dans certaines sections de l'unité de négociation, par exemple la GRC, une importante majorité des nominations sont historiquement effectuées au moyen d'un processus de nomination sans concours et non annoncé.

[10] L'Association attire essentiellement l'attention sur le taux de mobilité interne ou « roulement » au sein de l'unité de négociation, ce qui, soutient-elle, est indicateur d'un certain problème de recrutement et de maintien. Son avocat souligne que, sur une période de 11 ans, entre 1997 et 2008, on a observé un taux de mobilité interne de quelque 48 p. 100 dans l'unité de négociation, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de 36 p. 100 dans l'ensemble du secteur public. L'Association soutient que l'Employeur a particulièrement du mal à embaucher à l'extérieur de l'unité de négociation, en particulier pour les postes mieux payés situés nettement

(Traduction de la CRTFP)

au-dessus du premier échelon. En ce qui concerne le recrutement à partir du secteur privé, l'avocat de l'Association cite un rapport de 2011-2012 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada selon lequel, de 2011 à 2012, seulement 16,6 p. 100 des FI auraient été recrutés à l'extérieur de la fonction publique. À titre de comparaison, le taux de recrutement externe est de 55,6 p. 100 dans le groupe Économique et Services de sciences sociales (EC) et de 36,3 p. 100 dans le groupe Systèmes d'ordinateurs (CS).

[11] L'Association ajoute que les plans d'activités et les rapports ministériels ont en général confirmé la difficulté des agences et des ministères fédéraux à recruter et à maintenir en poste des agents financiers qualifiés. Elle renvoie notamment à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Service correctionnel Canada (SCC), Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), Transport Canada (TC) et Ressources naturelles Canada (RNC). Toutes ces agences et tous ces ministères, selon l'Association, ont d'une façon ou d'une autre exprimé des inquiétudes relativement à la difficulté d'attirer et de maintenir en poste des agents financiers qualifiés.

[12] Après étude de la documentation, nous avons plutôt tendance à croire qu'il existe en effet un problème de recrutement et de maintien. Les données dont nous disposons suggèrent que, malgré une mobilité ascendante importante à l'intérieur même de l'unité de négociation, puisqu'il y a plus d'employés des échelons inférieurs qui demandent et obtiennent des postes vacants mieux classifiés, il semble que les nouvelles recrues intègrent généralement l'unité de négociation par le premier échelon et que l'embauche ne reflète pas le recrutement en milieu de carrière d'employés qualifiés et expérimentés du secteur privé. Il est difficile de rejeter d'emblée l'argument de l'Association selon lequel cette situation reflète, à un certain niveau, le peu d'attrait des postes de rang moyen ou élevé de l'unité de négociation pour les employés du secteur privé, ce qui suggère que la comparaison entre les taux de salaire des agents financiers expérimentés de l'unité de négociation et les taux de leurs homologues du secteur privé est peu avantageuse.

[13] Il n'est pas contesté que, depuis au moins 2000, les parties se sont entendues et ont retenu certains groupes professionnels de la fonction publique fédérale comme étant des comparateurs internes appropriés, au moyen de plusieurs rondes de négociations et d'arbitrages de différends antérieurs. Quatre groupes ont été retenus :

(Traduction de la CRTFP)

- Économique et services de sciences sociales (EC)
- Gestion du personnel (PE)
- Vérification (AU)
- Commerce (CO)

[14] Au fil du temps, les parties ont établi un parallèle approximatif des catégories salariales des niveaux du groupe FI par rapport aux quatre groupes comparateurs. Ce parallèle est résumé par le tableau suivant :

FI-1	FI-2	FI-3	FI-4
AU-2	AU-3	AU-4	AU-5
PE-3	PE-4	PE-5	PE-6
EC-4	EC-5	EC-6	EC-7
CO-1	CO-2	CO-2	CO-3

[15] Au risque de simplifier à l'excès, les employés du groupe EC sont considérés comme étant responsables de recherches, de sondages, de prévisions et d'études économiques, socio-économiques et sociologiques. Le groupe PE participe à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Comme pour une partie du groupe EC, un diplôme universitaire avec spécialisation en ressources humaines, en relations de travail ou dans un domaine similaire est requis. Le groupe AU effectue des fonctions de vérification et de comptabilité, et un diplôme universitaire avec spécialisation en comptabilité, en administration des affaires, en commerce ou en finances est habituellement requis. Le groupe CO participe à l'élaboration et à la prestation de politiques, de programmes et de services de développement économique, bien que seul un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent soit requis; et qu'il détienne d'importantes responsabilités administratives et de bureau.

[16] L'Association affirme que sa position fondamentale est que l'offre de l'Employeur ferait perdre du terrain aux employés de l'unité de négociation FI par rapport aux quatre autres groupes comparateurs. Pour étayer cet argument, l'Association a remis au Conseil un dossier comprenant plusieurs tableaux de données qui reflètent la comparabilité des résultats entre les cinq groupes comparateurs tant en fonction de l'augmentation salariale proposée par l'Employeur et que de celle proposée par l'Association.

(Traduction de la CRTFP)

[17] Tel qu'il est noté ci-dessus, l'Employeur croit que le présent Conseil devrait rester fidèle au modèle appliqué lors des ententes conclues avec les quatre groupes comparateurs. Ses représentants affirment que des augmentations de 1,75, 1,5 et 2 p. 100 sur une période de trois ans, incluant la compensation pour le retrait de l'indemnité de départ, permettraient un règlement juste dans tous les cas. Bien que les données révèlent une certaine mobilité interne au sein de l'unité de négociation, le présent Conseil n'a reçu aucune preuve de départs massifs d'employés de l'unité pour aller travailler à l'extérieur de l'unité de négociation. Au bout du compte, la difficulté de maintien relevée par l'Association est un problème de stabilité interne, plutôt qu'un problème de taux élevé de départ de l'unité de négociation. Tout au plus, selon l'Employeur, ces données reflètent la mobilité ascendante des employés en fonction du processus normal de dotation des postes vacants.

[18] Après avoir examiné attentivement les données soumises, il est permis de croire que la proposition de l'Employeur relative aux augmentations salariales pourrait jouer négativement sur l'écart salarial entre les salaires de la présente unité de négociation et ceux des quatre groupes comparateurs. Nous ne sommes pas disposés à rejeter d'emblée l'argument du syndicat selon lequel la structure générale de la grille salariale rendrait difficile le recrutement d'agents financiers qualifiés issus du secteur privé pour occuper des postes vacants dans les classifications FI-3 et FI-4, qui sont mieux rémunérées.

[19] De plus, nous sommes quelque peu solidaires à l'argument de l'Association en ce qui concerne la proposition de comprimer la grille salariale. Comme l'illustre le tableau fourni par l'Association, le nombre moyen d'échelons pour les employés des quatre groupes comparateurs et du groupe Droit est de 6,3. À nos yeux, cela démontre un désavantage relatif à l'égard des employés de la présente unité de négociation, qui ont neuf et huit échelons dans les catégories FI-1 et FI-2, respectivement. Vu les circonstances, nous admettons qu'il soit approprié d'ordonner une compression de la grille salariale de façon à avoir sept échelons aux quatre niveaux de classification. Cette mesure, selon nous, placera plus équitablement les employés du groupe de négociation dans la moyenne des groupes comparatifs et du groupe Droit. À noter que, même si l'on exclut le groupe Droit, le nombre moyen d'échelons pour les quatre groupes comparatifs est de 6,7, que l'on peut aisément arrondir à sept. Nous ne voyons pas pourquoi le groupe concerné par le présent litige devrait être pénalisé dans son taux de progression. Notre formule pour la compression est décrite dans l'annexe A de cette décision.

(Traduction de la CRTFP)

[20] Qu'arrive-t-il aux taux d'augmentation salariale? Nous rejetons la thèse de l'Association selon laquelle l'unité de négociation connaîtrait des problèmes généralisés de maintien proprement dit, car le mouvement des employés se confine généralement à l'intérieur même de l'unité. Cependant, bien qu'on ne puisse accorder beaucoup d'importance à la question du recrutement et du maintien en général, nous ne pouvons rejeter d'emblée le fait qu'il est indéniable que l'on éprouve de la difficulté à attirer des employés expérimentés du secteur privé pour pourvoir des postes de classification FI-3 et FI-4. L'argument non contesté avancé par le syndicat est que, selon un rapport de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, seulement 16,6 % des nouveaux agents du groupe FI auraient été recrutés à l'extérieur de la fonction publique entre 2011 et 2012, alors que 55,6 % des nouveaux employés du groupe Économique et sciences sociales (EC) et 36,3 % de ceux du groupe Systèmes d'ordinateur (CS) viendraient du secteur privé. Nous admettons cette différence comme une preuve que les employés de l'unité de négociation sont désavantagés au chapitre salarial par rapport à leurs homologues du secteur privé, et nous estimons que l'offre de l'Employeur ne répond pas à ce problème. De plus, tel qu'il a été noté par le syndicat, l'offre de l'Employeur donnerait lieu à une situation inhabituelle où certains agents du groupe FI auraient un salaire inférieur à celui des employés administratifs et d'écriture du groupe CO qu'ils sont censés diriger et superviser. Nous trouvons donc valable l'argument de l'Association en ce qui concerne les pertes potentielles en fait de positionnement relatif entre les employés de l'unité de négociation des agents financiers et ceux des quatre groupes comparateurs. Selon nous, il est approprié de leur accorder une augmentation salariale qui respecte et qui préserve les relations historiques avec ces groupes comparateurs.

[21] Pour les raisons citées, nous prescrivons des augmentations salariales en fonction du modèle établi par l'Employeur, combinées à la formule de compression de la grille salariale décrite dans l'appendice A de la présente décision.

II – ARTICLE 20 – RAPPEL AU TRAVAIL

[22] L'Employeur propose de modifier le libellé des paragraphes 20.01 et 20.02 de la convention collective. L'objectif de ce nouveau libellé est d'indiquer clairement que l'indemnité de rappel minimale est censée s'appliquer une seule fois par période de huit heures. Il semble que l'objet soit d'éviter de multiplier l'indemnité de rappel minimale au cas où un employé serait rappelé au travail plus d'une fois lors d'une même période de huit heures. Nous trouvons que la

(Traduction de la CRTFP)

clarification demandée par l'Employeur concorde avec l'esprit et l'objet de l'indemnité de rappel et avec des ententes conclues dans d'autres conventions collectives du secteur fédéral; nous accueillons donc cette demande de clarification.

III – ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE DÉPART

[23] Tel qu'il est indiqué ci-dessus, notre décision relative aux salaires comporte une légère augmentation pour compenser notre acceptation de la proposition de l'Employeur relativement au retrait de l'indemnité de départ. Nous trouvons que la proposition de l'Employeur représente une formule appropriée en vue de compenser la suppression permanente de l'indemnité de départ de la convention collective. La proposition de l'Employeur en ce qui concerne l'article 25 est donc acceptée et entrera en vigueur à la date de la présente décision.

IV – ARTICLE 29 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

[24] L'Association propose d'améliorer les droits de congé des nouveaux employés. Selon l'entente actuelle, les nouveaux employés ont droit à trois semaines de congé annuel payé, puis passent à quatre semaines à leur huitième année de service. La proposition de l'Association accorderait à tous les employés quatre semaines de congé jusqu'à leur seizième année de service depuis leur embauche initiale.

[25] Compte tenu du degré de responsabilité décisionnelle de la plupart des membres de cette unité de négociation et du niveau généralement élevé de leur salaire, nous estimons qu'une certaine amélioration de leurs modalités de congé annuel est justifiée. Nous prescrivons donc de modifier la convention collective de façon à accorder, à compter de la date de la présente décision, trois semaines de congé annuel payé aux employés ayant moins de cinq ans de service, et quatre semaines de congé annuel payé à ceux ayant plus de cinq ans de service jusqu'à la fin de leur seizième année de service, après quoi les droits de congé correspondront à ceux déjà établis dans la convention collective.

V – ARTICLE 36 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

[26] La convention collective actuelle accorde aux employés des congés non payés pour les soins de membres de la famille souffrant des troubles précisés au paragraphe 36.03. La proposition de l'Employeur serait de modifier le libellé de façon à rendre ce droit conditionnel plutôt qu'absolu, et ultimement [traduction] « sous réserve des besoins opérationnels ». L'Employeur n'a cité aucun préjudice précis lui ayant été occasionné par l'usage de la clause des congés non payés pour les soins d'un membre de la famille par des employés de l'unité de négociation représentée par l'Association. Par conséquent, nous ne voyons aucun motif clair pour changer le *statu quo*. La proposition de l'Employeur est donc rejetée.

VI – ARTICLE 37 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

[27] L'Association désire modifier le libellé de l'article 37 de façon à accorder aux employés jusqu'à 7,5 heures de congé payé par année financière pour des questions familiales personnelles, comme la participation à des événements scolaires, la garde des enfants en cas de fermeture de l'école, les rendez-vous juridiques, financiers ou autre rendez-vous professionnels.

[28] Nous trouvons que les changements proposés par l'Association aux modalités des congés ne sont pas déraisonnables et croyons qu'il est approprié d'étendre les heures de congé dans la mesure proposée par l'Association. Nous notons également que l'Employeur s'oppose peu à ce changement, compte tenu du retrait de l'indemnité de départ pour démission volontaire. La demande de l'Association à ce sujet est donc accueillie.

VII – ARTICLE 40 – CONGÉ DE DÉCÈS

[29] L'Employeur allègue que la proposition de l'agent négociateur relativement au congé de décès, qui augmenterait la période de deuil permise par le paragraphe 40.02 de la convention collective de cinq à sept jours consécutifs, a déjà été accordée dans plusieurs autres ententes récentes. Il estime donc que, si l'indemnité de départ pour démission volontaire est retirée, cette demande de l'Association ne devrait pas être perçue comme étant inacceptable. Compte tenu

(Traduction de la CRTFP)

de l'acceptation de la proposition de l'Employeur relative au retrait de l'indemnité de départ, nous acceptons la modification de l'article 40 proposée par l'Association.

VIII – ARTICLE 47 – HARCÈLEMENT SEXUEL

[30] La convention collective actuelle comprend une clause interdisant le harcèlement sexuel, tel qu'il est décrit au paragraphe 47.01. L'Association propose d'en élargir la portée et d'en supprimer la référence au harcèlement sexuel et de simplement accorder un droit de grief, et vraisemblablement d'arbitrage, si un employé allègue un acte de harcèlement de tout ordre.

[31] Nous croyons que la proposition de l'Association aurait d'importantes ramifications sur les processus de grief et d'arbitrage. Nous estimons que tout progrès par rapport à cet enjeu, que l'on pourrait bien qualifier de percée majeure, devrait être conclu volontairement entre les parties, probablement en échange de quelque considération appropriée. Nous estimons qu'il n'est pas du ressort du présent Conseil d'arbitrage d'ordonner cette modification. Nous rejetons donc la demande de l'Association relative à l'article 47.

[32] Le Conseil note que le document de proposition de l'Employeur mentionne également l'article 47, où il est question de la durée de la convention collective. Or, nous ne croyons pas que ce point soit en litige. Pour être plus précis, cependant, le Conseil confirme que la convention collective sera en vigueur du 7 novembre 2011 au 6 novembre 2014.

[33] Le Conseil demeure saisi de l'affaire au cas où il aurait à trancher tout litige concernant l'interprétation ou l'application de la présente décision.

[34] L'avis divergent de la personne désignée par l'employeur, est également incorporé à la présente décision arbitrale et est ainsi formulé :

« Je me désiste de cette décision, car je ne suis pas d'accord avec la majorité de ce Conseil que des rajustements supérieurs aux modèles établis devraient être accordés.

La majorité de ce Conseil a conclu qu'un problème de recrutement et de maintien justifiait des rajustements allant au-delà du modèle de l'Employeur. Or, je crois que la restructuration de la grille et les changements aux règles des congés n'étaient justifiés.

(Traduction de la CRTFP)

Les éléments de preuve présentés en l'espèce ont démontré que les membres du groupe FI avaient une rémunération comparable à celle de leurs homologues du secteur privé et de leurs groupes comparateurs internes. Aucun rajustement n'était donc requis.

De plus, les éléments de preuve ont indiqué que si on tenait compte de la rémunération totale, le groupe FI était extrêmement bien rémunéré.

En ce qui concerne le recrutement et le maintien, les éléments de preuve ont établi les faits suivants :

- a) Les effectifs du groupe FI sont passés de 3 533 en 2006-2007 à 4 154 en 2012-2013, un taux de croissance de 17,6 %.
- b) En 2012, l'Employeur a affiché seulement 16 offres d'emploi à l'externe pour tout le groupe FI, soit un taux de vacance de 0,38 % – 16 sur 4 154.
- c) En moyenne, chacune de ces 16 offres externes a reçu 123 candidatures.
- d) L'Association n'a fourni aucune preuve qu'il y ait des offres d'emploi non comblées.
- e) L'Association fournit la preuve, à l'onglet 14 du volume 1 de leur livre de documents, qu'un nombre élevé de FI ont été jugés excédentaires au cours de la réduction des effectifs de la fonction publique, ce qui a fait davantage pencher l'équation offre/demande. Sur les 4 154 membres du groupe FI, 567 ont été touchés par le réaménagement des effectifs, dont 116 ont vu leur poste supprimé. Cela fait 13,6 % (ou un employé sur 7,3) de l'unité de négociation qui sont touchés par le réaménagement des effectifs au cours de la durée de la convention.

À la lumière de ces faits, je dois contester l'avis majoritaire de ce Conseil selon lequel l'Employeur éprouvait des difficultés de recrutement ou de maintien.

Comment un employeur qui supprime 116 postes et juge un employé sur sept comme étant excédentaire peut-il avoir des problèmes de maintien?

Comment un employeur peut-il recevoir, en moyenne, 123 candidatures par poste annoncé à l'externe, et avoir un problème de recrutement?

La majorité des membres de ce Conseil conclut aussi que la série de groupes comparatifs internes de l'Association pouvait servir de guide pour le Conseil. Je ne suis pas d'accord avec cette approche.

J'estime qu'une des lacunes majeures de cette approche visant à comparer les salaires internes est qu'elle n'utilise pas des appariements d'emplois valides. L'évaluation de l'Association est basée sur une technique d'appariement des emplois qui compare des groupes et des niveaux professionnels considérés comme étant des équivalents EX moins 1 ou EX moins 2 pour les niveaux FI-3 et FI-4, puis prolonge le tableau vers le bas en sélectionnant des comparatifs aux classifications FI-1 et FI-2. On effectuait ensuite des comparaisons dans une analyse niveau-pour-niveau. Dans tous les cas, les résultats ne peuvent être considérés comme valides, car ils n'impliquent pas que les tâches réalisées par deux postes jumelés soient de valeur équivalente. Les tableaux

(Traduction de la CRTFP)

d'équivalence ne servaient qu'à établir des groupes de relève EX moins 1 et EX moins 2 pour le niveau EX-1, et non à aider à évaluer la comparabilité des salaires.

Il est également à noter que les groupes professionnels choisis par l'ACAF à titre de comparaison (AU, CO, EC et PE) ne tiennent pas compte du fait que d'autres groupes et niveaux professionnels étaient inclus dans les tableaux d'équivalence (p. ex. les groupes AS et PG) et que ces groupes avaient des taux relatifs de rémunération bien moindres.

À l'exception du groupe EC (qui n'a vu le jour qu'en 2009), tous les autres groupes, y compris ceux non cités par l'Association, ont reçu les augmentations prescrites par le modèle sans autres ajustements ni amélioration des modalités de congé.

Étant donné les éléments de preuve présentés devant ce Conseil, je crois qu'il aurait fallu suivre le modèle d'augmentation salariale utilisé communément dans la fonction publique, sans rajustements spéciaux des salaires. »

Datée à Ottawa, Ontario, le 5^e jour de juillet 2013.

(Traduction de la CRTFP)

Michel G. Picher
Président

APPENDICE A

GRILLE SALARIALE ACTUELLE

Grille salariale actuelle, en vigueur le 7 novembre 2010 :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	48 430	50 668	52 909	55 150	57 385	59 630	61 869	64 108	67 937
FI-2	58 951	61 685	64 420	67 157	69 893	72 627	75 362	79 971	
FI-3	74 592	77 735	80 877	84 017	87 158	90 649	96 160*		
FI-4	83 308	86 840	90 379	93 919	97 457	101 384	107 547**		

*Ce chiffre ne comprend pas l'indemnité transitoire de DPF de 1 p. 100 actuellement offerte aux employés FI-3 lorsqu'ils atteignent l'échelon le plus élevé (niveau 7).

**Ce chiffre ne comprend pas l'indemnité transitoire de DPF de 2 p. 100 actuellement offerte aux employés FI-4 lorsqu'ils atteignent l'échelon le plus élevé (niveau 7).

RESTRUCTURATION ET AUGMENTATION DES SALAIRES

- Étape 1 Ajouter l'augmentation salariale de 1,75 % à compter du 7 novembre 2011.
- Étape 2 Ajouter l'augmentation salariale de 1,5 % à compter du 7 novembre 2012.
- Étape 3 Ajouter l'augmentation salariale de 2 % à compter du 7 novembre 2013.
- Étape 4 Convertir l'indemnité transitoire de DPF en salaire pour les FI-3 et FI-4 à compter du 7 novembre 2013.
- Étape 5 À compter du 7 novembre 2013, réduire la grille existante à six échelons pour tous les niveaux de classification. Ajouter un septième échelon pour tous les niveaux de classification.

ÉTAPE 1 – AUGMENTATION SALARIALE DE 1,75 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	49 278	51 555	53 835	56 115	58 389	60 674	62 952	65 230	69 126
FI-2	59 983	62 764	65 547	68 332	71 116	73 898	76 681	81 370	
FI-3	75 897	79 095	82 292	85 487	88 683	92 235	97 843		
FI-4	84 766	88 360	91 961	95 563	99 162	103 158	109 429		

(Traduction de la CRTFP)

ÉTAPE 2 – AUGMENTATION SALARIALE DE 1,5 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	50 017	52 328	54 643	56 957	59 265	61 584	63 896	66 208	70 163
FI-2	60 883	63 705	66 530	69 357	72 183	75 006	77 831	82 591	
FI-3	77 035	80 281	83 526	86 769	90 013	93 619	99 310		
FI-4	86 037	89 685	93 340	96 996	100 649	104 705	111 071		

ÉTAPE 3 – AUGMENTATION SALARIALE DE 2 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51 018	53 375	55 735	58 096	60 450	62 816	65 174	67 533	71 566
FI-2	62 100	64 980	67 861	70 744	73 626	76 507	79 388	84 242	
FI-3	78 576	81 887	85 197	88 505	91 814	95 491	101 297		
FI-4	87 758	91 479	95 207	98 936	102 662	106 799	113 292		

En tenant compte des augmentations de salaires types de 2010 à 2013 et de la suppression des indemnités de départ, la grille salariale du groupe FI connaît une augmentation de 5,25 % (5,34 % une fois composée) pour tous les niveaux.

ÉTAPE 4 – Conversion de l'indemnité transitoire de DPF en salaire pour les FI-3 (1 %) et FI-4 (2 %) à compter du 7 novembre 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51 018	53 375	55 735	58 096	60 450	62 816	65 174	67 533	71 566
FI-2	62 100	64 980	67 861	70 744	73 626	76 507	79 388	84 242	
FI-3	78 576	81 887	85 197	88 505	91 814	95 491	102 310		
FI-4	87 758	91 479	95 207	98 936	102 662	106 799	115 559		

ÉTAPE 5 – À compter du 7 novembre 2013, réduire la grille actuelle à 6 échelons pour tous les niveaux de classification et ajouter un septième échelon à tous les niveaux de classification

Comprimer la grille salariale pour la réduire à 6 échelons, puis ajouter un septième échelon avec un **1 p. 100** supplémentaire au palier supérieur pour tous les niveaux de classification. La compression de la grille a pour but de donner le **même pourcentage d'augmentation** au **dernier échelon** et au **premier échelon**.

(Traduction de la CRTFP)

	1	2	3	4	5	6	7
FI-1	51 528	54 988	58 447	61 906	65 365	68 823	72 282
FI-2	62 721	66 451	70 178	73 904	77 631	81 358	85 085
FI-3	80 186	83 565	86 942	90 318	93 694	97 447	103 333
FI-4	90 389	94 221	98 061	101 902	105 740	110 000	116 712

À compter du 7 novembre 2013, les membres de l'unité de négociation seront classifiés à l'échelon qui est le plus proche de leur taux de rémunération actuel sans y être inférieur.