

## Commission des relations de travail dans la fonction publique

---

Date : Le 7 novembre 2012

Dossier : 585-02-41

**DANS L'AFFAIRE DE LA  
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
et une demande d'arbitrage concernant  
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, en tant qu'agent  
négociateur,  
et le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur,  
relativement à l'unité de négociation du groupe Recherche (RE)**

**DEVANT :** Ian R. Mackenzie, président  
Robert Luce et Jock Climie, membres du conseil d'arbitrage

**Pour l'agent négociateur :** Denise Doherty-Delorme et Govind Nao

**Pour l'employeur :** Josée Lefebvre, John Park et Allan Pollock

**Affaire entendue à Ottawa (Ontario), les 2 et 3 octobre 2012**

---

### Introduction

[1] Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») a établi le mandat du présent conseil d'arbitrage le 22 mai 2012 (2012 CRTFP 59).

[2] Le matin de la première journée de l'audience de cette affaire, les parties (avec l'aide des personnes désignées) se sont mises d'accord sur un certain nombre de questions en litige. Les parties ont demandé que le conseil d'arbitrage inclue les questions réglées dans la présente décision.

### Historique des négociations

[3] La convention collective du groupe de Recherche (RE) a expiré le 30 septembre 2010. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(l'« IPFPC ») a signifié un avis de négocier le 14 juillet 2010. Les parties se sont rencontrées du 13 au 15 décembre 2010, du 8 au 10 mars 2011, du 30 mai au 1<sup>er</sup> juin 2011 ainsi que du 12 au 14 septembre 2011.

[4] Les parties se sont rencontrées une autre fois les 29 et 30 novembre 2011, avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

[5] Le 28 janvier 2012, l'IPFPC a déposé une demande de constitution d'un conseil d'arbitrage.

### **Unité de négociation du groupe de Recherche (RE)**

[6] L'unité de négociation du groupe RE compte environ 2 692 employés. L'unité de négociation est composée de quatre groupes professionnels (le nombre d'employés est indiqué entre parenthèses) :

Recherche scientifique : SE-RES et SE-REM (1 691)

Service scientifique de la défense : DS (589)

Recherche historique : HR (124)

Mathématiques : MA (288)

### **Accord des parties sur les questions en litige**

[7] Les parties se sont entendues sur les articles en litige suivants, et ces conditions sont incluses dans la décision sur consentement.

[8] **Article 9 (Heures supplémentaires)** : renouvelé sans modification.

[9] **Article 10 (Rappel au travail)** : renouvelé sans modification.

[10] **Clause 18.02 (Congé de deuil payé)** : les parties ont accepté les modifications proposées par l'employeur et ces modifications sont incluses dans la présente décision.

[11] **Clause 18.14 (Congé payé pour obligations familiales)** : les parties ont accepté la proposition de l'agent négociateur, modifiée de la façon suivante :

[Traduction]

c. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures indiquées à l'alinéa d) peuvent être utilisées pour :

i. participer à des activités scolaires, si le superviseur est prévenu des activités aussi longtemps à l'avance que possible;

ii. s'occuper de l'enfant de l'employé en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

iii. se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un représentant financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

d. Le montant total de congé qui peut être accordé en vertu des alinéas b) et c) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

[12] **Clause 38.02 (Normes de discipline)** : renouvelée sans modification.

[13] **Clause 38.04 (Normes de discipline)** : les parties ont accepté la proposition de l'employeur, et ces modifications sont incluses dans la présente décision.

[14] **Article 40 (Employés à temps partiel)** : renouvelé sans modification.

[15] **Clause 47.01 (Durée de la convention)** : les parties ont convenu que la date d'expiration de la nouvelle convention collective serait le 30 septembre 2014.

[16] **Clause 47.03 (Mise en œuvre)** : renouvelée sans modification.

**Questions en litige**

[17] Pour rendre une décision sur les questions en litige, le conseil d'arbitrage est régi par l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

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.

[18] Le conseil d'arbitrage a examiné tous ces facteurs pour rendre une décision sur les questions en litige.

*Clauses 18.20 b) et c) (Autres congés payés ou non payés)*

[19] L'agent négociateur a proposé d'ajouter 37,5 heures de congé personnel payé par année (pour un maximum de cinq ans) aux employés qui sont admissibles à une pension immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. L'agent négociateur a affirmé que cela tient compte du fait que la plupart des employés de l'unité de négociation commencent leur emploi plus tard que la plupart des employés de

la fonction publique, et qu'ils n'accumulent ainsi pas le même nombre d'années de service.

[20] L'employeur s'est opposé à cette proposition. L'employeur a indiqué que cette proposition ne faisait partie d'aucune autre convention collective et qu'un programme existant (congé de transition préalable à la retraite) pourrait répondre à tout besoin de congé. L'employeur a aussi déclaré que les employés du groupe RE ont droit à quatre semaines de congé par année lors de leur entrée en fonction.

[21] Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'agent négociateur ne doit pas être intégrée à la nouvelle convention collective.

*Article 20 (Indemnité de départ); article 16 (Congés annuels) et appendice E (Réaménagement des effectifs)*

[22] L'employeur propose de supprimer les dispositions sur l'indemnité de départ pour les démissions volontaires et les départs à la retraite volontaires. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler pour les décès, les mises en disponibilité et les licenciements pour incapacité ou incompétence. Conformément à la proposition, les employés pourraient choisir entre encaisser ou geler les indemnités de départ accumulées jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

[23] L'employeur propose que, dans le cas où le conseil d'arbitrage accueillerait la suppression des dispositions sur l'indemnité de départ, une augmentation salariale supplémentaire de 0,25 % à la deuxième année et de 0,5 % à la quatrième année de la convention collective devrait être accordée.

[24] Les modifications proposées par l'employeur à l'article 16 et à l'appendice E de la convention collective sont corrélatives aux modifications proposées à l'article 20 sur l'indemnité de départ.

[25] L'employeur a affirmé que dans la présente ronde de négociation, la suppression de l'indemnité de départ a été négociée librement ou accordée par les conseils d'arbitrage.

[26] L'agent négociateur a indiqué que l'article sur l'indemnité de départ devrait être conservé. Cependant, il a affirmé que, si le conseil d'arbitrage décidait que l'article devait être modifié en supprimant l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite :

- a. L'indemnité de départ devrait continuer de s'accumuler jusqu'au dernier jour de la convention, ou au moins jusqu'à la date de la décision arbitrale;
- b. Le salaire à partir duquel est calculée l'indemnité de départ devrait être le salaire en vigueur après la mise en œuvre de la restructuration salariale et des augmentations économiques;
- c. Chaque groupe a droit à un changement de salaire, comme l'indique la position de l'agent négociateur sur le salaire.

[27] Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'employeur et les modifications corrélatives sur l'indemnité de départ seront intégrées à la convention collective.

[28] Le conseil d'arbitrage décide également que la proposition de l'employeur relative à une augmentation supplémentaire de 0,25 % à la deuxième année et de 0,5 % à la quatrième année de la convention collective doit être intégrée à la nouvelle convention collective (voir plus bas).

#### *Article 22 (Droits d'inscription)*

[29] L'article actuel énonce que les parties reconnaissent « l'importance d'employés qui deviennent membres et participent activement à des activités scientifiques et professionnelles ». L'article indique aussi que l'employeur rembourse les droits d'inscription lorsque l'affiliation est « indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi [de l'employé] ». L'agent négociateur propose l'ajout d'une nouvelle clause voulant que l'employeur rembourse les droits d'inscription lorsque l'affiliation n'est pas indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi de l'employé, jusqu'à

concurrence de 500 \$ par année. L'agent négociateur a affirmé qu'il se contenterait d'un montant plus bas, selon l'appréciation du conseil d'arbitrage.

[30] L'agent négociateur s'est appuyé sur une clause de la convention collective du groupe architecture et génie (NR) qui veut que l'employeur rembourse les droits d'inscription lorsque l'admissibilité à l'affiliation à un organisme ou à un ordre professionnel « fait partie des qualités requises dans les Normes de qualification des groupes professionnels du groupe NR ». L'agent négociateur s'est aussi appuyé sur le Cadre de gestion de l'avancement professionnel des groupes SE-RES et HR, où l'affiliation et la participation à des associations professionnelles figurent comme un indicateur de promotion et d'avancement professionnel. De plus, l'agent négociateur s'est appuyé sur le Régime de rémunération des services scientifiques de la défense, qui renvoie à la participation à des associations professionnelles au niveau DS-07.

[31] L'employeur a affirmé que les Normes de qualification du groupe RE n'exigent pas l'affiliation à un organisme ou à un ordre professionnel. Étant donné que l'affiliation à un organisme n'est pas nécessaire pour l'exercice continu des fonctions des employés du groupe RE, l'employeur s'est opposé à cette proposition.

[32] Le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition de l'agent négociateur.

### *Article 30 (Information)*

[33] L'employeur a proposé de donner accès à la convention collective uniquement par voie électronique. L'agent négociateur n'a pas contesté l'accès électronique, mais il a proposé que l'employeur doive informer les employés d'une nouvelle convention collective et leur indiquer où ils peuvent y accéder par voie électronique. L'agent négociateur a aussi proposé que des copies papier soient offertes sur demande.

[34] Le conseil d'arbitrage a décidé que la nouvelle convention collective devrait inclure l'article modifié suivant :

30.02 L'Employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la présente convention par voie électronique, à condition que l'employeur informe chaque employé que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder.

#### *Article 43 (Harcèlement sexuel)*

[35] L'agent négociateur a proposé que le harcèlement personnel, l'intimidation, l'abus de pouvoir, le comportement violent et la violence soient ajoutés au présent article.

[36] L'employeur a affirmé qu'une directive et une politique révisées du Conseil du Trésor sur le harcèlement avaient récemment été mises en place et que les agents négociateurs avaient été consultés à propos de l'élaboration de la directive et de la politique révisées. Ces nouveaux instruments n'ont pas encore été mis à l'essai.

[37] Le conseil d'arbitrage a décidé que l'article 43 sera renouvelé sans modification.

#### *Taux de rémunération*

[38] L'employeur indique que les augmentations salariales des trois années restantes de la nouvelle convention collective devraient être de 1,5 % par année (et 0,25 % supplémentaire à la deuxième année et 0,5 % supplémentaire à la quatrième année, si la proposition relative à l'indemnité de départ est acceptée).

[39] L'agent négociateur a proposé de rajuster les indemnités provisoires au salaire de base ainsi que de restructurer la grille des salaires pour tous les groupes, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010. De plus, l'agent négociateur propose des augmentations annuelles de 1,5 % pour tous les groupes.

#### *Indemnités provisoires*

[40] Le groupe DS reçoit une indemnité provisoire depuis 1999. Les employés du groupe SE qui travaillent au Centre de recherche sur les communications (CRC), soit environ 57 employés, ont aussi reçu une indemnité provisoire depuis 1999. L'indemnité provisoire est passée de 7 000 \$ en 1999 à 8 500 \$ en 2004 pour les employés du groupe SE.

[41] Le sous-groupe HR reçoit une indemnité provisoire de 4 000 \$ depuis 2004.

[42] L'employeur et l'agent négociateur n'ont proposé aucune augmentation des indemnités provisoires.

[43] Puisque ces indemnités existent depuis longtemps, le conseil d'arbitrage considère qu'il y a lieu d'ajuster les indemnités provisoires en fonction du salaire de base des sous-groupes DS et HR, à compter de la date de la présente décision.

[44] Dans le cas du groupe SE-RES, l'indemnité provisoire est uniquement versée aux employés du groupe SE-RES qui travaillent au CRC. L'agent négociateur a proposé une échelle salariale distincte pour ces employés, qui inclurait l'indemnité provisoire. Le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition de l'agent négociateur. Par conséquent, le conseil d'arbitrage a décidé que l'indemnité provisoire du groupe SE-RES sera renouvelée.

### *Restructuration salariale*

[45] L'agent négociateur a proposé une restructuration salariale pour tous les sous-groupes. L'agent négociateur a déclaré que le salaire de chaque groupe était plus bas que celui des groupes comparatifs. L'employeur s'est opposé à ces arguments, sauf concernant le salaire de certains niveaux du groupe MA.

[46] L'employeur a présenté des données préparées par un conseiller indépendant montrant la différence de pourcentage entre le salaire maximal de chaque niveau et la moyenne des comparateurs externes, au 50<sup>e</sup> centile. L'étude a été menée en 2007 et mise à jour par l'employeur en 2011, à l'aide de données provenant de trois autres

conseillers indépendants. Le conseiller qui a fourni les données en 2007 a affirmé que, selon sa méthodologie, une différence de plus ou moins 10 % indiquait que les comparateurs étaient situés dans les normes concurrentielles. Les données révélèrent que le salaire maximal du niveau MA-2 était 25,1 % plus bas que celui des comparateurs externes en 2011. Les données montrent aussi que le salaire maximal du niveau MA-07 était 11,4 % plus bas que celui des comparateurs externes en 2011. En 2007, la différence au niveau MA-07 était de 7,7 %. La répartition des employés au niveau MA-02 indique qu'aucun employé ne se trouve à l'échelle maximale du niveau. Cela s'explique par le fait que les employés du niveau MA-02 passent au niveau MA-03 bien avant d'atteindre l'échelle maximale. On ne compte que 7 employés au niveau MA-07, dont 6 sont à l'échelle maximale.

[47] Étant donné la répartition des employés au niveau MA-02, le conseil d'arbitrage a décidé que la restructuration de ce niveau n'est pas nécessaire. Cependant, le salaire des employés au niveau MA-07 montre une tendance à la baisse de la relativité externe et la différence est statistiquement significative. Par conséquent, chaque échelon du niveau MA-07 est augmenté de 1,4 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

[48] Le conseil d'arbitrage a décidé qu'il n'y a aucun besoin prouvé d'une plus grande restructuration salariale pour le groupe RE.

#### *Augmentations économiques*

[49] L'employeur et l'agent négociateur ont proposé des augmentations économiques de l'ordre de 1,5 % par année. La première année du contrat est régie par la *Loi sur le contrôle des dépenses*; ainsi, l'augmentation de cette année est limitée à 1,5 %.

[50] Le conseil d'arbitrage a décidé que l'augmentation salariale annuelle serait de 1,5 % chaque année, en plus de 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et de 0,5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

- À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 : 1,75 %

- À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012 : 1,5 %
- À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013 : 2,0 %

[51] Le conseil d'arbitrage demeurera saisi de cette affaire pour une période de quatre semaines à compter de la date de la présente décision au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre à exécution.

Ian R. Mackenzie

Pour le conseil d'arbitrage

Le 7 novembre 2012

Traduction de la CRTFP