

DANS L'AFFAIRE D'UN ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS

Conseil d'arbitrage de différends

Président : Richard Brown

Personne désignée par le Syndicat : Mike Tynes

Personne désignée par l'Employeur : Lynn Harnden

Pour le Syndicat : Larry Gagnon

Pour l'Employeur : Adrian Scales

Audience : Les 3 et 4 juillet 2013

Frédéricton (Nouveau-Brunswick)

Les parties ont renvoyé à l'arbitrage plusieurs questions non réglées relatives au renouvellement d'une convention collective pour la période du 1^{er} mars 2011 au 28 février 2014. L'employeur a tenté de supprimer ou de modifier des dispositions de l'article 25.10 relativement à l'indemnité de départ pour les employés prenant leur retraite ou médicalement inaptes. Ces dispositions ayant été adoptées après accord des deux parties lors de la précédente ronde de négociations, nous refusons de les supprimer ou de les modifier. Nos décisions en ce qui concerne les questions toujours en litige, sont énumérées ci-dessous.

1. RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Nous ordonnons un nouvel article 16.20 :

[Traduction]

Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus une demi-journée (1/2 journée) sera accordée par L'Employeur aux employées enceintes pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur grossesse. L'employée est tenue de faire des efforts raisonnables pour planifier ces rendez-vous de manière à minimiser son absence du travail. Une employée qui demande un congé en vertu de cette disposition doit en aviser son superviseur le plus tôt possible.

2. CONGÉS DE MALADIE POUR LES EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL

Nous ordonnons un nouvel article 19.03 :

[Traduction]

- a. *Les employé(e)s à temps partiel ayant terminé leur période probatoire ont droit à un maximum de 2 jours de congé de maladie payé par exercice financier.*
- b. *Les conditions suivantes régissent le droit au congé de maladie :*
 - i) *L'employé(e) doit communiquer avec son(sa) superviseur(e) immédiat(e) au premier jour de son absence pour lui indiquer le motif de l'absence et la date prévue de retour.*
 - ii) *L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour toute période de maladie, quelle qu'en soit la durée, à condition que l'employé(e) soit informé(e) par écrit de l'exigence au préalable. En cas de maladie prolongée ou de maladies fréquentes, l'Employeur peut exiger, à ses propres frais, des certificats médicaux supplémentaires établis par un médecin de son choix.*
 - iii) *Les employé(e)s en congé de maternité ou toute autre forme de congé ne pourront pas accumuler ni prendre de congés de maladie.*

- c. *Les indemnités pour cause de maladie seront proportionnelles au nombre d'heures de travail hebdomadaire de l'employé(e) comparativement à l'horaire normal de travail hebdomadaire des employé(e)s à temps plein. Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre et ne sont pas monnayables.*

3. EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL

Le libellé de l'article 19.01 sera modifié de manière à ajouter les mots soulignés et à supprimer les mots rayés :

[Traduction]

À moins d'indications contraires dans la présente convention, les employé(e)s à temps partiel ont droit uniquement aux avantages suivants :

- a. *les jours fériés désignés;*
- b. *les congés de maternité, de paternité et d'adoption (garde d'enfants);*
- c. *le congé pour employées enceintes;*
- d. *le congé de deuil;*
- e. *le congé pour comparution;*
- f. *le congé pour fonctions judiciaires;*
- g. *le congé non payé;*
- h. *le congé pour obligations familiales;~~et~~*
- i. *le congé de soignant et;*
- j. *le congé personnel.*

Les employé(e)s à temps partiel bénéficient de ces avantages proportionnellement à leur nombre d'heures de travail hebdomadaire et comparativement à l'horaire normal de travail hebdomadaire des employé(e)s à temps plein.

4. NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION ET DURÉE

Les notes sur la rémunération, dans l'annexe A, seront modifiées en y ajoutant les mots soulignés :

[Traduction]

- A. *La grille salariale ci-jointe sera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2011. Chaque employé(e) sera placé(e) sur la nouvelle grille salariale en fonction de son ancienneté actuelle. Les taux de rémunération augmenteront aux dates indiquées sur la grille dans la mesure indiquée par la grille.*
- B. *Tout(e) employé(e) dont le taux de rémunération excède celui du dernier échelon ne verra pas son salaire réduit, mais conservera son taux de rémunération actuel jusqu'à ce que le dernier échelon de la grille salariale pour son niveau de travail excède son taux de rémunération; alors, le taux de rémunération de l'employé(e) sera augmenté au taux le plus rapproché sur la grille.*

C. RÉTROACTIVITÉ :

[Traduction]

Conformément à l'article 29.01, il est expressément prévu que toute personne qui était un(e) employé(e) à quelque moment que ce soit durant la période commençant le 1^{er} mars 2011 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de toute décision arbitrale ou de toute convention collective négociée, recevra une rétribution monétaire intégrale, avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2011, pour tout rajustement de la rémunération, évolution progressive de la grille salariale ainsi que toute augmentation économique calculée sur les montants versés, conformément à l'annexe B, qui s'applique à leur situation à titre d'employé(e). Dans le cas d'un(e) employé(e) décédé(e), le montant sera versé à la succession de l'ancien(ne) employé(e). Dans le cas de tout autre ancien(ne) employé(e) ou d'un(e) employé(e) retraité(e), le montant est versé à la personne visée et posté à sa dernière adresse connue.

- D. *Les nouveaux(elles) employé(e)s sont normalement embauché(e)s au taux de rémunération de départ de leur échelle salariale. Cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut embaucher de nouveaux(elles) employé(e)s à un taux de rémunération supérieur au taux de départ en fonction de leurs compétences et de leur expérience comparable précédente. Dans un tel cas, l'Employeur informera l'Agent négociateur des circonstances. Lorsqu'un(e) employé(e) est embauché(e) à un taux de rémunération supérieur au taux de départ, sa date anniversaire pour les augmentations d'échelon de rémunération futures sera basée sur sa position au moment de son embauche (p. ex., un(e) employé(e) embauché(e) au taux de rémunération de 12 mois sera placé(e) au taux de 24 mois un an après son embauche).*

- E. *La présente Convention viendra à échéance le 28 février 2014.*

5. SALAIRES

L'annexe B comprendra les tables de rémunération suivantes :

1^{er} mars 2011	DÉBUT	2 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
5	10,88 \$	11,42 \$	11,87 \$	12,62 \$	14,28 \$	15,14 \$
6	12,30 \$	13,07 \$	13,74 \$	14,73 \$	16,66 \$	17,67 \$
7	16,55 \$	17,38 \$	18,10 \$	18,72 \$	20,56 \$	21,81 \$
8	17,20 \$	18,03 \$	18,76 \$	19,37 \$	22,76 \$	24,14 \$

1^{er} mars 2012	DÉBUT	2 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
5	11,01 \$	11,55 \$	12,00 \$	12,77 \$	14,45 \$	15,63 \$
6	12,44 \$	13,22 \$	13,90 \$	14,92 \$	16,86 \$	18,24 \$
7	16,74 \$	17,58 \$	18,31 \$	18,96 \$	20,82 \$	22,52 \$
8	17,40 \$	18,24 \$	18,98 \$	19,61 \$	23,05 \$	24,92 \$

1^{er} mars 2013	DÉBUT	2 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
5	11,14 \$	11,69 \$	12,14 \$	12,93 \$	14,64 \$	16,14 \$
6	12,59 \$	13,37 \$	14,06 \$	15,10 \$	17,07 \$	18,83 \$
7	16,94 \$	17,79 \$	18,52 \$	19,19 \$	21,08 \$	23,25 \$
8	17,60 \$	18,45 \$	19,20 \$	19,86 \$	23,33 \$	25,73 \$

28 févr. 2014	DÉBUT	2 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS	60 MOIS
5	11,14 \$	11,69 \$	12,14 \$	12,93 \$	14,64 \$	16,14 \$	16,78 \$
6	12,59 \$	13,37 \$	14,06 \$	15,10 \$	17,07 \$	18,83 \$	19,59 \$
7	16,94 \$	17,79 \$	18,52 \$	19,19 \$	21,08 \$	23,25 \$	24,18 \$
8	17,60 \$	18,45 \$	19,20 \$	19,86 \$	23,33 \$	25,73 \$	26,76 \$

Richard Brown

Pour le conseil d'arbitrage

Le 25 juillet 2013.

Traduction de la CRTFP