

**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,
l'agent négociateur,**

et

**le Bureau du surintendant des institutions financières,
l'employeur,**

relativement à l'unité de négociation du groupe des employés professionnels

Devant : Philip Chodos, conseil d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : Michael Urminsky et Ryan Campbell, IPFPC

Pour l'employeur : Jock Climie, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),

Les 28 janvier, 5 et 8 février 2013.
(Traduction de la CRTFP)

I. Introduction

[1] Dans une lettre datée du 19 juillet 2012, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage à l'égard des employés qui font partie de cette unité de négociation. L'agent négociateur a également demandé la création d'un conseil d'arbitrage composé d'un seul membre.

[2] Le 1^{er} août 2012, l'employeur a donné sa position sur les conditions d'emploi que l'agent négociateur souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'employeur a également fourni une liste de conditions d'emploi supplémentaires qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage. L'agent négociateur a répondu aux propositions de l'employeur le 10 août 2012.

[3] Sur la recommandation de l'agent négociateur et de l'employeur, le soussigné a été nommé par le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique à titre de membre unique d'un conseil d'arbitrage, conformément à l'article 139 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Le président a aussi établi le mandat en se fondant sur les arguments des parties. Comme il se doit, les parties ont échangé des mémoires avant la tenue de l'audience; des copies de ces mémoires ont aussi été remises au conseil d'arbitrage.

[4] Après consultations avec les parties, il a été convenu que les audiences du conseil d'arbitrage commenceraient le 28 janvier 2013. Au tout début de l'audience, les représentants des parties ont indiqué qu'ils souhaitaient poursuivre les discussions dans le but d'essayer de résoudre les questions en litige. À la suite de leurs efforts, un certain nombre de points en litige ont été résolus. Les parties ont demandé que les dispositions ayant fait l'objet d'un accord soient intégrées dans la présente décision arbitrale; en conséquence, ces dispositions sont présentées ci-dessous. Plusieurs points en litige sont demeurés non résolus et ont donc été examinés durant des audiences qui se sont déroulées les 5 et 8 février 2013.

II. Contexte

[5] Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) est un organisme indépendant qui a été institué par la *Loi sur le Bureau du surintendant des institutions financières*. Voici son mandat :

- *surveiller les institutions financières fédérales pour s'assurer qu'elles sont en bonne santé financière, et les régimes de retraite privés pour veiller à ce qu'ils respectent les exigences minimales de capitalisation, et que tous deux se conforment aux lois qui les régissent et aux exigences de surveillance;*
- *aviser sans délai les institutions financières et les régimes de retraite dont l'actif est jugé insuffisant et prendre des mesures pour corriger la situation sans tarder, ou amener la direction, le conseil d'administration ou les administrateurs du régime en cause à le faire;*
- *promouvoir et administrer un cadre de réglementation incitant à l'adoption de politiques et de procédures destinées à contrôler et à gérer le risque;*
- *surveiller et évaluer les questions systémiques ou sectorielles qui pourraient avoir des répercussions négatives sur les institutions.*

[6] Le BSIF compte un effectif de quelque 683 employés, dont environ 476 font partie de cette unité de négociation, qui est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Ces employés sont classés aux niveaux RE-03 à RE-07. Dans l'unité de négociation, ce sont les employés du niveau RE-05 qui constituent le plus grand groupe; le deuxième groupe en importance est constitué des employés du niveau RE-06.

[7] Voici les conditions d'emploi qui ont d'abord été renvoyées à l'arbitrage par l'agent négociateur :

[Traduction]

Article 7.05(d) – Semaine de travail comprimée

Article 11.01 – Jours fériés désignés payés

Article 12.04 – Temps de déplacement

Article 14.02 – Accumulation des crédits de congé annuel

Article 15 – Congés de maladie

Article 16.02 – Congé de deuil

Article 17.10 – Congé payé pour obligations familiales

Article 18.05 – Normes de sélection

Article 21.03 – Cadeau de mieux-être

Article 43.04 – Administration de la rémunération

Article 43.05 – Rémunération au rendement

Article 43.06 – Administration de la rémunération

Annexe E – PE Rémunération au rendement

[8] L'employeur avait proposé que les dispositions suivantes soient incluses dans une nouvelle convention collective :

[Traduction]

Article 8 – Heures supplémentaires [plus particulièrement la clause 8.01c) et la clause 8.07]

Article 9 – Indemnité de rappel au travail [plus particulièrement la clause 9.02]

Article 13 – Congés - Généralités [une nouvelle disposition – clause 13.08]

Article 19 – Indemnité de départ

Article 47 – Durée de la convention

Annexe A – Taux de rémunération

Annexe E – Protocole d'entente [sur la rémunération au rendement]

III. Accord des parties sur les questions en litige

[9] Comme il a été mentionné ci-dessus, les parties se sont mises d'accord sur un certain nombre de questions en litige au cours de la présente procédure d'arbitrage. À la demande des parties, ces dispositions sont présentées dans le cadre de la présente décision arbitrale.

- Article 8 – Heures supplémentaires

[10] L'employeur a proposé, en ce qui concerne le congé compensatoire prévu à la clause 8.07, que la mention du 31 décembre dans le paragraphe final de cette disposition soit supprimée et remplacée par la date du 31 mars.

[11] L'agent négociateur a accepté cette proposition.

- Article 9 – Indemnité de rappel au travail

[12] Cette disposition concerne aussi, en partie, le congé compensatoire. Étant donné le changement proposé à la clause 8.07, l'employeur a proposé de supprimer la mention du 31 décembre et de la remplacer par le 31 mars.

[13] L'agent négociateur a accepté cette proposition.

- Article 11 – Jours fériés désignés payés

[14] L'agent négociateur avait proposé l'ajout d'un nouveau jour férié désigné payé, soit le [traduction] « Jour de la famille, qui est observé dans la province de l'Ontario ou dans la province où l'employé travaille » (clause 11.01b) proposée).

[15] L'agent négociateur a retiré cette proposition.

- Article 12 – Temps de déplacement

[16] L'agent négociateur a retiré sa proposition relative à la clause 12.04.

- Article 13 – Congés – Généralités

[17] L'employeur a proposé une nouvelle disposition – la clause 13.08 – qui serait libellée ainsi :

[Traduction]

13.08 Lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé à un employé pour d'autres motifs que la maladie, la période totale du congé accordé sera déduite de l'« emploi continu » pour le calcul de l'indemnité de départ, et du « service » pour le calcul du congé annuel. La présente clause ne s'applique pas au congé accordé à un employé pour une affectation à l'extérieur, lorsque l'employeur juge que cette affectation constitue un avantage direct pour le BSIF.

[18] L'agent négociateur a accepté cette proposition.

- Article 14 – Congés annuels

[19] Cette proposition concerne l'accumulation des crédits de congé annuel (clause 14.02); l'agent négociateur a retiré cette proposition.

- Article 15 – Congés de maladie

[20] L'agent négociateur avait proposé des dispositions qui prévoyaient le paiement au comptant, au moment du départ à la retraite (nouvelle clause 15.11) et au moment d'une démission (nouvelle clause 15.12), des crédits de congé de maladie non utilisés.

[21] L'agent négociateur a retiré cette proposition.

- Article 16 – Congé de deuil

[22] L'agent négociateur a proposé une modification à la clause 16.02a), qui consisterait à supprimer « cinq (5) jours civils consécutifs » et à remplacer ces mots par [traduction] « sept (7) jours civils ».

[23] Les parties ont accepté de modifier la clause 16.02a) pour qu'elle soit libellée ainsi :

[Traduction]

- a) *Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de deuil, telle que déterminée par l'employé, doit comprendre le jour du service commémoratif ou commencer dans les deux (2) jours qui suivent le décès. L'employé peut également bénéficier d'au plus trois (3) jours de congé spécial payés pour se rendre au lieu des funérailles ou du service et en revenir.*

Les parties ont aussi accepté que le reste de la clause demeure inchangé.

- Article 47 – Durée de la convention

[24] Les parties ont accepté une durée de trois ans; la nouvelle convention collective sera donc en vigueur du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2014.

IV. Questions restées en litige

[25] Pour rendre une décision sur les questions en litige, le conseil d'arbitrage est régi par l'article 148 de la *LRTFP*, qui dit ce qui suit :

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.

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

- Article 17 – Autres congés payés ou non payés

[27] L'agent négociateur propose que l'on modifie la clause 17.10 – « Congé payé pour obligations familiales » – en ajoutant [traduction] « ou les parents d'un conjoint de droit ou de fait » à la définition de la « famille » qui se trouve à la clause 17.10a).

[28] L'employeur s'oppose à l'extension de cette définition.

[29] Le conseil d'arbitrage décide que cette disposition sera renouvelée sans modification.

- Article 18 – Promotion professionnelle

[30] L'agent négociateur propose qu'on ajoute le libellé suivant à la clause 18.05a) – « Normes de sélection » :

[Traduction]

Les critères de sélection doivent faire en sorte que l'on accorde du temps et une aide financière à tout employé qui a besoin de formation continue pour maintenir un titre professionnel qui est exigé pour le poste.

[31] L'employeur s'oppose à l'ajout de ce libellé.

[32] Le conseil d'arbitrage décide que la clause 18.05a) sera renouvelée sans modification.

- Article 21 – Sécurité et hygiène

[33] L'agent négociateur propose une nouvelle disposition (clause 21.03), dans laquelle il serait prévu que l'on offre une fois par année un [traduction] « cadeau de mieux-être » d'une valeur maximale de 500 \$, selon certaines conditions établies dans la proposition.

[34] L'employeur s'oppose à cette proposition.

[35] Le conseil d'arbitrage décide que cette proposition ne sera pas incluse dans la présente décision arbitrale.

- Article 43 – Administration de la rémunération

[36] L'agent négociateur propose que l'on modifie la clause 43.04, qui porte sur la période ouvrant droit au paiement d'une rémunération provisoire lorsqu'un employé exerce les fonctions d'un niveau de classification supérieur. À l'heure actuelle, cette période est de « cinq (5) jours ouvrables consécutifs ». L'agent négociateur propose de réduire cette période et de la faire passer à [traduction] « trois (3) jours ouvrables consécutifs ».

[37] L'employeur s'oppose à cette modification.

[38] Le conseil d'arbitrage décide que cette disposition sera modifiée comme le propose l'agent négociateur, c'est-à-dire que la période ouvrant droit au paiement de la rémunération passera à [traduction] « trois (3) jours ouvrables consécutifs ».

- Article 19 – Indemnité de départ

[39] L'employeur propose des modifications importantes et globales à cette disposition. Essentiellement, sa proposition entraînerait la suppression du versement d'une indemnité de départ aux employés qui démissionnent ou prennent leur retraite. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler dans le cas du décès d'un employé, d'un licenciement ou d'un congédiement pour incapacité ou incompétence. L'employeur propose aussi d'augmenter l'indemnité de départ pour les employés qui sont licenciés. Selon cette proposition, les employés disposeraient de diverses options pour encaisser les prestations de départ accumulées. En contrepartie, l'employeur propose des augmentations salariales supplémentaires de 0,25 % la première année, et de 0,5 % la troisième année d'une convention collective de trois ans.

[40] Dans son mémoire, l'employeur a décrit sa proposition ainsi :

[Traduction]

[...]

L'employeur propose d'augmenter l'indemnité de départ dans le cas d'un premier licenciement, en fonction de l'ancienneté, comme suit :

- 1^{re} année complète d'emploi continu :
 - deux (2) semaines de rémunération, ou
 - trois (3) semaines de rémunération pour les employés ayant accumulé dix (10) ans ou plus et moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou
 - quatre (4) semaines de rémunération pour les employés ayant accumulé vingt (20) ans ou plus d'emploi continu,
- plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire; le calcul se fera au prorata dans le cas d'années partielles.

En outre, l'employeur propose de supprimer les dispositions concernant l'indemnité de départ lors d'une démission ou d'un départ à la retraite, en accord avec les ententes conclues avec le Conseil du Trésor et les décisions récentes de la CRTFP, et il propose les indemnités de départ suivantes :

- une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines
- le calcul est fait au prorata dans le cas des années partielles seulement pour les employés nommés pour une période indéterminée
- trois (3) options pour l'encaissement :
 1. encaissement immédiat de l'indemnité de départ
 2. conserver les sommes accumulées pour les encaisser au moment du départ au taux de rémunération au moment du départ
 3. encaissement partiel de l'indemnité de départ et conservation du reste de l'indemnité pour l'encaissement au moment du départ
- Choix des options de paiement :
 - Les délais sont comptés à partir de la date officielle de la signature de la ou des conventions collectives
 - Employeur
 - Informer les employés du nombre d'années de service continu
 - Dans les trois (3) mois
 - Employé
 - Informer l'employeur de l'option de paiement choisie
 - Dans les six (6) mois
 - Option combinée – préciser le nombre de semaines à encaisser
 - Aucun choix – on considérera que l'employé a choisi l'option b) (au moment du départ)

[...]

[41] Au cours de la procédure d'arbitrage, l'agent négociateur a reconnu que la tendance actuelle dans la négociation collective dans l'ensemble de la fonction publique appuie ce changement. Le représentant de l'agent négociateur a fait remarquer que la question fondamentale en litige entre les parties concernant l'indemnité de départ est la compensation appropriée que les employés de l'unité de négociation devraient recevoir en réponse à la proposition de l'employeur.

[42] Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'employeur sur l'indemnité de départ sera intégrée dans la nouvelle convention collective.

[Traduction]

- Article 43 – Administration de la rémunération
- Annexe E – Protocole d'entente concernant la rémunération au rendement

[43] La convention collective actuelle prévoit une rémunération au rendement pour les employés touchant moins de 100 % du taux normal; les augmentations à l'intérieur de l'échelle dépendent des cotes d'évaluation du rendement, qui vont de « Amélioration nécessaire » (0 %) à « Dépasse toujours les attentes » (3,0 %). Il y a actuellement cinq (5) cotes d'évaluation du rendement. La convention collective prévoyait aussi les cinq (5) mêmes cotes pour les primes en espèces, avec des pourcentages différents d'augmentation, pour les employés qui ne touchent pas le taux maximum et pour ceux qui touchent le taux maximum.

[44] L'employeur propose que l'on modifie l'annexe E en réduisant le nombre de cotes d'évaluation du rendement, qui passeraient de cinq (5) à trois (3), comme suit :

[Traduction]

| <i>Cote</i> | <i>Augmentation à l'intérieur de l'échelle</i> |
|-------------------------------------|--|
| <i>N'a pas répondu aux attentes</i> | 0 % |
| <i>A répondu aux attentes</i> | 3 % |
| <i>A dépassé les attentes</i> | 4 % |

| <i>Cote</i> | <i>Prime en espèces</i> |
|-------------------------------------|-------------------------|
| <i>N'a pas répondu aux attentes</i> | 0 % |
| <i>A répondu aux attentes</i> | 1-7 % |
| <i>A dépassé les attentes</i> | 7-16 % |

[45] Dans sa proposition, l'employeur fait remarquer que ces changements concernent les cycles de rémunération au rendement de 2013-2014.

[46] L'agent négociateur appuie la proposition de l'employeur de réduire le nombre de cotes et de le faire passer de cinq (5) à trois (3); il est également d'accord pour que les trois (3) cotes soient celles proposées par l'employeur. Toutefois, l'agent négociateur propose les augmentations suivantes en fonction de la cote d'évaluation du rendement :

Augmentation à l'intérieur de l'échelle

| | |
|-------------------------------------|------------|
| <i>N'a pas répondu aux attentes</i> | <i>0 %</i> |
| <i>A répondu aux attentes</i> | <i>4 %</i> |
| <i>A dépassé les attentes</i> | <i>4 %</i> |

Prime en espèces

| <i>Cote</i> | <i>Prime en espèces</i> |
|-------------------------------------|-------------------------|
| <i>N'a pas répondu aux attentes</i> | <i>0-4 %</i> |
| <i>A répondu aux attentes</i> | <i>5-7 %</i> |
| <i>A dépassé les attentes</i> | <i>8-16 %</i> |

[47] Le conseil d'arbitrage décide que la proposition de l'employeur sur la rémunération au rendement sera intégrée dans la nouvelle convention collective.

- Annexe A – Taux de rémunération

[48] L'employeur propose les augmentations économiques suivantes à l'égard de tous les taux de rémunération :

- 1^{er} avril 2011 : 1,75 %
- 1^{er} avril 2012 : 1,5 %
- 1^{er} avril 2013 : 2,0 %

[49] Ces augmentations économiques comprennent les augmentations proposées par l'employeur pour compenser les propositions de l'employeur de modifications des dispositions relatives à l'indemnité de départ.

[50] L'agent négociateur accepte la proposition de l'employeur portant sur les augmentations économiques. Toutefois, en plus de ces augmentations, l'agent négociateur propose une augmentation de 1,5 % du salaire maximum du niveau RE-05, qui entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2013; une augmentation de 2,0 % du salaire

maximum du niveau RE-06, qui entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2013, et une augmentation de 2,5 % du salaire maximum du niveau RE-07, qui entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2013.

[51] Le conseil d'arbitrage décide que les augmentations économiques seront celles qui ont été proposées par l'employeur et acceptées par l'agent négociateur.

[52] Le conseil d'arbitrage décide aussi que le 1^{er} avril 2013, le salaire maximum pour le niveau RE-05 sera augmenté de 1,5 %; à la même date, le salaire maximum pour le niveau RE-06 sera augmenté de 1,75 %, et le 1^{er} avril 2013 aussi, le salaire maximum pour le niveau RE-07 sera augmenté de 1,5 %.

V. Mise en œuvre

[53] Le conseil d'arbitrage demeurera saisi de cette affaire pendant une période de trois (3) mois à compter de la date de la présente décision arbitrale au cas où les parties éprouveraient des difficultés à la mettre en œuvre.

OTTAWA, le 1^{er} mars 2013.

Traduction de la CRTFP

**Philip Chodos,
président du conseil d'arbitrage**