

AFFAIRE CONCERNANT UNE DEMANDE D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS
EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE*

ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(l'« Institut »)

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

(l'« employeur »)

OBJET : Groupe Architecture, génie et arpentage (NR)

DEVANT : Philip Chodos, président du conseil d'arbitrage
Larry Robbins, représentant du syndicat, et
Jean-Guy Fleury, représentant de l'employeur

COMPARUTIONS :

Pour l'Institut : Walter Belyea, Lionel Dionne et Chris Roberts

Pour l'employeur : Josée Lefebvre et John Park

[1] La convention collective du groupe NR (qui faisait jadis partie de la grande unité de négociation du groupe AP) a expiré le 30 septembre 2007. Le 9 août 2007, l'Institut a déposé l'avis de négocier collectivement. Le 9 mai 2008, après plusieurs séances de négociation, l'Institut a présenté une demande d'arbitrage. Les parties ont tout de même poursuivi leurs négociations, avec l'aide, de temps à autre, d'un médiateur. De nombreuses questions ont été résolues à la table de négociation, mais les discussions ont achoppé sur certains points, lesquels ont été renvoyés au présent conseil d'arbitrage (ci-après appelé le « Conseil »). Ces points sont les suivants :

Points soumis par l'Institut :

- 1) Article 13 (Temps de déplacement)
- 2) Clause 15.05 (Congés annuels)
- 3) Article 21 (Droits d'inscription)
- 4) Article 48 (Durée de la convention)
- 5) Appendice « A » (Taux de rémunération annuels)
- 6) Appendice « D » (Indemnité de recrutement et de maintien en poste, ou indemnité provisoire, pour le groupe Architecture et urbanisme)
- 7) Appendice « E » (Indemnité de recrutement et de maintien en poste, ou indemnité provisoire, pour le groupe Génie et arpentage)

Points soumis par l'employeur :

- 1) Clause 10.02 (Rappel au travail)
- 2) Article 15 (Congés annuels)
- 3) Clause 27.02 (Précompte des cotisations syndicales)
- 4) Clause 31.01 (Congés pour les questions concernant les relations du travail)
- 5) Article 40 (Employés à temps partiel)
- 6) Article 48 (Durée de la convention)
- 7) Appendice « A » (Taux de rémunération annuels)

[2] Le Conseil a tenu une audience les 16 et 18 février 2009. Les parties ont eu toute liberté pour produire leur preuve et présenter leurs arguments. Avant la tenue de l'audience, les parties avaient procédé à un échange de mémoires et en avaient fourni une copie au Conseil. À l'issue de l'audience, le Conseil s'est réuni pour rendre sa décision. La preuve et les arguments des parties ont été examinés à la lumière des divers éléments qui sont indiqués à l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

[3] Précisons que dès le début de l'audience, M. Belyea, pour le compte de l'Institut, a informé le Conseil qu'au vu de l'adoption imminente du projet de loi C-10, plus

particulièrement les dispositions de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, l'Institut acceptait les propositions salariales faites par l'employeur le 18 novembre 2008, ainsi que la proposition concernant la durée de la nouvelle convention collective. L'employeur propose une convention collective d'une durée de quatre ans assortie des augmentations économiques suivantes :

- *En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2007* : 2,3 %
- *En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2008* : 1,5 %
- *En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2009* : 1,5 %
- *En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2010* : 1,5 %

[4] L'Institut a également indiqué qu'il retirait sa proposition visant à incorporer l'indemnité de recrutement et de maintien en poste (l'« indemnité provisoire ») aux taux de rémunération. Il propose toutefois de modifier certaines dispositions de la convention collective afin que les indemnités provisoires soient incorporées à certains des avantages qui sont accordés aux membres de l'unité de négociation. Ces propositions sont décrites ci-après.

[5] L'Institut propose d'ajouter à la disposition ayant trait au report des congés (la clause 15.07), qui autorise le paiement en argent de crédits de congé annuel, le nouvel alinéa c) suivant :

[Traduction]

- c) *Pour plus de précision, le taux de rémunération journalier englobe toute indemnité provisoire payée à l'employé.*

[6] L'Institut propose d'incorporer le même libellé dans la clause 15.12 (Congé de cessation d'emploi) et la clause 15.13 (Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ). Il estime également que l'indemnité provisoire doit être subsumée dans la disposition ayant trait aux heures supplémentaires (l'article 9); c'est pourquoi il propose d'incorporer la phrase suivante dans la clause 9.04 :

[Traduction]

De plus, les calculs d'heures supplémentaires tiennent compte de l'indemnité provisoire.

[7] Dans le même ordre d'idées, l'Institut propose que, pour le calcul des montants payables aux termes de l'assurance-invalidité de longue durée, l'indemnité provisoire

soit comprise dans la rémunération. Il propose également de modifier l'article 13 (Temps de déplacement) afin d'indiquer que la « rémunération régulière normale » englobe l'indemnité provisoire, ainsi que d'incorporer la phrase suivante dans la disposition ayant trait à la rémunération provisoire (clause 46.08) :

[Traduction]

Lorsqu'un employé occupe à titre intérimaire un poste exclu de l'unité de négociation NR, il continue de recevoir l'indemnité provisoire s'appliquant à son poste d'attache.

[8] En dernier lieu, l'Institut propose de modifier l'article 19 (Indemnité de départ), notamment la clause 19.03, qui est actuellement libellé comme suit :

Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

[9] L'Institut propose d'incorporer la phrase suivante :

[Traduction]

Pour plus de précision, le taux de rémunération hebdomadaire englobe toute indemnité provisoire payée à l'employé.

[10] L'employeur s'oppose aux changements proposés par l'Institut concernant l'indemnité provisoire.

[11] Le Conseil détermine que les dispositions susmentionnées doivent demeurer inchangées.

[12] En ce qui concerne le temps de déplacement (article 13), l'Institut propose de modifier le libellé de la disposition actuelle de la façon suivante :

[Les changements proposés sont indiqués en gras.]

13.01Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du 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;*
- 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 virgule cinq (7,5) heures,*
- 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 virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire, [traduction] **ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour les voyages effectués à l'extérieur 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 heures (12) de rémunération calculées au taux ordinaire, [traduction] **ou quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour les voyages effectués à l'extérieur de l'Amérique du Nord.***

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

[14] Le Conseil détermine que cette disposition doit être modifiée conformément au libellé proposé par l'Institut.

[15] Les deux parties ont soumis des propositions visant à modifier la clause 15.05 (Congés annuels). Cette disposition est actuellement libellée comme suit :

15.05 *Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :*

- a) *lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;*
- b) *ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.*

[16] L'Institut propose de supprimer une partie du préambule de la clause 15.05 (c.-à-d. « Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais [...] »), et d'insérer la phrase suivante à la fin de l'alinéa a) :

[...] mais il ne doit pas fixer de congé sans le consentement de l'employé.

[17] L'employeur propose de modifier la clause 15.05 comme suit :

[Les changements proposés sont indiqués en gras.]

- Remplacer l'alinéa a) par le libellé suivant :
 - a) **Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.**
- Modifier la première phrase de l'alinéa b) comme suit :

*Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé **acquis pendant l'année en cours ou les années précédentes**, mais doit faire tout effort raisonnable pour :*

[18] Le Conseil détermine que les dispositions actuelles de la clause 15.05 doivent être renouvelées sans changement.

[19] L'Institut propose d'ajouter les dispositions suivantes à l'article 21 (Droits d'inscription) :

21.02 Lorsque le paiement d'une cotisation dont il est fait mention au paragraphe 21.01 n'est pas une exigence pour la poursuite des fonctions du poste d'un employé mais que l'adhésion à l'une des associations indiquées au paragraphe 21.03 permet le perfectionnement professionnel et continu de l'employé, l'Employeur rembourse l'employé, sur réception d'une preuve de paiement, la cotisation annuelle qu'il a versée à l'une (1) de ces associations.

21.03 *Les associations auxquelles il est fait référence au paragraphe 21.02 sont :*

Les Ingénieurs professionnels de l'Ontario (ou une association professionnelle/territoriale semblable dans une autre province/un autre territoire);

L'Association des arpenteurs des terres du Canada (ou une association provinciale semblable);

L'Ontario des architectes de l'Ontario (ou une association provinciale/territoriale semblable dans une autre province/un autre territoire).

21.04 *Cette clause est en vigueur pour les droits d'inscription en 2007 et par la suite.*

[20] Le Conseil détermine que la convention collective doit contenir une nouvelle disposition (clause 21.02), qui sera libellée comme suit :

[Traduction]

21.02 *Lorsque le paiement de cette cotisation n'est pas une exigence pour la poursuite des fonctions du poste d'un employé, mais que l'admissibilité à l'affiliation à un organisme ou à un ordre professionnel fait partie des qualités requises dans les Normes de sélection et d'évaluation du groupe NR, l'Employeur rembourse à l'employé, sur réception d'une preuve de paiement, la cotisation annuelle qu'il a versée à l'organisme ou à l'ordre professionnel. Le remboursement prévu par le présent article exclut les cotisations impayées pour les années antérieures.*

[21] L'employeur propose de modifier la disposition ayant trait au rappel au travail (article 10) de la façon suivante :

10.02 *L'employé appelé au travail qui travaille une période minimale de quinze (15) minutes à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'Employeur :*

a) un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé,

ou

b) un jour de repos de l'employé,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail

touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à une (1) heure de salaire au tarif normal, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé amorce le travail la première fois;

ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail réellement effectuées,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

[22] L'Institut s'oppose à la proposition de l'employeur.

[23] Le Conseil détermine que les dispositions ayant trait au rappel au travail doivent être renouvelées sans changement.

[24] En plus du changement proposé à la clause 15.05, l'employeur propose d'apporter d'autres modifications à l'article ayant trait aux congés annuels. La clause 15.04 est actuellement libellée comme suit :

15.04 L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis. Toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a le droit de prendre par anticipation un nombre de congés annuels équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

[25] L'employeur propose d'ajouter les mots « en cours » après « l'année de congé » et de supprimer les mots « en cause ».

[26] L'Institut s'oppose à cette proposition.

[27] Le Conseil détermine que la clause 15.04 doit être renouvelée sans changement.

[28] L'employeur propose également de modifier la version française de la clause 15.12 en supprimant certains et en en ajoutant d'autres. Les changements proposés sont indiqués ci-après :

[Les mots que l'employeur veut supprimer sont marqués d'une barre et ceux qu'il veut ajouter sont indiqués en gras.]

Congé de cessation d'emploi

*15.12 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre ~~de jours~~ **d'heures** de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération ~~journatier~~ **horaire** calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination **du poste d'attache** à la date de sa cessation d'emploi.*

[29] L'employeur propose également de supprimer les dispositions transitoires contenues dans les clauses 15.18b) et c).

[30] Le Conseil détermine que les clauses 15.12 et 15.18 doivent être renouvelées sans changement.

[31] À la clause 27.04, qui traite de la question de l'exemption du paiement des cotisations syndicales pour des motifs d'ordre religieux, l'employeur propose, à toutes fins utiles, de substituer l'Institut à l'employeur, pour la prise de la décision exigée par cette disposition.

[32] L'Institut s'oppose à cette proposition.

[33] Le Conseil détermine que cette disposition doit être renouvelée sans changement.

[34] L'employeur propose également de modifier l'article 31 (Congés pour les questions concernant les relations du travail) afin que cette disposition coïncide avec le libellé de la nouvelle *LRTFP*. Le texte proposé de la clause 31.01 est le suivant :

[Les changements sont indiqués en gras.]

31.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,*

et

- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.*

[35] L'Institut s'oppose à cette proposition.

[36] Le Conseil détermine que la clause 31.01 doit être modifiée conformément à la proposition de l'employeur.

[37] L'employeur propose de modifier l'article 40 (Employés à temps partiel) comme suit :

[Les mots que l'employeur veut supprimer sont marqués d'une barre et ceux qu'il veut ajouter sont indiqués en gras.]

Définition

40.01 *L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail **dans le même poste compte, en moyenne,** moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*

Généralités

40.02 *Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales **dans le même poste** prévues à*

l'horaire et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

40.03 *Les employés à temps partiel sont rémunérés ~~au taux de rémunération hebdomadaire~~ pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour **au taux normal dans le même poste** ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine **au taux normal dans le même poste**, à moins que l'employé ne travaille des heures journalières ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8, Durée du travail, ou aux articles propres à un groupe qui ont trait à la durée du travail.*

40.04 *Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours **au taux normal dans le même poste** et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures **au taux normal dans le même poste** pendant la semaine. ~~au taux de rémunération horaire.~~*

- 40.08 a)** « Heure supplémentaire » désigne tout travail demandé par l'Employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues au paragraphe 40.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.
- b)** Dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour conformément au paragraphe 8.06, « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en plus des heures normales prévues à l'horaire quotidien de l'employé au taux normal dans le même poste ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine au taux normal dans le même poste.

[38] L'Institut s'oppose à cette proposition.

[39] Le Conseil détermine que l'article 40 doit demeurer inchangé.

[40] En ce qui concerne l'article 48 (Durée de la convention), les parties se sont entendues sur la durée de la nouvelle convention collective, comme nous l'avons indiqué au début de la présente décision. L'employeur propose cependant d'ajouter une disposition (clause 48.03) qui accorderait un délai de 150 jours pour la mise en œuvre des dispositions de la convention collective. Cette disposition est la suivante :

48.03 *Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de sa signature.*

[41] L'Institut s'oppose à cette proposition.

[42] Le Conseil détermine que la clause 48.03 suivante doit s'ajouter à l'article 48 :

[43] [Traduction] « Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de la décision. »

[44] Au vu de l'accord du syndicat à l'audience, les augmentations salariales prévues au paragraphe 3 entreront en vigueur aux dates indiquées et la date d'expiration de la convention collective sera le 30 septembre 2011.

[45] Le Conseil demeure saisi de l'affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre en œuvre la présente décision.

RENDUE À OTTAWA, le 22 avril 2009.

Philip Chodos,
Président du Conseil
