

Date: 20191216

Dossiers: 485-LP-39505 et 39624

Référence: 2019 CRTESPF 122

*Loi sur les relations de travail au
Parlement*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi dans
le secteur public fédéral

ENTRE

AFFAIRE CONCERNANT LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT
et un différend entre

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Bibliothèque du Parlement, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation composée des Services généraux de bureau, des
Techniciens de bibliothèque et Bibliothéconomie

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement

Devant : Ian R. Mackenzie, Kathryn Butler Malette et Joe Herbert, réputés composer la
Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public
fédéral

Pour l'agent négociateur: Morgan Gay, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 24 et 25 juin 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

DÉCISION ARBITRALE**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Dossiers devant la Commission

[1] Le 10 octobre 2017, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »), a signifié un avis de négocier à la Bibliothèque du Parlement (l'« employeur ») au nom des employés du groupe Bibliothéconomie (LS) (l'« unité de négociation LS ») en vertu de l'article 37 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.); *LRTP* ou la « *Loi* »).

[2] Les parties ont commencé à négocier le 3 avril 2018 et se sont rencontrées pour 11 séances de négociation.

[3] Au moyen d'une lettre du 12 décembre 2018, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *Loi* à l'égard de tous les employés de l'employeur faisant partie de l'unité de négociation LS. Avec sa demande, l'agent négociateur a fourni une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[4] Dans une lettre du 21 décembre 2018, l'employeur a présenté 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.

[5] Dans une lettre du 27 décembre 2018, l'agent négociateur a présenté sa position sur les questions supplémentaires renvoyées à l'arbitrage par l'employeur.

[6] Le 30 octobre 2017, l'agent négociateur a signifié un avis de négocier à l'employeur au nom des employés du sous-groupe Techniciens de bibliothèque et Services généraux de bureau (LT-CGS) (l'« unité de négociation LT-CGS ») en vertu de l'article 37 de la *LRTP*.

[7] Les parties ont commencé à négocier le 12 avril 2018 et se sont rencontrées pour sept séances de négociation.

[8] Dans une lettre du 14 janvier 2019, l'agent négociateur a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 50 de la *Loi* à l'égard de tous les employés de l'employeur faisant partie de l'unité de négociation LT-CGS. Avec sa demande, l'agent négociateur a fourni une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

[9] Dans une lettre du 22 janvier 2019, l'employeur a présenté sa position à l'égard des 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.

[10] Dans une lettre du 23 janvier 2019, l'agent négociateur a présenté sa position à l'égard des questions supplémentaires renvoyées à l'arbitrage par l'employeur.

[11] Le mandat du conseil d'arbitrage réputé composer la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a été transmis aux commissaires le 12 février 2019, par la présidente de la CRTESPF (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bibliothèque du Parlement*, 2019 CRTESPF 21).

[12] Les parties ont établi un certain nombre de questions à la table de négociation et ont retiré certaines propositions avant l'audience et au cours de celle-ci. Les propositions suivantes de l'agent négociateur étaient toujours en litige :

Article 17	Congés annuels
Article 18	Jours fériés désignés payés
Article 19	Autres congés payés ou non payés
Article 21	Congé d'études
Article 23	Durée du travail
Article 26	Prime de poste
Article 34	Régime d'assurance-maladie et de bien-être
Article 35	Sécurité d'emploi
Article 38	Utilisation de taxis
NOUVEAU	Stationnement
NOUVEAU	Télétravail
NOUVEAU	Fonds de justice sociale
Annexe A	Taux de rémunération

[13] Les propositions suivantes de l'employeur étaient toujours en litige :

Article 15	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur
Article 19	Autres congés payés ou non payés
Article 23	Durée du travail
Article 34	Régime d'assurance-maladie et de bien-être
Article 39	Qualité d'auteur
Annexe A	Taux de rémunération

II. La décision

[14] Les parties se sont entendues sur la durée de la convention collective; la date d'expiration est le 31 août 2020.

[15] Lorsqu'elle rend sa décision, la Commission est guidée par les dispositions pertinentes de la *LRTP*, en particulier l'article 53, qui indique comme suit les éléments que la Commission doit prendre en considération :

53 [...]

a) les besoins de l'employeur en personnel qualifié;

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

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

d) tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent.

Elle tient aussi compte, dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, de la nécessité de garder des conditions d'emploi comparables dans des postes analogues dans l'administration publique fédérale.

A. Article 15 : Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

[16] L'employeur a proposé de modifier le libellé de la clause 15.01 pour renvoyer à son code de valeurs et d'éthique.

[17] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

B. Article 17 : Congés annuels

[18] L'agent négociateur a proposé de réduire les seuils d'années de service pour le droit aux congés annuels figurant à la clause 17.02.

[19] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision arbitrale.

[20] Les parties avaient chacune une proposition en ce qui concerne l'attribution des congés annuels payés (clause 17.05) et leurs propositions avaient un libellé commun. De plus, l'employeur a accepté à l'audience une partie des changements suggérés par l'agent négociateur. Aussi, la Commission a accepté une partie des changements proposés par l'agent négociateur. Par conséquent, la Commission accorde ce qui suit :

[Traduction]

17.05 Attribution des congés annuels payés :

a) Les employées ou employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé où elles ou ils les acquièrent.

b) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

(i) d'accorder à l'employé ou employée des congés annuels au cours de l'année de référence pour congé pendant laquelle il ou elle les a acquis;

(ii) d'accorder le congé annuel payé de l'employée ou employé pendant au moins deux (2) semaines consécutives durant la période demandée, à condition qu'un préavis écrit de la période demandée soit donné par l'employée ou employé **conformément à l'alinéa 17.05e) aussitôt que possible afin de permettre la planification du service, mais au plus tard le 15 avril;**

~~(iii) l'employeur répond à la demande de l'employée ou employé au plus tard le 15 mai.~~

c) À la demande de l'employé ou de l'employée, l'employeur peut accorder un congé annuel payé avec un préavis plus court que ce qui est prévu **ci-dessous et ci-dessus.**

d) En cas de refus, de modification ou d'annulation d'un congé annuel, l'employeur motive sa décision par écrit **à l'employé qui le demande. L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de ne pas refuser, modifier ou annuler le congé annuel attribué à une employée ou à un employé.**

~~e) Pour l'attribution des congés annuels, la période d'ancienneté à la Bibliothèque du Parlement est réputée correspondre à la durée du service continu.~~

e) Les congés annuels payés sont attribués selon les critères suivants :

i) Les employées ou employés doivent présenter leurs demandes de congé annuel au plus tard aux dates limites suivantes pour les mois suivants :

a) du 15 mai au 15 novembre, avant le 15 avril;

b) du 15 novembre au 15 mai, avant le 15 octobre.

ii) L'employeur répond aux demandes de congé annuel dans les trente (30) jours suivant la date limite pour faire une demande pour chaque période précisée ci-dessus.

iii) Si l'employeur n'est pas en mesure d'accepter toutes les demandes de congé pour une certaine période en raison des nécessités du service et que les employés concernés ne peuvent régler ce différend avec la direction, l'ancienneté sera le facteur déterminant aux fins de l'approbation des demandes de congé annuel.

(iv) Les demandes de congé annuel présentées après les dates limites précisées à l'alinéa e) i) ci-dessus sont approuvées selon l'ordre dans lequel elles sont reçues.

C. Article 18 : Jours fériés désignés payés

[21] L'agent négociateur a proposé l'ajout du jour de la Famille à la liste des jours fériés désignés payés.

[22] La Commission a décidé que cette proposition ne sera pas incluse dans la décision.

D. Article 19 : Autres congés payés ou non payés

[23] L'agent négociateur et l'employeur ont proposé des changements à la clause 19.13 (Congé payé pour obligations familiales). La Commission a décidé d'accorder ce qui suit :

[Traduction]

a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint ou conjointe (ou du conjoint ou conjointe de fait ~~qui demeure~~ **demeurant** avec l'employé ou employée), des enfants (y compris les enfants de la conjointe ou du conjoint de droit et de fait), des enfants en tutelle, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des petits-enfants, des grands-parents ou de tout proche dont l'employé ou l'employée a la charge, peu importe s'il réside avec l'employé ou l'employée** ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou employé ou avec qui l'employée ou employé demeure en permanence.

Une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employée ou de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employée ou l'employé, est considérée comme membre de la famille en vertu du présent alinéa.

b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

~~(i) l'employé ou l'employée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours est accordé à l'employé ou à l'employée pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires~~

~~ou des organismes d'adoption. L'employé ou l'employée doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible; d'un maximum d'une (1) journée de travail régulière pour accompagner un membre malade de la famille à un rendez-vous médical ou chez le dentiste, pour assister à une entrevue avec une autorité scolaire ou un organisme d'adoption, à condition que le superviseur en soit prévenu le plus tôt possible.~~

(ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille de l'employé ou employée et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions, **y compris, sans toutefois s'y limiter, les cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**

(iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

(iv) pour prendre soin de l'enfant de l'employé ou de l'employée en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

(v) pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.

(vi) sept (7) heures sur les trente-cinq (35) heures précisées à l'alinéa 19.13c) peuvent être utilisées pour assister à des fonctions scolaires, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b)(i), (ii), (iii), **(iv) et (v)** ne dépasse pas trente-cinq (35) heures au cours d'une année financière.

d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances, accorder à sa discrétion un congé payé plus long que celui qui est prévu à l'alinéa c).

[24] L'employeur a proposé la suppression de la clause 19.22 (Congé à salaire différé).

[25] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans sa décision.

[26] L'agent négociateur a proposé une modification à la clause 19.23 (Congé avec étalement du revenu). Il a proposé l'ajout d'une exigence selon laquelle les demandes ne seront pas refusées sans motif raisonnable et l'ancienneté devrait être le facteur

déterminant pour accorder les demandes dans l'éventualité où les nécessités du service empêchent d'accorder toutes les demandes reçues.

[27] La Commission a décidé de ne pas accepter cette proposition.

[28] L'agent négociateur a proposé une nouvelle disposition de congé intitulée « Congé de transition à la retraite ».

[29] La Commission a décidé de ne pas accepter cette proposition.

E. Article 21 : Congé d'études

[30] L'agent négociateur et l'employeur avaient des propositions en ce qui concerne le congé d'études non payé. Ils se sont entendus sur une nouvelle clause 21.01. La Commission accorde le nouveau libellé comme suit :

[Traduction]

21.01 Les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les employé(e)s possèdent les compétences et connaissances requises pour améliorer leur avancement professionnel et leur sécurité d'emploi et afin que la Bibliothèque du Parlement soit en mesure de s'adapter aux changements. Les parties conviennent que les employé(e)s doivent pouvoir participer de temps en temps aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article et elles chercheront à créer de telles occasions en appliquant les principes suivants :

a) La promotion professionnelle est une responsabilité partagée de l'employeur et des employés qui nécessite une planification et un investissement.

b) Chaque employée ou employé établit ses besoins en matière de perfectionnement professionnel en consultation avec l'employeur et participe à la planification et à la mise en œuvre d'un plan de perfectionnement convenu avec l'employeur.

c) L'employeur encourage le perfectionnement professionnel et fait tous les efforts pour offrir les ressources et les occasions pour ce faire.

[31] L'agent négociateur a proposé un changement à la clause 21.02 renumérotée. Il a proposé que les critères de sélection des candidats pour le congé d'études soient assujettis à la consultation en vertu de l'article portant sur la consultation mixte de la convention collective. L'employeur a soutenu que la détermination des compétences et des qualifications pertinentes à un poste est un droit traditionnel de la direction et que cette dernière est la mieux placée pour établir la pertinence d'un domaine d'études proposé pour le congé d'études.

[32] La Commission a décidé d'accepter la proposition de l'agent négociateur. L'agent négociateur ne propose pas d'établir les compétences et les qualifications pertinentes à un poste ou la pertinence d'un domaine d'études proposé. La proposition exige simplement que l'employeur consulte l'agent négociateur sur les critères utilisés pour évaluer les demandes de congé d'études. La Commission accepte la proposition, comme suit :

21.02

L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employée ou employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employée ou employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine qu'il lui faut connaître afin de s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

Le critère de sélection des candidates et candidats au congé d'études se fait en consultation avec l'Alliance conformément à l'article 33.

[33] L'agent négociateur a proposé que la clause 21.03 renumérotée soit modifiée pour exiger qu'un employé en congé d'études non payé reçoive une indemnité d'au moins 50 % de son taux de rémunération annuel.

[34] La Commission a décidé de ne pas accepter cette proposition.

F. Article 23 : Durée du travail

[35] L'agent négociateur et l'employeur avaient des propositions liées à la durée du travail.

[36] L'agent négociateur a proposé ce qui suit pour le groupe LT-CGS : les heures de travail normales pour les employés du Service de ressources d'information et de documentation (SRID) seront entre 7 h et 16 h; les heures de travail normales pour les employés du Service d'information et de recherche parlementaires (SIRP) seront entre 7 h 30 et 17 h 30; et les heures de travail normales pour les employés des Services de gestion seront entre 7 h et 17 h 30. L'agent négociateur a aussi proposé que dans l'éventualité où l'employeur exige des heures de début et de fin différentes parmi les employés accomplissant des fonctions dans le même secteur, l'employeur serait tenu de consulter les employés sur les préférences et, si les préférences ne peuvent pas

toutes être prises en compte, l'ancienneté constituerait le facteur déterminant. L'agent négociateur a également proposé des changements à la disposition portant sur les heures de début et de fin variables pour les employés LT assignés à Quorum.

[37] La Commission n'accepte pas cette proposition.

[38] L'employeur a proposé que les principales heures de travail pour le groupe LT-CGS soient de 9 h à 17 h, à moins d'indication contraire pour les secteurs de travail précis.

[39] La Commission n'accepte pas cette proposition.

[40] L'employeur a proposé que les principales heures de travail pour le groupe LS soient de 9 h à 17 h, à moins d'indication contraire pour les secteurs de travail précis. L'agent négociateur a proposé que les heures de travail normales pour le groupe LS soient entre 7 h et 18 h.

[41] La Commission n'accepte pas ces propositions.

[42] Les parties avaient des propositions communes pour les clauses 23.01 et 23.02. À l'alinéa 23.01e), ils ont tous les deux proposé de supprimer l'expression « avec l'approbation de l'employeur » pour une demande de l'employé ou de l'employée d'effectuer ses heures de travail hebdomadaires au cours d'une période autre que celle de cinq (5) journées complètes.

[43] La Commission a décidé d'accepter la suppression de l'expression « avec l'approbation de l'employeur » de la clause 23.01e), qui se lira comme suit :

e) Nonobstant la clause 23.01 et les paragraphes 23.02a) et b), à la demande de l'employée ou employé, ~~avec l'approbation de l'employeur~~ et sous réserve des nécessités du service, l'employée ou employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires en plus ou moins que cinq (5) journées complètes, pourvu qu'au cours de toute période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employée ou employé effectue en moyenne des semaines normales de travail.

[44] Les deux parties ont également proposé de supprimer l'expression « avec l'approbation de l'employeur » de la clause 23.02 et d'ajouter l'expression « sous réserve des nécessités du service » pour les demandes d'horaire de travail variable.

L'agent négociateur a aussi proposé un changement à la période pendant laquelle ces heures seraient travaillées, entre 7 h et 21 h.

[45] La Commission accorde ce qui suit :

[Traduction]

À la demande de l'employée ou employé, et avec l'approbation de l'employeur, **sous réserve des nécessités du service**, une employée ou un employé peut travailler un horaire de travail variable sur une base quotidienne pourvu que cet horaire se situe entre 7 h 30 et 21 h 00.

[46] L'agent négociateur a proposé d'autres changements à la clause 23.02 (Horaire annuel) en ce qui concerne l'horaire des semaines longues et semaines courtes. Pour le groupe LT-CGS et le groupe LS, la Commission accepte la proposition suivante de l'agent négociateur :

23.02b)

Avant d'établir un horaire flexible, l'employeur sonde les employés et employées visés pour connaître leur préférence quant au jour de congé pendant les semaines courtes. L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour satisfaire à ces préférences. S'il est impossible de satisfaire aux préférences des employés et employées, l'ancienneté sera le facteur déterminant aux fins de l'attribution des jours de congés pendant les semaines courtes.

[47] Les deux parties ont proposé des changements à l'alinéa 23.02e), supprimant l'expression « avec l'approbation de l'employeur » pour la remplacer par l'expression « sous réserve des nécessités du service ». La Commission accorde ce qui suit :

e) Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.02a), à la demande d'une employée ou un employé et ~~avec l'approbation de l'employeur~~, **sous réserve des nécessités du service**, un employé ou une employée peut adopter un horaire de travail qui est différent de celui qui est décrit dans le présent article. Les demandes à cet effet ne peuvent être rejetées sans motif raisonnable.

[48] L'agent négociateur et l'employeur ont proposé la suppression de la clause 23.02g), en ce qui concerne la semaine de travail courte de 27,5 heures.

[49] La Commission accorde la suppression de cette disposition.

[50] L'agent négociateur a proposé des changements à la clause 23.04 (Périodes de repos), y compris la suppression des nécessités du service et de l'exigence que

l'employeur fasse tout effort raisonnable pour tenir compte des demandes des employés en ce qui concerne la durée des pauses-repas.

[51] La Commission n'accepte pas cette proposition.

G. Article 26/36 : Prime de poste

[52] L'agent négociateur a proposé l'élimination des clauses 26.02 (groupe LT-CGS) et 36.02 (groupe LS) qui établissent le délai pendant lequel demander la prime de poste.

[53] La Commission n'accepte pas cette proposition.

H. Article 34 : Régime d'assurance-maladie et de bien-être (groupe LT-CGS)

[54] L'agent négociateur et l'employeur ont tous les deux proposé des dispositions liées au régime de soins dentaires. La Commission a décidé de n'accepter aucune des propositions.

I. Articles 35 (groupe LT-CGS) et 38 (groupe LS) : Sécurité d'emploi

[55] L'agent négociateur a proposé d'harmoniser les dispositions des deux conventions collectives et de prévoir le recours à l'ancienneté pour les mises en disponibilité et les rappels.

[56] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

J. Articles 38 (groupe LT-CGS) et 35 (groupe LS) : Utilisation de taxis

[57] À l'audience, l'employeur a déclaré qu'il était disposé à accepter la proposition de l'agent négociateur de retirer la limite de 20 km de la course en taxi à la clause 38.02 de la convention visant les LS.

[58] Par conséquent, la Commission accepte la suppression de la clause 38.02 de la convention collective visant le groupe LS.

[59] L'agent négociateur a proposé d'autres changements aux dispositions relatives à l'utilisation de taxis durant des heures tardives.

[60] La Commission a décidé de ne pas inclure ces propositions supplémentaires.

K. Article 39 : Qualité d'auteur (groupe LT-CGS)

[61] L'employeur a proposé l'élimination de la clause 39.01 pour le groupe LT-CGS.

[62] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

L. NOUVEL ARTICLE : Stationnement

[63] L'agent négociateur a proposé que la « Politique sur le stationnement » de l'employeur soit intégrée à la convention et que l'employeur soit tenu de faire tout effort pour assurer l'accès au stationnement dans des zones sécuritaires et sûres.

[64] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

M. NOUVEL ARTICLE : Télétravail (groupe LT-CGS)

[65] L'agent négociateur a proposé que les demandes de télétravail ne soient pas rejetées sans motif raisonnable.

[66] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

N. NOUVEL ARTICLE : Fonds de justice sociale

[67] L'agent négociateur a proposé la création d'un Fonds de justice sociale.

[68] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

O. Annexe A : Taux de rémunération

1. Rajustements salariaux pour le groupe LT-CGS

[69] L'agent négociateur a proposé que les grilles de salaires des CGS et des LT soient réduites, pour passer de cinq à quatre échelons.

[70] La Commission a décidé de ne pas inclure cette proposition dans la décision.

2. Rajustements salariaux pour le groupe LS

[71] L'agent négociateur a proposé un rajustement du marché de 3 % pour le groupe LS avant l'application de l'augmentation économique générale à tous les taux de rémunération, à compter du 1^{er} septembre 2017. Il a aussi proposé une restructuration de la grille des salaires pour le groupe LS à compter du 1^{er} septembre 2018.

[72] L'agent négociateur a fait valoir que la classification LS dans l'administration publique centrale (APC), pour le groupe EB, a obtenu un rajustement du marché de 3 % à compter du 1^{er} juillet 2016 et que le même rajustement devrait s'appliquer à l'unité

de négociation LS. L'employeur a soutenu que le rajustement du marché pour l'APC avait pour but d'harmoniser le taux LS avec le marché et qu'il n'y a pas de besoin correspondant pour la classification LS à la Bibliothèque du Parlement. L'employeur a fait remarquer qu'après l'application du rajustement du marché à la classification LS dans l'APC, les taux de rémunération de l'unité de négociation LS à la Bibliothèque dépassaient les taux révisés à tous les niveaux, à l'exception du taux minimal pour la classification LS-03, où il y avait une différence de 0,94 %. L'employeur a soutenu que cette différence ne justifiait pas une augmentation de 3 % de toute la grille.

[73] La Commission a décidé de ne pas accepter la proposition de l'agent négociateur d'un rajustement du marché pour l'unité de négociation LS.

3. Augmentations économiques

[74] L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 1,5 % en 2017, de 3,75 % en 2018 et de 3,75 % en 2019. L'employeur a proposé des augmentations économiques de 1,25 % en 2017, de 2,0 % en 2018 et de 2,0 % en 2019.

[75] La Commission a établi les augmentations économiques comme suit :

À compter du 1 ^{er} septembre 2017 :	1,5 %
À compter du 1 ^{er} septembre 2018 :	2,0 %
À compter du 1 ^{er} septembre 2019 :	2,0 %

P. Généralités

[76] La Commission demeurera saisie de l'affaire pour une période de trois mois à compter de la date de la présente décision dans l'éventualité où les parties ont des difficultés à la mettre en œuvre. Dans le cadre de leurs consultations sur la mise en œuvre, les parties peuvent convenir d'alterner le libellé de la convention collective qui sert aux mêmes fins que celui de la présente décision arbitrale et peuvent utiliser l'article 37 (« Remise en négociation de la convention ») afin d'intégrer le libellé à la convention collective.

Le 16 décembre 2019.

Traduction de la CRTESPF

Ian R. Mackenzie,
pour la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral