

Dossier de la Commission : 585-02-26

**AFFAIRE CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

ET UNE DEMANDE D'ARBITRAGE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

(l'« employeur »)

- et -

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
GROUPE DES SERVICES TECHNIQUES**

(le « syndicat »)

CONSEIL D'ARBITRAGE

David K.L. Starkman
Jock Climie
Jim Wolfgang

Président
Représentant de l'employeur
Représentant du syndicat

COMPARUTIONS POUR L'EMPLOYEUR

Josée Lefebvre
John Park

Négociatrice
Analyste principal de la
rémunération

COMPARUTIONS POUR LE SYNDICAT

Mike McNamara
Seth Sazant

Négociateur
Agent de recherche

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), les 6 et 7 juillet 2009

DÉCISION

Le syndicat représente environ 10 000 fonctionnaires employés par le Conseil du Trésor dans les catégories professionnelles suivantes : Dessin et illustrations, Soutien technologique et scientifique, Techniciens divers, Photographie, Inspection des produits primaires et Inspection technique. Les parties ont entamé des négociations, en mai 2007, en vue du renouvellement de la convention collective et certaines questions ont été négociées avec succès. En novembre 2008, le syndicat a présenté une demande d'arbitrage relativement aux questions en litige.

Les parties ont présenté des arguments sur un certain nombre de questions; après en avoir pris connaissance, le conseil d'arbitrage a décidé de se pencher sur les questions indiquées ci-dessous. Si une question n'est pas expressément examinée dans la présente décision, c'est que la demande d'ajout, de suppression ou de modification du libellé de la convention collective, selon le cas, a été rejetée. La convention collective renouvelée sera donc constituée des articles contenus dans la convention collective expirée, des changements négociés par les parties et des changements suivants décidés par le présent conseil d'arbitrage. Aucune décision ne s'applique de manière rétroactive, à moins que cela ne soit expressément indiqué.

1. TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier la clause 34.09a) comme suit :

34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement

Exclusions

Les employé-e-s à qui l'Annexe I, Soutien Technologique et Scientifique, s'applique sont exclus de l'application du présent paragraphe.

- a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures

de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

2. CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Le syndicat demande que la clause 41.01 soit modifiée, de manière ce que tous les employé-e-s bénéficient d'un congé payé pour accident du travail pour la période pendant laquelle la commission des accidents du travail pertinente a établi que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection. Le syndicat avance qu'il y a des cas où l'employeur décide unilatéralement de mettre fin au congé pour accident de travail de l'employé-e et de le/la transférer au régime d'indemnisation directe des accidents du travail, ce qui occasionne une perte de revenu disponible. L'employeur défend la position qu'il existe des lignes directrices sur les « congés pour accident du travail » qui s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires et que ces lignes directrices ne devraient pas être modifiées dans le cadre du présent processus d'arbitrage.

Rien dans les documents soumis par le syndicat n'indique si la question sur laquelle porte sa proposition de modifier le libellé de la classe applicable est un problème répandu ou si cela touche uniquement un petit nombre de lieux de travail. Sans cette information, le conseil d'arbitrage est incapable de déterminer, pour l'heure, si la convention collective doit être modifiée. Le conseil d'arbitrage recommande cependant au syndicat, pour autant qu'il envisage de soulever de nouveau cette question lors des futures rondes de négociation, de recueillir et de fournir des données et peut-être même des renseignements anecdotiques concernant la nature et l'envergure des problèmes et leurs effets sur des membres individuels de l'unité de négociation.

Le conseil d'arbitrage note également que les lignes directrices de l'employeur sur le congé pour accident du travail ne fournit pas de directives particulières aux gestionnaires quant aux cas dans lesquels ils pourraient décider de mettre fin à un congé pour accident du travail pour transférer l'employé au régime d'indemnisation directe des accidents du travail. Le conseil d'arbitrage recommande par conséquent que les parties discutent de ces lignes directrices afin

d'indiquer expressément dans quels cas et à quels moments l'employeur peut transférer un employé au régime d'indemnisation directe des accidents du travail.

3. DROIT AU CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Supprimer la clause 38.04 et modifier la numérotation des articles suivants.

4. RÉMUNÉRATION

Le syndicat demande des majorations salariales de 2,3 % à compter du 22 juin 2007, de 1,5 % à compter du 22 juin 2008, de 1,5 % à compter du 22 juin 2009, de 1,5% à compter du 22 juin 2010 et de 13,5 % à compter du 22 juin 2011. Le syndicat estime que les majorations demandées pour les années 2007 à 2010 se situent bien en-dessous de la moyenne des augmentations salariales accordées à d'autres groupes importants de l'administration publique centrale, et que la majoration demandée pour 2011 trouve sa justification dans l'étude comparative de la rémunération effectuée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) avec la collaboration du syndicat et de l'employeur. Cette étude démontre, selon le syndicat, qu'il existe un écart salarial moyen d'au moins 13,5 % entre les membres de l'unité de négociation et leurs homologues du secteur privé.

L'employeur défend la position selon laquelle la rémunération des membres de l'unité de négociation est assujettie aux dispositions de la *Loi sur le contrôle des dépenses* (LCD) qui a reçu la sanction royale le 12 mars 2009. Selon l'employeur, la loi établit le maximum des augmentations qui peuvent être accordées à l'agent négociateur pour les années 2007 à 2010 et que le syndicat a effectivement demandées. La majoration de 13,5 % demandée par le syndicat pour 2011 n'est pas mentionnée dans l'étude de la CRTFP, étude que l'employeur considère comme déficiente. Il s'en remet plutôt à une étude comparative de la rémunération, effectuée à sa demande par la firme Deloitte Inc., qui prétend indiquer qu'il n'y a pas d'écarts de salaire importants entre les membres de l'unité de négociation et leurs homologues du secteur privé. Le syndicat rétorque que l'étude de Deloitte est déficiente et que le conseil d'arbitrage doit accorder la préférence à l'étude de la CRTFP.

Le présent conseil d'arbitrage a reçu des études détaillées contradictoires concernant la comparabilité de la rémunération des membres de l'unité de négociation et des travailleurs qui exercent des fonctions semblables dans le secteur privé. Sans avoir entendu de preuve sur la façon dont les études ont été préparées et la fiabilité de leurs résultats, le conseil d'arbitrage est incapable pour l'instant de tirer des conclusions utiles quant à l'importance d'un possible écart salarial. C'est pourquoi l'augmentation de 13,5 % demandée par le syndicat à compter de juin 2011 est rejetée.

Dans son argumentation présentée au conseil d'arbitrage, le syndicat indiquait qu'il avait engagé une action pour contester la légalité de la LCD. Par conséquent, rien dans la présente décision ne doit être considéré comme un commentaire sur la LCD ou une disposition de cette loi.

Le conseil d'arbitrage décide ce qui suit :

Les taux de rémunération prévus à l'appendice A sont majorés comme suit :

À compter du 21 juin 2007	2,3 %
À compter du 21 juin 2008	1,5 %
À compter du 21 juin 2009	1,5 %
À compter du 21 juin 2010	1,5 %

Tel que demandé, ces majorations s'appliquent de façon rétroactive.

5. **APPENDICE D**

Modifier l'appendice D comme suit :

APPENDICE D
PROTOCOLE D'ACCORD
S'APPLIQUANT À CERTAINS EMPLOYÉS
DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS,
QUI TRAVAILLENT PAR ROULEMENT OU SELON UN HORAIRE IRRÉGULIER

**(CONTRÔLEURS DES CENTRES DE COORDINATION DU SAUVETAGE ET
DES CENTRES SECONDAIRES DE SAUVETAGE MARITIME
DU SERVICE DE RECHERCHE
ET DE SAUVETAGE DE LA GARDE CÔTIÈRE ET
PERSONNEL D'AÉROGLISSEURS)**

Les dispositions de la présente convention collective, avec les modifications stipulées ci-dessous, s'appliquent aux contrôleurs des centres de coordination du sauvetage et des centres secondaires de sauvetage maritime du service de recherche et de sauvetage de la Garde côtière et au personnel d'aéroglistes qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière.

**ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL**

1. *Supprimer la clause 25.09 à l'exception de l'alinéa 25.09c) et ajouter la clause suivante :*

25.09

Lorsque les employés travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier, la durée normale de travail de trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine et de sept virgule cinq heures (7,5) par jour peut être aménagée de manière à prévoir à l'horaire :

- a) une moyenne de trente-sept virgule cinq heures (37,5) de travail par semaine;*
- b) une période de travail dont la durée ne doit pas dépasser soixante-trois (63) jours;*
- c) des postes de travail de douze (12) heures (sauf si d'autres dispositions ont été adoptées), un poste étant défini comme la durée continue entre le commencement prévu du poste et la fin prévue du poste;*
- d) nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, de mettre en place des postes de travail qui diffèrent de ceux qui sont actuellement en place. Le changement peut être proposé par l'une ou l'autre partie et*

7

doit être accepté mutuellement par l'Employeur et la majorité des employés touchés;

e) sous réserve des nécessités du service, un maximum de quatre (4) postes consécutifs de douze (12) heures lorsque des postes de douze (12) heures sont en place;

f) une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine.

2. L'Employeur fera tout effort raisonnable :

a) pour éviter les fluctuations excessives;

b) pour accorder au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf lorsque les jours de repos sont séparés par un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé;

c) pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

d) pour afficher l'horaire de chaque poste de travail au moins quatorze (14) jours avant la date du commencement de l'horaire. Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal;

e) pour accorder une pause-repas pendant le poste complet de l'employé-e et, lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employé-e demeure au travail et prend son repas sur place.

3. Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur. Une fois que l'échange de postes est approuvé, il incombera aux employé-e-s concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé.

4. *Les employé-e-s visés par le présent protocole sont assujettis aux clauses 25.10 à 25.13 de la présente convention collective.*

6. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective sera en vigueur du 22 juin 2007 au 21 juin 2011.

Les parties sont priées de préparer et de signer une convention collective conformément à la présente décision. Le conseil d'arbitrage demeure saisi de toutes les questions jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective.

Fait à Maberly (Ontario), le 24 septembre 2009.

Traduction de la CRTFP.

David K.L. Starkman
Président du Conseil