

---

**Date : Le 15 février 2019**  
**Dossier : 585-24-39021 et 585-24-39032**

**DANS L'AFFAIRE CONCERNANT LA  
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL  
et une demande d'arbitrage entre  
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur,  
et les Opérations des enquêtes statistiques, l'employeur,  
relativement aux unités de négociation composées de tous les employés de  
l'employeur menant des enquêtes dans les bureaux régionaux (RO)  
et tous les employés de l'employeur menant des enquêtes sur le terrain (FI)**

**DEVANT :** Ian R. Mackenzie, président  
Joe Herbert et Benoît Chartrand, membres du conseil d'arbitrage

**Pour l'agent négociateur :** H. Hussein et P-S. Proulx

**Pour l'employeur :** G. Lauzé et G. Bowlby

**Affaire entendue à Ottawa (Ontario), les 29 et 30 janvier 2019**  
**(Traduction de la CRTESPF)**

---

## **Introduction**

[1] Le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « CRTESPF ») a établi le mandat du présent conseil d'arbitrage le 25 octobre 2018.

[2] Avant l'établissement du conseil d'arbitrage (le « conseil »), les parties se sont entendues sur un certain nombre de questions en litige. Les parties ont demandé que le conseil d'arbitrage intègre ces questions réglées à la présente décision (voir l'annexe A). Les questions figurant à l'annexe A sont donc incluses dans la présente décision.

[3] Le conseil a reçu des exposés détaillés de l'employeur et de l'agent négociateur avant l'audience des 29 et 30 janvier 2019. Les exposés mentionnaient les positions

des parties sur les questions en litige et fournissaient également au conseil un excellent aperçu du travail et des conditions de travail des employés des unités de négociation. Le conseil a soigneusement examiné ces exposés pour en arriver à la décision appropriée.

[4] Les parties ont consacré la première journée d'audience de cette affaire à tenter de résoudre les questions en suspens. Bien que les parties n'y soient finalement pas parvenues, le conseil a apprécié les efforts déployés de bonne foi par les parties pour discuter des questions en litige.

### **Historique des négociations**

[5] Le 21 mars 2015, l'agent négociateur a signifié un avis de négocier. Les parties se sont réunies au total 27 jours entre le 15 mars 2017 et le 14 juin 2018. L'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage conformément à l'article 136 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* le 14 août 2018.

### **L'employeur et les unités de négociation**

[6] Les Opérations des enquêtes statistiques (« OES ») sont un employeur distinct en vertu de la *LRTSPF*. En tant qu'organisme d'appui à Statistique Canada, les OES ont pour rôle de recueillir des données d'enquête pour les programmes statistiques. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de deux unités de négociation des OES : l'unité de négociation composée des intervieweurs et intervieweuses des bureaux régionaux (RO) et l'unité de négociation composée des intervieweurs et intervieweuses sur le terrain (FI).

[7] Les employés de l'unité de négociation des RO sont des intervieweurs ou des intervieweurs principaux qui travaillent dans un environnement de « centre d'appels » situé dans cinq bureaux régionaux de Statistique Canada : Halifax (Nouvelle-Écosse); Sherbrooke (Québec); Sturgeon Falls (Ontario); Winnipeg (Manitoba); Edmonton (Alberta).

[8] Les employés de l'unité de négociation des FI sont des intervieweurs ou des intervieweurs principaux qui mènent des activités d'enquête principalement à l'extérieur des bureaux régionaux de Statistique Canada.

[9] Tous les employés des deux unités de négociation sont des employés à temps partiel. Le nombre d'employés inscrits à l'effectif des OES dépend à tout moment de la charge de travail en matière d'enquêtes. Au 1<sup>er</sup> novembre 2018, il y avait 944 intervieweurs et 106 intervieweurs principaux dans l'unité de négociation des RO. Au 1<sup>er</sup> novembre 2018, il y avait 516 intervieweurs et 54 intervieweurs principaux dans l'unité de négociation des FI.

### **Questions en litige**

[10] Les questions suivantes demeuraient en litige :

#### **Convention collective – FI**

Article 30 – Congés annuels

Annexe E – Directives du Conseil national mixte (Directive sur les uniformes)

Annexe H – Équipement personnel

#### **Convention collective – RO**

Article 31 – Congé de maladie payé

Article 32 – Congé pour accident de travail

#### **Questions communes (conventions collectives FI et RO)**

Article 2 – Interprétations et Définitions

Article 49 – Durée

Annexe « F » – Le Fonds de justice sociale

## Annexe « A » – Taux de rémunération horaire

### Période de mise en œuvre

[11] Au moment de rendre une décision sur les questions en litige, le conseil d'arbitrage est régi par l'article 148 de la LRTSPF :

*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 et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues 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 de l'État fédéral.*

[12] Le conseil d'arbitrage a examiné tous ces facteurs avant de rendre une décision sur les questions en litige. Pour tirer ses conclusions sur les questions en litige non réglées, le conseil a aussi été guidé par les principes reconnus de longue date en matière d'arbitrage de différends, notamment la répétition et la comparabilité, la rémunération totale et le besoin démontré. Nous avons examiné les propositions dont nous sommes saisis et avons fait les échanges et les compromis nécessaires compte tenu de la position des parties et des facteurs susmentionnés.

## **Décision**

[13] Nous ordonnons aux parties de conclure une convention collective de renouvellement pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 30 novembre 2018 (il sera question de la durée plus loin dans cette décision). La convention collective comprendra les questions inchangées figurant dans la convention collective qui est arrivée à échéance le 30 novembre 2014, les questions convenues par les parties elles-mêmes (Annexe A), ainsi que la décision du conseil à l'égard des questions présentées en l'espèce. Toute proposition qui n'est pas abordée de façon explicite dans la présente décision est rejetée. Toutes les questions, qu'elles aient été convenues par les parties ou accordées par le conseil, entrent en vigueur à la date de la décision, sauf indication contraire.

## **Convention collective de l'unité de négociation des FI**

### **Congés annuels (article 30)**

[14] Les parties ont convenu de rehausser les dispositions de la convention collective relatives aux congés annuels, mais elles ne se sont pas entendues sur le calcul du pourcentage. Le conseil accepte les propositions de l'employeur sur le calcul du pourcentage comme suit :

30.02

[...]

(nouveau) c) huit virgule quatre pour cent (8,4 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

(nouveau) d) huit virgule huit pour cent (8,8 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service.

[...]

[15] Les parties étaient d'accord avec l'alinéa suivant de la clause 30.02 et, en conséquence, le conseil accorde cette disposition :

(nouveau) f) dix virgule trois pour cent (10,3 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service.

[16] Les parties ont convenu que l'actuel alinéa 30.02 d) (renuméroté 30.02 g)) prévoirait le versement de 11,5 % de toutes les heures effectuées au tarif normal au vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service d'un employé. En conséquence, cette disposition est également accordée.

[17] La clause 30.04 prévoit une période d'absence du travail conformément au calcul des pourcentages prévu à la clause 30.02. Conformément à notre acceptation des calculs de l'employeur et à l'accord des parties concernant les autres dispositions, nous accordons ce qui suit :

30.04

[...]

(nouveau) c) l'employé/e qui a droit à huit virgule quatre pour cent (8,4 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre virgule quatre (4,4) semaines durant l'année de congé annuel.

(nouveau) d) l'employé/e qui a droit à huit virgule huit pour cent (8,8 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre virgule six (4,6) semaines durant l'année de congé annuel.

(nouveau) f) l'employé/e qui a droit à dix virgule trois pour cent (10,3 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de cinq virgule quatre (5,4) semaines durant l'année de congé annuel.

[18] L'agent négociateur a proposé le report des crédits de congé annuel acquis et non utilisés. Pour plus de clarté, nous accordons la proposition suivante de l'agent négociateur et limitons le report à 150 heures :

(nouveau) 30.11

(a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante.

(b) Le nombre total de congés annuels que l'employé/e peut avoir à son crédit, en date du 31 mars, ne doit pas dépasser cent cinquante (150) heures.

## **Questions communes en litige**

### **Interprétation et définitions – Article 2**

[19] L'agent négociateur a proposé un ajout à la définition de « semaine désignée de travail » selon lequel un avis écrit exposant en détail la raison de ces changements doit être fourni à un employé si sa semaine désignée de travail est modifiée. Le conseil a déterminé que l'ajout suivant à la définition de « semaine désignée de travail » doit être apporté :

Nonobstant ce qui précède, chaque fois que l'employé/e est informé d'une modification à sa semaine désignée, il reçoit un avis expliquant en détail la raison de ces changements.

### **Salaire**

[20] Les parties se sont entendues sur les augmentations économiques pour chaque année de la convention collective. En conséquence, nous accordons ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 1,25 %

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2015 : 1,25 %

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016 : 1,25 %

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017 : 1,25 %

[21] L'agent négociateur a proposé un rajustement selon le marché de 13,26 % pour la grille salariale de l'intervieweur et de 13,07 % pour la grille salariale de l'intervieweur principal, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016. L'employeur a proposé un rajustement selon le marché de 0,5 % pour les deux postes, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

[22] Le conseil accorde un rajustement selon le marché de 4 % à tous les taux de rémunération, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016 (à appliquer avant l'augmentation économique de 1,25 %).

## Durée

[23] En ce qui concerne la durée, les deux parties ont convenu qu'un mandat de quatre ans expirant le 30 novembre 2018 était approprié. Il faut toutefois tenir compte du paragraphe 156(3) de la *LRTSPF* qui précise que « [l]a décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b) ». Les alinéas 2 a) et b) sont libellés comme suit :

*(2) Pour établir cette durée, il tient compte :*

*a) de la durée de la convention collective applicable à l'unité de négociation, qu'elle soit déjà en vigueur ou seulement conclue;*

*b) si aucune convention collective n'a été conclue :*

*(i) soit de la durée de toute convention collective antérieure qui s'appliquait à cette unité de négociation,*

*(ii) soit de la durée de toute autre convention collective qu'il estime pertinente.*

[24] Dans les circonstances, le conseil est d'avis qu'une durée d'application supérieure aux périodes prescrites est justifiée et que l'exception prévue au sous-alinéa 156(2)b)(ii) s'applique. Les conventions collectives antérieures applicables à cette unité de négociation correspondaient traditionnellement aux cycles de négociation et aux conventions collectives en vigueur dans la fonction publique fédérale. À l'heure actuelle, la vaste majorité des conventions collectives dans la fonction publique fédérale sont venues à échéance en 2018. Ceci étant, la conformité aux périodes prévues au paragraphe 156(3) ferait en sorte de placer la convention collective au-devant des autres conventions collectives et constituerait une situation intenable. Compte tenu de l'accord des parties et de l'application du sous-alinéa 156(2)b)(ii), nous déclarons donc que la durée de la convention collective sera du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 30 novembre 2018, inclusivement.



### **Date de mise en œuvre**

[25] L'employeur a proposé que les nouvelles dispositions de la convention collective soient mises en œuvre dans les 120 jours suivant cette décision. Nous convenons qu'il s'agit d'une période de mise en œuvre appropriée et accordons donc une date de mise en œuvre de 120 jours à compter de la signature de la présente décision arbitrale.

### **Conclusion**

[26] Toutes les propositions soumises au conseil qui ne sont pas traitées dans la présente décision doivent être considérées comme rejetées.

[27] Le conseil demeurera saisi de la présente affaire pour une période de quatre semaines à compter de la date de la présente décision, dans l'éventualité où les parties auraient des difficultés à la mettre en œuvre.

Ian R. Mackenzie

Pour le conseil d'arbitrage

Le 15 février 2019

(Traduction de la CRTESPF)

Articles qui ont été modifiés – Terrain

2 – Interprétation et définitions

10 – Précompte des cotisations

14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

15 – Grèves illégales

16 – Élimination de la discrimination

17 – Harcèlement sexuel

18 – Changements technologiques

20 – Sécurité d'emploi

21 – Mesures disciplinaires

22 – Procédure de règlement des griefs

31 – Congé de deuil payé

Nouvel article – Congé pour accident de travail

34 – Modifications des tâches ou congé liés à la maternité

35 – Congé de maternité non payé

36 – Congé parental non payé

37 – Congé non payé pour s'occuper de la famille

Nouvel article – Congé de compassion

38 – Congé non payé pour obligations familiales

40 – Congé de mariage non payé – Supprimé et remplacé par Congé unique non payé

40 NOUVEAU – Congé unique non payé

42 – Congé non payé pour d'autres motifs

46 – Indemnité de départ

Annexe A – Notes sur la rémunération

Annexe B – Protocole d'entente – Accident de travail – Supprimé et remplacé par un nouvel article

Annexe C – Protocole d'entente - Indemnité linguistique – Supprimé et placé à l'Annexe A – Notes sur la rémunération

Annexe G - Protocole d'entente - Nécessités du service

Nouveau Protocole d'entente – Santé mentale et mieux-être

## Articles qui ont été modifiés – Bureaux régionaux

- 2 – Interprétation et définitions
- 3 – Champ d’application
- 10 – Précompte des cotisations
- 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l’Alliance
- 15 – Grèves illégales
- 16 – Élimination de la discrimination
- 17 – Harcèlement sexuel
- 18 – Changements technologiques
- 20 – Sécurité d’emploi
- 21 – Mesures disciplinaires
- 22 – Procédure de règlement des griefs
- 24 – Heures supplémentaires
- 27 – Temps de déplacement
- 29 – Congés - généralités
- 30 – Congés annuels
- 33 – Réaffectation ou congé liés à la maternité
- 35 – Congé de maternité non payé
- 36 – Congé parental non payé
- 37 – Congé non payé pour s’occuper de la famille
- Nouvel article – Congé de compassion
- 38 – Congé payé pour obligations familiales
- 42 – Congé de deuil payé
- 46 – Congé payé ou non payé pour d’autres motifs
- 50 – Indemnité de départ
- 51 – Administration de la paye
- Annexe A – Notes sur la rémunération
- Nouvel article – Employés – centres d’appels

Annexe C – Protocole d’entente – Indemnité linguistique – Supprimé et placé à l’annexe A – Notes sur la rémunération

Annexe E – Protocole d’entente – Ententes du Conseil National Mixte

Annexe G – Protocole d’entente – Nécessités du service

Nouveau Protocole d’entente – Santé mentale et mieux-être

\* Tous changements administratifs ou éditoriaux, et la renumérotation, ne sont pas inclus dans cette liste.