

Board file: 585-02-49

**IN THE MATTER OF THE *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT* S.C. 2003,
c. 22 AND IN THE MATTER OF A DISPUTE REFERRED TO ARBITRATION**

BETWEEN

**THE TREASURY BOARD SECRETARIAT OF CANADA
("the Employer")**

and

**THE ASSOCIATION OF CANADIAN FINANCIAL OFFICERS
("the Association")**

RE: FINANCIAL MANAGEMENT (FI) GROUP

BOARD OF ARBITRATION

Michel G. Picher - Chair
Ryan Wood - Employer Nominee
Phillip Hunt - Association Nominee

APPEARING FOR THE EMPLOYER:

Karine Renoux - Negotiator, Treasury Board Secretariat
Muriel Lamothe - Analyst, Treasury Board Secretariat
Allan Pollock - Senior Advisor

APPEARING FOR THE ASSOCIATION:

Ronald A. Pink - Counsel
Kelly McMillan - Counsel

The hearing in this matter was held in Ottawa, Ontario on April 5, 2013.

AWARD

[1] This Arbitration Award is in relation to settling the terms and conditions of employment for employees in the Financial Management (FI) bargaining unit of the Government of Canada under the provisions of the Public Service Labour Relations Act, S.C. 2003, c. 22. The bargaining unit represented by the Association is comprised of some 4,157 employees who work in four financial management group classifications, being FI-1, FI-2, FI-3 and FI-4. The bargaining unit extends over some 65 federal government departments, with the majority of employees working in Quebec and Ontario, some 68.9 percent being in the National Capital Region. The bargaining unit employees are said to be responsible for "... the planning, development, analysis, delivery or management of the internal Public Service financial policies, programs, services or other related activities." The current standard for access to an entry level financial management position (FI-1) is said to be two years of post-secondary education with concentrations in accounting, finance, business, commerce or economics. Holding a Government of Canada Financial Management Certificate is also a form of qualification. In fact the incumbents in the bargaining unit are generally university graduates, who commonly hold professional qualifications and designations such as Chartered Accountant (CA), Certified Management Accountant (CMA) or Certified General Accountant (CGA).

[2] At issue is the collective agreement for the three-year period between November 7, 2011 and November 6, 2014. The Association delivered notice to bargain to the Employer on or about August 12, 2011. Bargaining progressed, commencing in February of 2012 through May, June and September of the same year. The parties were successful in signing off on some 44 articles. However, they reached impasse on a number of monetary issues, including wages. After some further final discussions, it was agreed to proceed to arbitration to deal with outstanding issues, including annual rates of pay.

[3] This arbitration is conducted under the provisions of the *Public Service Labour Relations Act*. Notably section 148 of the *Act* gives a degree of direction to this Board and provides as follows:

148. In the conduct of its proceedings and in making an arbitral award, the arbitration board must take into account the following factors, in addition to any other factors that it considers relevant:

(a) the necessity of attracting competent persons to, and retaining them in, the public service in order to meet the needs of Canadians;

(b) the necessity of offering compensation and other terms and conditions of employment in the public service that are comparable to those of employees in similar occupations in the private and public sectors, including any geographic, industrial or other variations that the arbitration board considers relevant;

(c) the need to maintain appropriate relationships with respect to compensation and other terms and conditions of employment as between different classification levels within an occupation and as between occupations in the public service;

(d) the need to establish compensation and other terms and conditions of employment that are fair and reasonable in relation to the qualifications required, the work performed, the responsibility assumed and the nature of the services rendered; and

(e) the state of the Canadian economy and the Government of Canada's fiscal circumstances.

[4] The Board proposes to deal with the issues in the order in which they were presented by the parties.

I – WAGE RATES

[5] The Employer relies on what it characterizes as the pattern of voluntarily concluded collective agreements reached with a number of bargaining agents establishing terms and conditions of employment for some 280,000 unionized and non-unionized federal government employees, including members of the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Forces and executives in the Core Public Administration. It describes the pattern of increases reached thus far through voluntary settlements as being 1.5 percent in the year 2011-2012, 1.5 percent in the year 2012-2013 and a further 1.5 percent in the year 2013-2014. These increases are enhanced by an additional 0.25 percent in the first year and a further 0.50 percent in the third year, in exchange for the termination of severance pay for voluntary resignation and retirement.

[6] In the result, inclusive of an adjustment for the termination of severance pay, the Employer's proposal on wages is increases of 1.75 percent, 1.5 percent and 2.0 percent

annually over the three years of the collective agreement. That, it maintains, is in step with the negotiated settlements achieved with 13 groups as reflected in the following table:

Reference	Group
Public Service Alliance of Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Program and Administrative Services (PA) Group • Operational Services (SV) Group • Education and Library Science (EB) Group
Professional Institute of the Public Service of Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Architecture, Engineering and Land Survey (NR) Group • Health Services (SH) Group • Computer Science (CS) • Audit, Commerce and Purchasing (AV)
Canadian Military Colleges Faculty Association	<ul style="list-style-type: none"> • University Teaching (UT) Group
Canadian Auto Workers	<ul style="list-style-type: none"> • Air Traffic Control (AI) Group
Canadian Auto Workers, Local 2182	<ul style="list-style-type: none"> • Radio Operations (RO) Group
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Non-Supervisory Printing Operations (PR (NS)) Group
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt)	<ul style="list-style-type: none"> • Ship Repair (West)(SR-W)
Association of Justice Counsel	<ul style="list-style-type: none"> • Law (LA) Group

[7] The Association maintains that as matters stand the majority of the employees in the bargaining unit are underpaid as compared to their comparator fellow employees in the public service as well as in the private sector. The Association argues that as a result the Employer faces recruitment and retention problems. It submits that in recognition of these facts this Board should award pay increases of 3.5 percent annually for each year of the three years of the collective agreement. Additionally, the Association submits that the pay grid should be restructured, effectively compressing it from a maximum of nine increments down to six increments for all classifications, with an added seventh increment representing an additional 4 percent at the top level. That restructuring would be effective November 7, 2011 and in the Association's submission that adjustment would substantially improve the situation of FI-1s and FI-2s who presently work through a grid with nine and eight pay increments respectively. Compressing the grid would allow them to move more quickly to higher rates of pay.

[8] The Employer argues that it has not experienced any significant problem with recruitment and retention. Its representatives note that each external job advertisement over the past six years has received, on average, some 201 applications, with better than 80 percent

of applicants meeting the essential requirements of the position. The Employer's position is that it has had no difficulty attracting an adequate number of high quality applicants for vacancies. It is noted, in addition, that the population of the bargaining unit has increased by some 36.4 percent over seven fiscal years, a development which the Employer submits also belies any significant recruitment and retention problems.

[9] In support of its argument on retention issues, the Association points to what it characterizes as the high level of internal job advertisements between 2010 and 2012. Its counsel notes that over that three-year period some 727 FI positions were posted in relation to a bargaining unit of some 4,200 employees. That would represent a posting rate of 17 percent, as compared with the significantly lower posting rate of 9.8 percent registered in one of the comparable employee groups, being Economics and Social Sciences, the EC Group. There 1,216 postings were made in relation to a bargaining unit of some 12,352 members. In the Association's submission the above figures are in fact not fully revealing of the reality, as in some parts of the bargaining unit, as for example the RCMP, a substantial majority of appointments are historically made through non-competitive and non-advertised appointment processes.

[10] In essence, what the Association focuses on is the internal rate of mobility or "churning" within the bargaining unit, which it maintains reflects a form of recruitment and retention problem. Its counsel stresses that over an 11-year period between 1997 and 2008 the internal rate of mobility among the employees of the bargaining unit was some 48 percent, a rate considerably higher than the 36 percent rate which applies to the public service generally. The submission of the Association is that the Employer has particular difficulty hiring from outside of the bargaining unit, especially for positions that are more highly paid and considerably above the entry level. On the issue of recruitment from the private sector, its counsel stresses that a 2011-2012 report issued by Public Works and Government Services Canada confirms that between 2011 and 2012 no more than 16.6 percent of FIs were recruited from outside of the public service. That compares to a rate of 55.6 percent of external recruitment in the Economics and Social Sciences Group (EC) and 36.3 percent for the Computer Science Group (CS).

[11] The Association further stresses that departmental business plans and reports have generally confirmed the difficulty for federal government departments and agencies in recruiting

and holding qualified financial officers. In that regard reference is made to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), Correctional Services Canada (CSC), Aboriginal Affairs and Northern Development Canada (AANDC), Canada Border Services Agency (CBSA) as well as Transport Canada (TC) and Natural Resources Canada (NRCan). In one way or another, says the Association, all of these ministries and agencies have recorded their concern over the difficulty of attracting and holding qualified financial officers.

[12] Upon a review of the material we are inclined to conclude that there is a qualified problem with respect to the issue of recruitment and retention. The data at our disposal would suggest that while there is significant upward mobility within the bargaining unit itself, as more junior employees bid and obtain higher rated vacant positions, it appears that new blood generally enters the bargaining unit from the entry level, and hiring does not reflect the mid-career recruitment of seasoned qualified employees from the private sector. It is difficult to dismiss out of hand the argument of the Association that that fact reflects, to some degree, the lower level of attraction of employees from the private sector at the middle to higher ranges of positions in the bargaining unit, which would suggest that the wage rates for more experienced financial officers in the bargaining unit do not compare all that well to those of equivalent experience and qualifications in the private sector.

[13] It does not appear disputed that since at least 2000 the parties have agreed in identifying certain occupational groups in the federal government service as appropriate internal comparators, through several previous rounds of bargaining as well as in prior interest arbitrations. They have identified four comparator groups:

- Economics and Social Sciences (EC)
- Personnel Administration (PE)
- Auditing (AU)
- Commerce (CO)

[14] Over time the parties have worked out a rough equivalence for the wage categories of the FI group salary levels as compared with the four comparator groups. Those relationships are reflected in the following table:

AU-2	AU-3	AU-4	AU-5
PE-3	PE-4	PE-5	PE-6
EC-4	EC-5	EC-6	EC-7
CO-1	CO-2	CO-2	CO-3

[15] At the risk of oversimplification, employees in the EC group are said to conduct economic, socioeconomic and sociological research, surveys, forecasts and studies. The PE group are involved in human resources management over the federal public service. As with part of the EC group, they are said to require a university degree with some specialization in human resources or labour or industrial relations or comparable topics. The AU group perform auditing and accounting functions and are generally required to hold a university degree with some specialization in accounting, business administration, commerce or finance. The CO group are involved in the development and delivery of economic development policies, programs and services, albeit they need no more than secondary school graduation or the equivalent and have substantial clerical and administrative responsibilities.

[16] The fundamental position of the Association is that the Employer's offer would effectively result in the FI bargaining unit employees losing relative ground to the four other comparison groups. To illustrate that argument the Association's brief to this Board marshals a number of data tables reflecting the resulting relativity as among the five comparator groups based both on the wage increase proposed by the Employer and the Association's own wage increase proposal.

[17] As noted above, the position of the Employer is that this Board should follow the pattern of settlement which was effectively applied in the settlements reached with the four comparator groups. Its representatives submit that the awarding of 1.75, 1.5 and 2.0 percent increases over the three-year period, inclusive of an allowance for the elimination of severance pay, is a fair outcome in all of the circumstances. While the data may reflect a certain degree of internal mobility within the bargaining unit, there is no evidence put before this Board of a wholesale departure of employees to work outside the bargaining unit. In the end, the retention problem raised by the Union is truly one of internal stability, rather than of any significant departure from employment within the bargaining unit. At most, in the Employer's view, what the data reflects is the upward mobility of employees through the grid by virtue of the filling of vacancies in the normal course.

[18] Upon a close examination of the data presented, we do have concerns that the Employer's proposal on wage increases alone could have an overall negative effect on the wage differentials between the salaries of the instant bargaining unit and the corresponding salaries realized in the four comparator groups. We are also not prepared to dismiss out of hand the argument of the Union to the effect that the overall structure and level of the wage grid is such as to make it difficult to attract qualified financial officers from the private sector for vacancies in the more highly paid FI-3 and FI-4 classifications.

[19] Additionally, we have some sympathy with the Association's argument with respect to its proposal on compressing the wage grid. As reflected in a table provided to us by the Association, when examining the number of pay increments which apply to employees in the four comparator bargaining groups, as well as the Law group, the average number of increments is 6.3. That, in our view, signals a relative disadvantage to the employees of the instant bargaining unit for whom nine increments and eight increments apply, in the FI-1 and FI-2 categories, respectively. In these circumstances we accept that it is appropriate to direct that the wage grid eventually be compressed to reflect seven increments at all four levels of classification. That, in our view, will bring the employees of this bargaining unit more fairly into line with the average of those of the comparator groups and the Law group. It should be noted that even if the Law group is excluded, the average number of increments for the four comparator groups is 6.7, which can be fairly rounded to seven. We fail to see why the instant group should be penalized in its rate of progression. Our formula for compression is reflected in Appendix "A" of this Award.

[20] What of the rates of wage increase? We do not accept the suggestion of the Association that there are wholesale problems of retention in the classic sense reflected in the bargaining unit, given that in fact the movement of employees is generally within the unit itself. However, while we cannot ascribe great weight to the issue of overall recruitment and retention, we cannot dismiss out of hand the fact that there is obvious difficulty in attracting experienced private sector employees into the ranks of the FI-3 and FI-4 classifications. The undisputed submission of the Union is that according to a report of Public Works and Government Services Canada, between 2011 and 2012 only 16.6% of FI officers were recruited from outside the public service while, by contrast, 55.6 % of new hires to the economics and social sciences group (EC) and 36.3% of new hires in the computer science group came from the private sector.

We accept this as evidence that the wages of the bargaining unit are to some degree suppressed as compared to the wages of equivalent positions in the private sector. We do not believe that the Employer's offer addresses that problem. Additionally, as noted by the Union, the Employer's offer would result in the anomalous situation whereby some FI officers would earn less than clerical and administrative employees from the CO group who they are responsible for directing and supervising. We see value in the submission of the Association as regards the potential loss of relative position as between the employees of the Financial Officers' bargaining unit and the employees in the four comparator categories. In our view it is appropriate to issue a wage award which tends to respect and preserve the historical relationships with these comparator groups.

[21] For these reasons we direct wage increases in accordance with the established pattern proposed by the employer, coupled with a formula for wage grid compression, as reflected in Appendix "A" of this Award.

II – ARTICLE 20 – CALL-BACK

[22] The Employer proposes language to be added to articles 20.01 and 20.02 of the collective agreement. The purpose of the new language is to stress that the minimum call-in pay is intended to apply only once during a single eight-hour period. The object appears to be to avoid multiplying the minimum pay for call-back where it might occur that an employee receives more than one call during a single eight-hour period. In our view the clarification sought by the Employer is in keeping with the spirit and intention of call-back pay, as well as with settlements made in a number of other collective agreements in the federal sector, and it is therefore awarded.

III – ARTICLE 25 - SEVERANCE PAY

[23] As indicated above, our award on wages is fractionally augmented in compensation for granting the Employer's proposal on the removal of severance pay. In our view the proposal put forward by the Employer does represent an appropriate formula for the compensation of employees in relation to the permanent removal of severance pay from the collective agreement. The Employer's proposal in respect of article 25 is therefore awarded effective the date of this award.

IV – ARTICLE 29 – VACATION LEAVE WITH PAY

[24] The Association proposes to improve vacation entitlements for new employees. Under the current arrangement, new employees are entitled to three weeks of annual vacation with pay and they graduate to four weeks at their eighth year of service. The Association's proposal would grant to all employees four weeks of vacation until their sixteenth year of service from their time of initial hire.

[25] Bearing in mind the level of executive responsibility at which most members of this bargaining unit function, and the overall high level of their wages, we are satisfied that some degree of improvement in the vacation leave structure is justified. We therefore direct that the collective agreement be amended effective the date of this award to reflect that from the time of hire to the completion of five years of service employees shall be entitled to three weeks of vacation leave with pay. Following the completion of their first five years of service they shall be entitled to four weeks of vacation leave with pay until the conclusion of their sixteenth year of service, after which vacation entitlements shall continue to be in accordance with the existing terms of the collective agreement.

V – ARTICLE 36 – LEAVE WITHOUT PAY FOR THE CARE OF IMMEDIATE FAMILY

[26] The current collective agreement allows employees leave without pay for the care of family for conditions specifically described within article 36.03. The proposal of the Employer would introduce language which would make that right conditional, rather than absolute, and ultimately "subject to operational requirements". We have been directed to no particular hardship visited upon the Employer by the use of the leave without pay provision for the purposes of family care by employees in the Association's bargaining unit. In the circumstances we can see no compelling basis for any change in the status quo. The Employer's proposal is therefore declined.

VI – ARTICLE 37 – LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITY

[27] The Association seeks to introduce new language into article 37 to provide for paid leave to employees to a maximum of 7.5 hours in a fiscal year for personal family matters such as attending school functions, child care in the event of school closures and for attending legal, financial or other professional appointments.

[28] In our view the leave provision amendments proposed by the Association are not unreasonable. We consider it appropriate to extend them, as proposed by the Association. In doing so we note that the Employer does not strongly oppose this change, in consideration of the removal of severance pay for voluntary separations. The Association's request in this regard is therefore allowed.

VII – ARTICLE 40 – BEREAVEMENT LEAVE

[29] The submission of the Employer notes that the proposal of the bargaining agent on bereavement leave, which would increase the bereavement period in article 40.02 of the collective agreement from five to seven consecutive calendar days, has been agreed in a number of other recent settlements. It confirms that should severance pay be removed for voluntary separations, this demand of the Association should not be viewed as unacceptable. In the result, given the allowance of the Employer's proposal on the removal of severance pay, we grant the Association's proposal in respect of the amendment of article 40.

VIII – ARTICLE 47 – SEXUAL HARASSMENT

[30] The current collective agreement contains a provision effectively prohibiting sexual harassment, as reflected in article 47.01. The Association proposes to expand the scope of the article in question to remove the reference to sexual harassment, and simply allow a right of grievance, and presumably arbitration, in the event that an employee claims harassment of any kind.

[31] In our view the proposal made by the Association would have substantial ramifications for the grievance and arbitration process. We believe that any gain in respect of this issue, which could fairly be characterized as breakthrough gain, should be made voluntarily between the parties, presumably in exchange for some appropriate consideration. We do not consider that this is an amendment which should be awarded by this Board of Arbitration. The Association's request in regard to article 47 is therefore declined.

[32] The Board notes that the Employer's proposal document presented to this Board also makes reference to article 47, the duration of the collective agreement. We do not believe that this is in fact an issue in dispute. For the purposes of clarity, however, the Board confirms that the duration of the collective agreement shall be from November 7, 2011 to November 6, 2014.

[33] The Board retains jurisdiction in the event of any dispute between the parties concerning the interpretation or implementation of this Award.

[34] Also included in this Arbitral Award, are dissenting comments from the Employer's nominee that read as follows:

"I must dissent from this award as I do not agree with the majority of this Board that adjustments on top of the well-defined pattern of replication should have been awarded.

The majority of this Board concluded that a recruitment and retention issue warranted adjustments beyond the Employer's pattern. The grid adjustment and the vacation change are in my opinion unwarranted.

The evidence presented in this case demonstrated that the FI group is comparably paid to the both their private sector counterparts and to their proper internal comparator groups and thus no adjustments were warranted.

Furthermore the evidence indicated that on a total compensation basis the FI group is extremely well compensated.

On the issue of recruitment and retention the evidence established the following facts:

- a) The FI population has grown from 3,533 in 2006/2007 to 4,154 in 2012/2013, an increase of 17.6%.
- b) In 2012 the Employer has only 16 external postings for the entire FI group (this represents a 0.38% vacancy rate – 16 out of 4,154)
- c) For the 16 external postings, there were 123 applicants on average per posting.
- d) The Association gave no evidence of unfilled job postings
- e) The Association led evidence at Tab 14 of their book of documents Volume 1 that demonstrates the large number of FI's who were deemed surplus during the public sector downsizing, further tilting the supply demand equation. The number of individuals who were work force adjusted was 567, with 116 positions eliminated. The FI group has 4,154 members of which 567 were work force adjusted. This works out to 13.6% (or 1 in every 7.3 employees) of bargaining unit being work force adjusted during the term of the agreement.

Given these facts I have to disagree with the majority of the Board that either recruitment or retention was a problem for this Employer.

How can an employer eliminating 116 positions and deemed 1 in every 7 employees surplus have a retention issue?

How can an employer receive 123 applications on average for each of the few vacancies that are posted externally and have a recruitment problem?

The majority of the Board also concludes that the Association's group of internal comparators were an appropriate guide for this Board. I disagree with this approach.

I suggest that a major flaw with this approach to assessing internal wage comparability is that it does not utilize valid job matching. The Association's assessment is based on a job matching technique which compares select occupational groups and levels that are deemed to be EX minus 1 or EX minus 2 equivalents for FI-3 and FI-4 levels, and work downward from these equivalency tables to assign comparators to the FI-01 and FI-2 classifications. Comparisons were then made on a level-to-level analysis. In each instance, the results cannot be considered valid since they do not imply that the work being done by the two positions are of equivalent value. The equivalency tables were only meant to establish EX minus 1 and EX minus 2 feeder groups for the EX-01 level, not to be used as a tool for assessing wage comparability.

It should also be noted that the occupational groups selected by the ACFO for comparison (i.e. AU, CO, EC, and PE) ignore the fact that there were other occupational groups and levels included in the equivalency tables (e.g. AS and PG groups) which received much lower relative rate of pay.

With the exception of the EC group (which was just created in 2009) all the other groups including the groups not listed by the Association received the pattern increases with no other adjustments and no vacation improvements.

As a result of the evidence before the Board, I would have followed the overwhelming pattern of increase in the federal civil service without any special wage adjustments."

Dated at Ottawa, Ontario this 5th day of July, 2013.

**Original signed by
Original signé par**

Michel G. Picher
Chair

APPENDIX "A"

CURRENT PAY GRID

The current pay grid, effective November 7, 2010, is as follows:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	48,430	50,668	52,909	55,150	57,385	59,630	61,869	64,108	67,937
FI-2	58,951	61,685	64,420	67,157	69,893	72,627	75,362	79,971	
FI-3	74,592	77,735	80,877	84,017	87,158	90,649	96,160*		
FI-4	83,308	86,840	90,379	93,919	97,457	101,384	107,547**		

*This figure does not include the 1 percent CFO Transitional Allowance currently available to FI-3s once they reach the highest increment level (level 7).

**This figure does not include the 2 percent CFO Transitional Allowance currently available to FI-4s once they reach the highest increment level (level 7).

PAY RESTRUCTURE & WAGE INCREASES

- Step 1 Add the 1.75% wage increase effective November 7, 2011.
- Step 2 Add the 1.5% wage increase effective November 7, 2012.
- Step 3 Add the 2.0% wage increase effective November 7, 2013.
- Step 4 Roll the CFO Transitional Allowance into salary for FI-3s and FI-4s effective November 7, 2013.
- Step 5 Effective November 7, 2013 to collapse the existing grid into 6 increments for all classification levels. Add a seventh increment to all classification levels.

STEP 1 - 1.75% WAGE INCREASE EFFECTIVE NOVEMBER 7, 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	49,278	51,555	53,835	56,115	58,389	60,674	62,952	65,230	69,126
FI-2	59,983	62,764	65,547	68,332	71,116	73,898	76,681	81,370	
FI-3	75,897	79,095	82,292	85,487	88,683	92,235	97,843		
FI-4	84,766	88,360	91,961	95,563	99,162	103,158	109,429		

Step 2 – 1.5% WAGE INCREASE EFFECTIVE NOVEMBER 7, 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	50,017	52,328	54,643	56,957	59,265	61,584	63,896	66,208	70,163
FI-2	60,883	63,705	66,530	69,357	72,183	75,006	77,831	82,591	
FI-3	77,035	80,281	83,528	86,769	90,013	93,619	99,310		
FI-4	86,037	89,685	93,340	96,996	100,649	104,705	111,071		

Step 3 – 2% WAGE INCREASE EFFECTIVE NOVEMBER 7, 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51,018	53,375	55,735	58,096	60,450	62,816	65,174	67,533	71,566
FI-2	62,100	64,980	67,861	70,744	73,626	76,507	79,388	84,242	
FI-3	78,576	81,887	85,197	88,505	91,814	95,491	101,297		
FI-4	87,758	91,479	95,207	98,936	102,662	106,799	113,292		

As part of the pattern wage increases from 2010 to 2013 and the termination of severance, the FI salary grid has increased by 5.25% (5.34% when compounded) for all levels.

STEP 4 – Roll the CFO Transitional Allowance Into salary for FI-3s (1%) and FI-4s(2%) effective November 7, 2013.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51,018	53,375	55,735	58,096	60,450	62,816	65,174	67,533	71,566
FI-2	62,100	64,980	67,861	70,744	73,626	76,507	79,388	84,242	
FI-3	78,576	81,887	85,197	88,505	91,814	95,491	102,310		
FI-4	87,758	91,479	95,207	98,936	102,662	106,799	115,559		

STEP 5 – Effective November 7, 2013 to collapse the existing grid into 6 increments for all classification levels and add a seventh increment to all classification levels

Compress the pay grid to 6 increments and add a seventh increment with an additional 1 percent compounded at the top increment for all classification levels. The compression of the grid is to reflect the same percentage increase on the maximum increment level and the bottom increment level:

	1	2	3	4	5	6	7
F-1	51,528	54,988	58,447	61,906	65,365	68,823	72,282
F-2	62,721	66,451	70,178	73,904	77,631	81,358	85,085
F-3	80,186	83,565	86,942	90,318	93,694	97,447	103,333
F-4	90,389	94,221	98,061	101,902	105,740	110,000	116,712

Effective November 7, 2013, bargaining unit members would be placed at the increment in the new grid that is closest to but not less than their current rate of pay.

Dossier de la Commission : 585-02-49

**DANS L'AFFAIRE CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE, L.C. 2003, ch. 22, ET DANS L'AFFAIRE
CONCERNANT UN DIFFÉREND RENVOYÉ À L'ARBITRAGE**

ENTRE

**LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
(l'« Employeur »)**

et

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS
(l'« Association »)**

CONCERNANT LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE (FI)

CONSEIL D'ARBITRAGE

Michel G. Picher	- Président
Ryan Wood	- Personne désignée par l'Employeur
Phillip Hunt	- Personne désignée par l'Association

COMPARAISANT POUR L'EMPLOYEUR :

Karine Renoux	- Négociatrice, Secrétariat du Conseil du Trésor
Muriel Lamothe	- Analyste, Secrétariat du Conseil du Trésor
Allan Pollock	- Conseiller principal

COMPARAISANT POUR L'ASSOCIATION :

Ronald A. Pink	- Avocat
Kelly McMillan	- Avocate

L'audience dans cette affaire s'est tenue à Ottawa, Ontario, le 5 avril 2013.
(Traduction de la CRTFP)

(Traduction de la CRTFP)

DÉCISION

[1] La présente décision arbitrale concerne l'établissement des conditions d'emploi pour les employés de l'unité de négociation de la Gestion financière (FI) du Gouvernement du Canada en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22. L'unité de négociation représentée par l'Association est composée de quelque 4 157 employés travaillant au sein de quatre classifications du groupe de Gestion financière, soit FI-1, FI-2, FI-3 et FI-4. L'unité de négociation comprend quelque 65 ministères fédéraux, dont une majorité d'employés travaillant au Québec et en Ontario, dont quelque 68,9 p. 100 dans la région de la capitale nationale. Les employés de l'unité de négociation sont considérés comme étant responsables de « [...] la planification, [...] l'élaboration, [...] l'analyse, [...] la prestation ou [...] la gestion de politiques, de programmes, de services internes de la fonction publique à caractère financier, ou d'autres activités connexes ». La norme actuelle d'admission à un poste de gestion financière classifié au premier échelon (FI-1) est de deux ans d'études postsecondaires avec spécialisation en comptabilité, finances, affaires, commerce ou économie. Un Certificat de gestion des finances du Canada compte également comme qualification. Les membres de l'unité de négociation sont pour la plupart des diplômés universitaires, souvent détenteurs de titres ou de désignations professionnels tels que comptable agréé (CA), comptable en management accrédité (CMA) ou comptable général accrédité (CGA).

[2] L'objet en litige est la convention collective pour la période de trois ans du 7 novembre 2011 au 6 novembre 2014. L'Association a présenté à l'Employeur un avis de négocier vers le 12 août 2011. Les négociations ont débuté en février 2012 et se sont poursuivies en mai, juin et septembre de la même année. Les parties ont réussi à entériner quelque 44 articles. Cependant, elles ont atteint une impasse sur plusieurs questions financières, y compris la rémunération. Après quelques discussions finales, elles se sont entendues pour faire appel à l'arbitrage pour régler les questions non réglées, comme les taux annuels de rémunération.

[3] Cet arbitrage est mené en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »). L'article 148 de la *Loi*, en particulier, donne une certaine orientation au présent Conseil et prévoit que :

(Traduction de la CRTFP)

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.

[4] Le Conseil suggère d'aborder les questions dans l'ordre dans lequel les parties les ont présentées.

I – TAUX DE RÉMUNÉRATION

[5] L'Employeur se base sur ce qu'il décrit comme étant le modèle des conventions collectives conclues de plein gré avec bon nombre d'agents de négociation; conventions qui établissent les conditions d'emploi de quelque 280 000 employés fédéraux syndiqués et non syndiqués, y compris des membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces canadiennes ainsi que des cadres de l'administration publique centrale. Selon la description de l'Employeur, les augmentations salariales établies à ce jour par des ententes volontaires sont de 1,5 p. 100 durant l'année 2011-2012, 1,5 p. 100 durant l'année 2012-2013 et d'un autre 1,5 p. 100 durant l'année 2013-2014. À ces augmentations, il faut rajouter 0,25 p. 100 la

(Traduction de la CRTFP)

première année et un autre 0,5 p. 100 la troisième année, en échange du retrait de l'indemnité de départ lors d'une démission volontaire ou d'un départ à la retraite.

[6] Ainsi, la proposition de l'Employeur est d'augmenter les salaires de 1,75 p. 100, de 1,5 p. 100 et de 2 p. 100 par année pour les trois années de la convention collective, incluant le rajustement accordé en compensation du retrait de l'indemnité de départ. Cette augmentation, selon l'Employeur, est conforme à celle négociée avec les 13 groupes suivants :

Association/Collectif	Groupes
Alliance de la Fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Services des programmes et de l'administration (PA) • Groupe Services de l'exploitation (SV) • Groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Architecture, génie et arpentage (NR) • Groupe Services de santé (SH) • Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) • Groupe Vérification, commerce et achat (AV)
Association canadienne des facultés de collèges militaires du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Enseignement universitaire (UT)
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Contrôle de la circulation aérienne (AI)
Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, Local 2182	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Radiotélégraphie (RO)
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillantes) (PR(NS))
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt)	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Réparation des navires (Ouest) (SR-W)
Association des juristes du ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe Droit (LA)

[7] L'Association soutient que, à l'heure actuelle, la majorité des employés concernés par les négociations seraient sous-payés par rapport aux employés de la fonction publique et du secteur privé auxquels ils sont comparés. L'Association affirme que cette situation rend le recrutement et le maintien en poste plus difficiles pour l'Employeur. Elle fait valoir que, par conséquent, le Conseil devrait accorder une augmentation salariale de 3,5 p. 100 annuellement pour chacune des trois années que durera la convention collective. De plus, l'Association suggère de restructurer la grille salariale, de fait, la comprimer pour la ramener de son maximum de neuf échelons à seulement six échelons pour toutes les classifications, et d'ajouter

(Traduction de la CRTFP)

un septième échelon équivalant à 4 p. 100 de plus au niveau le plus élevé. Cette restructuration entrerait en vigueur le 7 novembre 2011. Selon la soumission de l'Association, elle améliorerait grandement la situation des FI-1 et FI-2, qui travaillent actuellement selon une grille de neuf et de huit échelons respectivement. La compression de la grille salariale permettrait à ces employés de gravir plus rapidement les échelons salariaux.

[8] Selon l'Employeur, il n'y a pas de problème majeur de recrutement et de maintien en poste. Ses représentants notent que chaque offre d'emploi à l'externe des six dernières années a attiré, en moyenne, 201 candidats, dont plus de 80 p. 100 répondaient aux exigences essentielles du poste. Selon l'Employeur, il n'a eu aucune difficulté à attirer un nombre suffisant de bons candidats pour pourvoir les postes vacants. L'Employeur fait aussi valoir que l'effectif de l'unité de négociation a augmenté de quelque 36,4 p. 100 en l'espace de sept exercices financiers et que ces chiffres démentent l'existence de problèmes majeurs de recrutement et de maintien en poste.

[9] À l'appui de ses arguments au sujet des questions de maintien en poste, l'Association fait valoir ce qu'elle décrit comme un grand nombre d'offres d'emploi à l'interne entre 2010 et 2012. Son avocat mentionne qu'en trois ans, quelque 727 postes du groupe FI ont été annoncés, par rapport à une unité de négociation de 4 200 employés, ce qui représente un taux d'affichage de 17 p. 100. Ce taux est nettement plus élevé que celui de 9,8 p. 100 enregistré dans un groupe d'employés comparable, soit le groupe Économique et services de sciences sociales (EC), où 1 216 offres d'emploi ont été annoncées à l'interne par rapport à une unité de négociation de quelque 12 352 membres. Cependant, ces chiffres fournis par l'Association ne reflètent pas tout à fait la réalité, puisque dans certaines sections de l'unité de négociation, par exemple la GRC, une importante majorité des nominations sont historiquement effectuées au moyen d'un processus de nomination sans concours et non annoncé.

[10] L'Association attire essentiellement l'attention sur le taux de mobilité interne ou « roulement » au sein de l'unité de négociation, ce qui, soutient-elle, est indicateur d'un certain problème de recrutement et de maintien. Son avocat souligne que, sur une période de 11 ans, entre 1997 et 2008, on a observé un taux de mobilité interne de quelque 48 p. 100 dans l'unité de négociation, ce qui est nettement supérieur à la moyenne de 36 p. 100 dans l'ensemble du secteur public. L'Association soutient que l'Employeur a particulièrement du mal à embaucher à l'extérieur de l'unité de négociation, en particulier pour les postes mieux payés situés nettement

(Traduction de la CRTFP)

au-dessus du premier échelon. En ce qui concerne le recrutement à partir du secteur privé, l'avocat de l'Association cite un rapport de 2011-2012 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada selon lequel, de 2011 à 2012, seulement 16,6 p. 100 des FI auraient été recrutés à l'extérieur de la fonction publique. À titre de comparaison, le taux de recrutement externe est de 55,6 p. 100 dans le groupe Économique et Services de sciences sociales (EC) et de 36,3 p. 100 dans le groupe Systèmes d'ordinateurs (CS).

[11] L'Association ajoute que les plans d'activités et les rapports ministériels ont en général confirmé la difficulté des agences et des ministères fédéraux à recruter et à maintenir en poste des agents financiers qualifiés. Elle renvoie notamment à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Service correctionnel Canada (SCC), Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), Transport Canada (TC) et Ressources naturelles Canada (RNCan). Toutes ces agences et tous ces ministères, selon l'Association, ont d'une façon ou d'une autre exprimé des inquiétudes relativement à la difficulté d'attirer et de maintenir en poste des agents financiers qualifiés.

[12] Après étude de la documentation, nous avons plutôt tendance à croire qu'il existe en effet un problème de recrutement et de maintien. Les données dont nous disposons suggèrent que, malgré une mobilité ascendante importante à l'intérieur même de l'unité de négociation, puisqu'il y a plus d'employés des échelons inférieurs qui demandent et obtiennent des postes vacants mieux classifiés, il semble que les nouvelles recrues intègrent généralement l'unité de négociation par le premier échelon et que l'embauche ne reflète pas le recrutement en milieu de carrière d'employés qualifiés et expérimentés du secteur privé. Il est difficile de rejeter d'emblée l'argument de l'Association selon lequel cette situation reflète, à un certain niveau, le peu d'attrait des postes de rang moyen ou élevé de l'unité de négociation pour les employés du secteur privé, ce qui suggère que la comparaison entre les taux de salaire des agents financiers expérimentés de l'unité de négociation et les taux de leurs homologues du secteur privé est peu avantageuse.

[13] Il n'est pas contesté que, depuis au moins 2000, les parties se sont entendues et ont retenu certains groupes professionnels de la fonction publique fédérale comme étant des comparateurs internes appropriés, au moyen de plusieurs rondes de négociations et d'arbitrages de différends antérieurs. Quatre groupes ont été retenus :

(Traduction de la CRTFP)

- Économique et services de sciences sociales (EC)
- Gestion du personnel (PE)
- Vérification (AU)
- Commerce (CO)

[14] Au fil du temps, les parties ont établi un parallèle approximatif des catégories salariales des niveaux du groupe FI par rapport aux quatre groupes comparateurs. Ce parallèle est résumé par le tableau suivant :

FI-1	FI-2	FI-3	FI-4
AU-2	AU-3	AU-4	AU-5
PE-3	PE-4	PE-5	PE-6
EC-4	EC-5	EC-6	EC-7
CO-1	CO-2	CO-2	CO-3

[15] Au risque de simplifier à l'excès, les employés du groupe EC sont considérés comme étant responsables de recherches, de sondages, de prévisions et d'études économiques, socio-économiques et sociologiques. Le groupe PE participe à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Comme pour une partie du groupe EC, un diplôme universitaire avec spécialisation en ressources humaines, en relations de travail ou dans un domaine similaire est requis. Le groupe AU effectue des fonctions de vérification et de comptabilité, et un diplôme universitaire avec spécialisation en comptabilité, en administration des affaires, en commerce ou en finances est habituellement requis. Le groupe CO participe à l'élaboration et à la prestation de politiques, de programmes et de services de développement économique, bien que seul un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent soit requis; et qu'il détienne d'importantes responsabilités administratives et de bureau.

[16] L'Association affirme que sa position fondamentale est que l'offre de l'Employeur ferait perdre du terrain aux employés de l'unité de négociation FI par rapport aux quatre autres groupes comparateurs. Pour étayer cet argument, l'Association a remis au Conseil un dossier comprenant plusieurs tableaux de données qui reflètent la comparabilité des résultats entre les cinq groupes comparateurs tant en fonction de l'augmentation salariale proposée par l'Employeur et que de celle proposée par l'Association.

(Traduction de la CRTFP)

[17] Tel qu'il est noté ci-dessus, l'Employeur croit que le présent Conseil devrait rester fidèle au modèle appliqué lors des ententes conclues avec les quatre groupes comparateurs. Ses représentants affirment que des augmentations de 1,75, 1,5 et 2 p. 100 sur une période de trois ans, incluant la compensation pour le retrait de l'indemnité de départ, permettraient un règlement juste dans tous les cas. Bien que les données révèlent une certaine mobilité interne au sein de l'unité de négociation, le présent Conseil n'a reçu aucune preuve de départs massifs d'employés de l'unité pour aller travailler à l'extérieur de l'unité de négociation. Au bout du compte, la difficulté de maintien relevée par l'Association est un problème de stabilité interne, plutôt qu'un problème de taux élevé de départ de l'unité de négociation. Tout au plus, selon l'Employeur, ces données reflètent la mobilité ascendante des employés en fonction du processus normal de dotation des postes vacants.

[18] Après avoir examiné attentivement les données soumises, il est permis de croire que la proposition de l'Employeur relative aux augmentations salariales pourrait jouer négativement sur l'écart salarial entre les salaires de la présente unité de négociation et ceux des quatre groupes comparateurs. Nous ne sommes pas disposés à rejeter d'emblée l'argument du syndicat selon lequel la structure générale de la grille salariale rendrait difficile le recrutement d'agents financiers qualifiés issus du secteur privé pour occuper des postes vacants dans les classifications FI-3 et FI-4, qui sont mieux rémunérées.

[19] De plus, nous sommes quelque peu solidaires à l'argument de l'Association en ce qui concerne la proposition de comprimer la grille salariale. Comme l'illustre le tableau fourni par l'Association, le nombre moyen d'échelons pour les employés des quatre groupes comparateurs et du groupe Droit est de 6,3. À nos yeux, cela démontre un désavantage relatif à l'égard des employés de la présente unité de négociation, qui ont neuf et huit échelons dans les catégories FI-1 et FI-2, respectivement. Vu les circonstances, nous admettons qu'il soit approprié d'ordonner une compression de la grille salariale de façon à avoir sept échelons aux quatre niveaux de classification. Cette mesure, selon nous, placera plus équitablement les employés du groupe de négociation dans la moyenne des groupes comparatifs et du groupe Droit. À noter que, même si l'on exclut le groupe Droit, le nombre moyen d'échelons pour les quatre groupes comparatifs est de 6,7, que l'on peut aisément arrondir à sept. Nous ne voyons pas pourquoi le groupe concerné par le présent litige devrait être pénalisé dans son taux de progression. Notre formule pour la compression est décrite dans l'annexe A de cette décision.

(Traduction de la CRTFP)

[20] Qu'arrive-t-il aux taux d'augmentation salariale? Nous rejetons la thèse de l'Association selon laquelle l'unité de négociation connaîtrait des problèmes généralisés de maintien proprement dit, car le mouvement des employés se confine généralement à l'intérieur même de l'unité. Cependant, bien qu'on ne puisse accorder beaucoup d'importance à la question du recrutement et du maintien en général, nous ne pouvons rejeter d'emblée le fait qu'il est indéniable que l'on éprouve de la difficulté à attirer des employés expérimentés du secteur privé pour pourvoir des postes de classification FI-3 et FI-4. L'argument non contesté avancé par le syndicat est que, selon un rapport de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, seulement 16,6 % des nouveaux agents du groupe FI auraient été recrutés à l'extérieur de la fonction publique entre 2011 et 2012, alors que 55,6 % des nouveaux employés du groupe Économique et sciences sociales (EC) et 36,3 % de ceux du groupe Systèmes d'ordinateur (CS) viendraient du secteur privé. Nous admettons cette différence comme une preuve que les employés de l'unité de négociation sont désavantagés au chapitre salarial par rapport à leurs homologues du secteur privé, et nous estimons que l'offre de l'Employeur ne répond pas à ce problème. De plus, tel qu'il a été noté par le syndicat, l'offre de l'Employeur donnerait lieu à une situation inhabituelle où certains agents du groupe FI auraient un salaire inférieur à celui des employés administratifs et d'écriture du groupe CO qu'ils sont censés diriger et superviser. Nous trouvons donc valable l'argument de l'Association en ce qui concerne les pertes potentielles en fait de positionnement relatif entre les employés de l'unité de négociation des agents financiers et ceux des quatre groupes comparateurs. Selon nous, il est approprié de leur accorder une augmentation salariale qui respecte et qui préserve les relations historiques avec ces groupes comparateurs.

[21] Pour les raisons citées, nous prescrivons des augmentations salariales en fonction du modèle établi par l'Employeur, combinées à la formule de compression de la grille salariale décrite dans l'appendice A de la présente décision.

II – ARTICLE 20 – RAPPEL AU TRAVAIL

[22] L'Employeur propose de modifier le libellé des paragraphes 20.01 et 20.02 de la convention collective. L'objectif de ce nouveau libellé est d'indiquer clairement que l'indemnité de rappel minimale est censée s'appliquer une seule fois par période de huit heures. Il semble que l'objet soit d'éviter de multiplier l'indemnité de rappel minimale au cas où un employé serait rappelé au travail plus d'une fois lors d'une même période de huit heures. Nous trouvons que la

(Traduction de la CRTFP)

clarification demandée par l'Employeur concorde avec l'esprit et l'objet de l'indemnité de rappel et avec des ententes conclues dans d'autres conventions collectives du secteur fédéral; nous accueillons donc cette demande de clarification.

III – ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE DÉPART

[23] Tel qu'il est indiqué ci-dessus, notre décision relative aux salaires comporte une légère augmentation pour compenser notre acceptation de la proposition de l'Employeur relativement au retrait de l'indemnité de départ. Nous trouvons que la proposition de l'Employeur représente une formule appropriée en vue de compenser la suppression permanente de l'indemnité de départ de la convention collective. La proposition de l'Employeur en ce qui concerne l'article 25 est donc acceptée et entrera en vigueur à la date de la présente décision.

IV – ARTICLE 29 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

[24] L'Association propose d'améliorer les droits de congé des nouveaux employés. Selon l'entente actuelle, les nouveaux employés ont droit à trois semaines de congé annuel payé, puis passent à quatre semaines à leur huitième année de service. La proposition de l'Association accorderait à tous les employés quatre semaines de congé jusqu'à leur seizième année de service depuis leur embauche initiale.

[25] Compte tenu du degré de responsabilité décisionnelle de la plupart des membres de cette unité de négociation et du niveau généralement élevé de leur salaire, nous estimons qu'une certaine amélioration de leurs modalités de congé annuel est justifiée. Nous prescrivons donc de modifier la convention collective de façon à accorder, à compter de la date de la présente décision, trois semaines de congé annuel payé aux employés ayant moins de cinq ans de service, et quatre semaines de congé annuel payé à ceux ayant plus de cinq ans de service jusqu'à la fin de leur seizième année de service, après quoi les droits de congé correspondront à ceux déjà établis dans la convention collective.

(Traduction de la CRTFP)

V – ARTICLE 36 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

[26] La convention collective actuelle accorde aux employés des congés non payés pour les soins de membres de la famille souffrant des troubles précisés au paragraphe 36.03. La proposition de l'Employeur serait de modifier le libellé de façon à rendre ce droit conditionnel plutôt qu'absolu, et ultimement [traduction] « sous réserve des besoins opérationnels ». L'Employeur n'a cité aucun préjudice précis lui ayant été occasionné par l'usage de la clause des congés non payés pour les soins d'un membre de la famille par des employés de l'unité de négociation représentée par l'Association. Par conséquent, nous ne voyons aucun motif clair pour changer le *statu quo*. La proposition de l'Employeur est donc rejetée.

VI – ARTICLE 37 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

[27] L'Association désire modifier le libellé de l'article 37 de façon à accorder aux employés jusqu'à 7,5 heures de congé payé par année financière pour des questions familiales personnelles, comme la participation à des événements scolaires, la garde des enfants en cas de fermeture de l'école, les rendez-vous juridiques, financiers ou autre rendez-vous professionnels.

[28] Nous trouvons que les changements proposés par l'Association aux modalités des congés ne sont pas déraisonnables et croyons qu'il est approprié d'étendre les heures de congé dans la mesure proposée par l'Association. Nous notons également que l'Employeur s'oppose peu à ce changement, compte tenu du retrait de l'indemnité de départ pour démission volontaire. La demande de l'Association à ce sujet est donc accueillie.

VII – ARTICLE 40 – CONGÉ DE DÉCÈS

[29] L'Employeur allègue que la proposition de l'agent négociateur relativement au congé de décès, qui augmenterait la période de deuil permise par le paragraphe 40.02 de la convention collective de cinq à sept jours consécutifs, a déjà été accordée dans plusieurs autres ententes récentes. Il estime donc que, si l'indemnité de départ pour démission volontaire est retirée, cette demande de l'Association ne devrait pas être perçue comme étant inacceptable. Compte tenu

(Traduction de la CRTFP)

de l'acceptation de la proposition de l'Employeur relative au retrait de l'indemnité de départ, nous acceptons la modification de l'article 40 proposée par l'Association.

VIII – ARTICLE 47 – HARCÈLEMENT SEXUEL

[30] La convention collective actuelle comprend une clause interdisant le harcèlement sexuel, tel qu'il est décrit au paragraphe 47.01. L'Association propose d'en élargir la portée et d'en supprimer la référence au harcèlement sexuel et de simplement accorder un droit de grief, et vraisemblablement d'arbitrage, si un employé allègue un acte de harcèlement de tout ordre.

[31] Nous croyons que la proposition de l'Association aurait d'importantes ramifications sur les processus de grief et d'arbitrage. Nous estimons que tout progrès par rapport à cet enjeu, que l'on pourrait bien qualifier de percée majeure, devrait être conclu volontairement entre les parties, probablement en échange de quelque considération appropriée. Nous estimons qu'il n'est pas du ressort du présent Conseil d'arbitrage d'ordonner cette modification. Nous rejetons donc la demande de l'Association relative à l'article 47.

[32] Le Conseil note que le document de proposition de l'Employeur mentionne également l'article 47, où il est question de la durée de la convention collective. Or, nous ne croyons pas que ce point soit en litige. Pour être plus précis, cependant, le Conseil confirme que la convention collective sera en vigueur du 7 novembre 2011 au 6 novembre 2014.

[33] Le Conseil demeure saisi de l'affaire au cas où il aurait à trancher tout litige concernant l'interprétation ou l'application de la présente décision.

[34] L'avis divergent de la personne désignée par l'employeur, est également incorporé à la présente décision arbitrale et est ainsi formulé :

« Je me désiste de cette décision, car je ne suis pas d'accord avec la majorité de ce Conseil que des rajustements supérieurs aux modèles établis devraient être accordés.

La majorité de ce Conseil a conclu qu'un problème de recrutement et de maintien justifiait des rajustements allant au-delà du modèle de l'Employeur. Or, je crois que la restructuration de la grille et les changements aux règles des congés n'étaient justifiés.

(Traduction de la CRTFP)

Les éléments de preuve présentés en l'espèce ont démontré que les membres du groupe FI avaient une rémunération comparable à celle de leurs homologues du secteur privé et de leurs groupes comparateurs internes. Aucun rajustement n'était donc requis.

De plus, les éléments de preuve ont indiqué que si on tenait compte de la rémunération totale, le groupe FI était extrêmement bien rémunéré.

En ce qui concerne le recrutement et le maintien, les éléments de preuve ont établi les faits suivants :

- a) Les effectifs du groupe FI sont passés de 3 533 en 2006-2007 à 4 154 en 2012-2013, un taux de croissance de 17,6 %.
- b) En 2012, l'Employeur a affiché seulement 16 offres d'emploi à l'externe pour tout le groupe FI, soit un taux de vacance de 0,38 % – 16 sur 4 154.
- c) En moyenne, chacune de ces 16 offres externes a reçu 123 candidatures.
- d) L'Association n'a fourni aucune preuve qu'il y ait des offres d'emploi non comblées.
- e) L'Association fournit la preuve, à l'onglet 14 du volume 1 de leur livre de documents, qu'un nombre élevé de FI ont été jugés excédentaires au cours de la réduction des effectifs de la fonction publique, ce qui a fait davantage pencher l'équation offre/demande. Sur les 4 154 membres du groupe FI, 567 ont été touchés par le réaménagement des effectifs, dont 116 ont vu leur poste supprimé. Cela fait 13,6 % (ou un employé sur 7,3) de l'unité de négociation qui sont touchés par le réaménagement des effectifs au cours de la durée de la convention.

À la lumière de ces faits, je dois contester l'avis majoritaire de ce Conseil selon lequel l'Employeur éprouvait des difficultés de recrutement ou de maintien.

Comment un employeur qui supprime 116 postes et juge un employé sur sept comme étant excédentaire peut-il avoir des problèmes de maintien?

Comment un employeur peut-il recevoir, en moyenne, 123 candidatures par poste annoncé à l'externe, et avoir un problème de recrutement?

La majorité des membres de ce Conseil conclut aussi que la série de groupes comparatifs internes de l'Association pouvait servir de guide pour le Conseil. Je ne suis pas d'accord avec cette approche.

J'estime qu'une des lacunes majeures de cette approche visant à comparer les salaires internes est qu'elle n'utilise pas des appariements d'emplois valides. L'évaluation de l'Association est basée sur une technique d'appariement des emplois qui compare des groupes et des niveaux professionnels considérés comme étant des équivalents EX moins 1 ou EX moins 2 pour les niveaux FI-3 et FI-4, puis prolonge le tableau vers le bas en sélectionnant des comparatifs aux classifications FI-1 et FI-2. On effectuait ensuite des comparaisons dans une analyse niveau-pour-niveau. Dans tous les cas, les résultats ne peuvent être considérés comme valides, car ils n'impliquent pas que les tâches réalisées par deux postes jumelés soient de valeur équivalente. Les tableaux

(Traduction de la CRTFP)

d'équivalence ne servaient qu'à établir des groupes de relève EX moins 1 et EX moins 2 pour le niveau EX-1, et non à aider à évaluer la comparabilité des salaires.

Il est également à noter que les groupes professionnels choisis par l'ACAF à titre de comparaison (AU, CO, EC et PE) ne tiennent pas compte du fait que d'autres groupes et niveaux professionnels étaient inclus dans les tableaux d'équivalence (p. ex. les groupes AS et PG) et que ces groupes avaient des taux relatifs de rémunération bien moindres.

À l'exception du groupe EC (qui n'a vu le jour qu'en 2009), tous les autres groupes, y compris ceux non cités par l'Association, ont reçu les augmentations prescrites par le modèle sans autres ajustements ni amélioration des modalités de congé.

Étant donné les éléments de preuve présentés devant ce Conseil, je crois qu'il aurait fallu suivre le modèle d'augmentation salariale utilisé communément dans la fonction publique, sans rajustements spéciaux des salaires. »

Datée à Ottawa, Ontario, le 5^e jour de juillet 2013.

(Traduction de la CRTFP)

Michel G. Picher
Président

(Traduction de la CRTFP)

APPENDICE A**GRILLE SALARIALE ACTUELLE**

Grille salariale actuelle, en vigueur le 7 novembre 2010 :

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	48 430	50 668	52 909	55 150	57 385	59 630	61 869	64 108	67 937
FI-2	58 951	61 685	64 420	67 157	69 893	72 627	75 362	79 971	
FI-3	74 592	77 735	80 877	84 017	87 158	90 649	96 160*		
FI-4	83 308	86 840	90 379	93 919	97 457	101 384	107 647**		

*Ce chiffre ne comprend pas l'indemnité transitoire de DPF de 1 p. 100 actuellement offerte aux employés FI-3 lorsqu'ils atteignent l'échelon le plus élevé (niveau 7).

**Ce chiffre ne comprend pas l'indemnité transitoire de DPF de 2 p. 100 actuellement offerte aux employés FI-4 lorsqu'ils atteignent l'échelon le plus élevé (niveau 7).

RESTRUCTURATION ET AUGMENTATION DES SALAIRES

- Étape 1 Ajouter l'augmentation salariale de 1,75 % à compter du 7 novembre 2011.
- Étape 2 Ajouter l'augmentation salariale de 1,5 % à compter du 7 novembre 2012.
- Étape 3 Ajouter l'augmentation salariale de 2 % à compter du 7 novembre 2013.
- Étape 4 Convertir l'indemnité transitoire de DPF en salaire pour les FI-3 et FI-4 à compter du 7 novembre 2013.
- Étape 5 À compter du 7 novembre 2013, réduire la grille existante à six échelons pour tous les niveaux de classification. Ajouter un septième échelon pour tous les niveaux de classification.

ÉTAPE 1 – AUGMENTATION SALARIALE DE 1,75 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	49 278	51 555	53 835	56 115	58 389	60 674	62 952	65 230	69 126
FI-2	59 983	62 764	65 547	68 332	71 116	73 898	76 681	81 370	
FI-3	75 697	79 095	82 292	85 487	88 683	92 235	97 843		
FI-4	84 766	88 360	91 961	95 563	99 162	103 158	109 429		

(Traduction de la CRTFP)

ÉTAPE 2 – AUGMENTATION SALARIALE DE 1,5 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	50 017	52 328	54 643	56 957	59 265	61 584	63 896	66 208	70 163
FI-2	60 883	63 705	66 530	69 357	72 183	75 006	77 831	82 591	
FI-3	77 035	80 281	83 526	86 769	90 013	93 619	99 310		
FI-4	86 037	89 685	93 340	96 996	100 649	104 705	111 071		

ÉTAPE 3 – AUGMENTATION SALARIALE DE 2 % À COMPTER DU 7 NOVEMBRE 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51 018	53 375	55 735	58 096	60 450	62 816	65 174	67 533	71 566
FI-2	62 100	64 980	67 861	70 744	73 626	76 507	79 388	84 242	
FI-3	78 576	81 887	85 197	88 505	91 814	95 491	101 297		
FI-4	87 758	91 479	95 207	98 936	102 662	106 799	113 292		

En tenant compte des augmentations de salaires types de 2010 à 2013 et de la suppression des indemnités de départ, la grille salariale du groupe FI connaît une augmentation de 5,25 % (5,34 % une fois composée) pour tous les niveaux.

ÉTAPE 4 – Conversion de l'indemnité transitoire de DPF en salaire pour les FI-3 (1 %) et FI-4 (2 %) à compter du 7 novembre 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
FI-1	51 018	53 375	55 735	58 096	60 450	62 816	65 174	67 533	71 566
FI-2	62 100	64 980	67 861	70 744	73 626	76 507	79 388	84 242	
FI-3	78 576	81 887	85 197	88 505	91 814	95 491	102 310		
FI-4	87 758	91 479	95 207	98 936	102 662	106 799	115 559		

ÉTAPE 5 – À compter du 7 novembre 2013, réduire la grille actuelle à 6 échelons pour tous les niveaux de classification et ajouter un septième échelon à tous les niveaux de classification

Comprimer la grille salariale pour la réduire à 6 échelons, puis ajouter un septième échelon avec un 1 p. 100 supplémentaire au palier supérieur pour tous les niveaux de classification. La compression de la grille a pour but de donner le même pourcentage d'augmentation au dernier échelon et au premier échelon.

(Traduction de la CRTFP)

	2	3	4	5	6	7	
FI-1	51 528	54 988	58 447	61 906	65 365	68 823	72 282
FI-2	62 721	66 451	70 178	73 904	77 631	81 358	85 085
FI-3	80 186	83 565	86 942	90 318	93 694	97 447	103 333
FI-4	90 389	94 221	98 061	101 902	105 740	110 000	116 712

À compter du 7 novembre 2013, les membres de l'unité de négociation seront classifiés à l'échelon qui est le plus proche de leur taux de rémunération actuel sans y être inférieur.