

**CONCILIATION EXÉCUTOIRE SELON L'ARTICLE 182 DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC
FÉDÉRAL**

(L.C. 2003, ch. 22, article 2)

Conseil du Trésor du Canada (« CT »)

(L'« Employeur » ou le « CT »)

ET :

Association des Juristes de Justice (« AJJ »)

(L'« Agent négociateur » ou l'« AJJ »)

Détermination de questions demeurrées en litige en vue du renouvellement de la
convention collective 2014-2018

DÉCISION

Bureau de conciliation exécutoire	: M ^e Serge Brault, président
	: M ^e Paul J. J. Cavalluzzo, membre désigné par l'AJJ
	: M ^e Jean-François Munn, membre désigné par le CT
Comparutions pour l'Employeur	: M ^{me} Martine Sigouin et
	: M. Ted Leindecker (CT), représentants
Comparutions pour le Syndicat	: M ^{es} Dougald Brown et Christopher Rootham (Nelligan O'Brien Payne), procureurs,
Lieu d'audience	: Ottawa, ON
Dernière date de délibération	: 5 juillet 2018
Date de la décision	: 10 juillet 2018

I

INTRODUCTION

[1] La présente décision porte sur un renvoi à la conciliation exécutoire fait en vertu de l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, c. 22, art. 2) « la LRTSPF ». Elle concerne l'unité (groupe LP) des quelque 2 600 juristes désignés comme « praticiens du droit » au certificat d'accréditation détenu par l'AJJ.

[2] Après un avis de négocier donné le 9 janvier 2014 et l'échange de propositions en février suivant, les parties ont tenu onze séances de négociation en 2014, 2015 et 2016. Elles en sont venues à une entente sur certains points mais d'autres sont demeurés en litige.

[3] Suivant le Protocole d'entente intervenu entre les parties le 28 février 2017, j'ai été désigné *personne admissible* au sens du paragraphe 182 (1) de la LRTSPF (désignée alors comme la LRTFP) suite à une entente entre les représentants des parties le 20 avril 2017.

[4] Les questions demeurées en litige au moment de mettre l'affaire en délibéré, toutes à caractère pécuniaire et économique, sont les suivantes, l'AJJ contestant pour une raison juridique expliquée plus loin l'habileté du présent bureau de conciliation exécutoire à décider de la dernière de ces questions :

- 1- Taux annuels de rémunération (Appendice A);
- 2- Durée de travail : congé compensatoire de direction (par. 13.01 et 13.02);
- 3- Durée de travail : congé compensatoire pour déplacements les week-ends et jours fériés (nouveau);
- 4- Durée de travail : fonctions de disponibilité (« service de garde ») (nouveau);
- 5- Inclusion du temps de déplacement dans la définition de « travail » (nouveau art. 2);
- 6- Rémunération au rendement (Appendices B et C).

[5] Un mot au sujet du déroulement. Le bureau de conciliation exécutoire n'a entendu aucun témoin, l'affaire ayant été plaidée sur dossier à l'initiative et de l'accord des parties.

II

RÉSUMÉ DE LA PRÉSENTATION DES PARTIES

[6] Certaines questions longtemps en litige ont été retirées ou réglées entre les parties peu avant la mise en délibéré. En revanche, à l'examen de leurs positions ultimes face à celles demeurées en litige, force est de constater que celles-ci n'ont guère évolué depuis le début, particulièrement au sujet des salaires, de loin la principale question. En cela, la démarche de conciliation n'aura guère été d'une grande influence, les parties

paraissant retranchées dans leurs positions plutôt qu'enclines à chercher activement une issue négociée.

[7] Je rapporte sommairement les positions respectives avancées par les parties ainsi que certains éléments de l'argumentation avancée à leur soutien, étant bien conscient du défi de résumer en quelques lignes ce qui est étalé dans une argumentation tenant dans des centaines de pages.

Questions pécuniaires et économiques (taux de rémunération)

1. Taux annuels de rémunération

[8] S'agissant des questions salariales, le CT et l'AJJ situent au cœur de leur différend salarial, la taille importante du rajustement des échelles au marché (« market adjustment ») que réclame l'AJJ et que conteste le CT.

[9] Globalement, l'ensemble des règlements conclus à ce jour dans la présente ronde entre le CT et les syndicats du secteur public ont une durée de quatre (4) ans comportant, sauf exception, une augmentation économique annuelle de 1,25 %, précédée la troisième année, pour certains, d'un rajustement au marché d'un pourcentage qui varie suivant les circonstances factuelles de chacun.

[10] Les facteurs susceptibles de justifier un rajustement au marché et sa taille sont du reste reconnus autant par l'AJJ que par le CT. Il s'agit essentiellement de la présence d'écart salariaux importants entre fonctions jugées comparables, notamment, à l'externe, occupées par des juristes surtout mais pas exclusivement, du secteur public d'autres juridictions. Ou encore, l'existence de difficultés importantes d'attraction ou de rétention des juristes au sein de l'appareil fédéral. Et enfin, la présence d'iniquité à l'interne.

[11] L'AJJ appelle au rattrapage sur la foi d'une étude qu'elle a commandée¹, affirmant qu'il existe des écarts importants entre le traitement touché par ses membres et celui de leurs vis-à-vis des juridictions provinciales ou du secteur privé. Elle en tient pour preuves un certain nombre d'éléments que je résume brièvement.

[12] Pour l'Association et son expert, la fonction publique de référence est prioritairement celle d'Ontario puisque 56 % de l'effectif fédéral y travaille, largement dans la région de la capitale fédérale. Or, selon elle, le niveau LP-2 doit se comparer au niveau CC-3 ontarien qui regroupe 64 % de l'effectif provincial, niveau auquel le titulaire de niveau CC-2 des échelles d'Ontario serait intégré après six (6) ans. Or, selon l'AJJ, le salaire de ses membres est loin derrière celui de ce groupe provincial.

[13] Pour l'AJJ, même avec le Québec, où travaillent 15 % de l'unité, il y a écart négatif. Cet écart justifie aussi un rajustement au marché selon l'AJJ qui reconnaît néanmoins qu'il s'agit d'une province avec laquelle la comparaison est plus difficile en raison de la présence là-bas de deux unités de négociation aux conditions distinctes. Également difficile en raison de certaines conditions particulières de rémunération qu'on y pratique

¹ *Market Analysis for Competitiveness of Salaries at the LP1, LP2 and LP3 levels*, Salopek & Associates, 16 juillet 2017

comme la rémunération du temps supplémentaire ou encore, le versement de primes diverses pouvant atteindre 12 % du salaire de base.

[14] Troisième groupe en importance auquel se compare l'AJJ, la Colombie-Britannique, avec environ 11 % de l'effectif fédéral. Cette province rémunère ses juristes suivant leurs années d'admission au Barreau. Or, selon sa recherche, la moyenne des salaires versés aux juristes d'une expérience comparable y est supérieure et l'AJJ serait loin derrière.

[15] L'étude menée pour l'agent négociateur l'a été à partir de l'analyse de documents contractuels. Elle affirme que les membres de l'AJJ ferment partout la marche, loin derrière la moyenne des salaires de tous les groupes de référence. Qu'ils soient classés LP 1, 2 ou 3, tous, selon cette étude, touchent moins.

[16] En somme pour le consultant de l'agent négociateur, la situation moyenne dans les quatre provinces retenues et les écarts seraient les suivants² :

Niveau	Moyenne provinciale pondérée	Écart entre LP et provinces	En pourcentage
LP-1	114,200 \$	15,264 \$	15.43 %
LP-2	179,575 \$	41,709 \$	30.25 %
LP-3	199,080 \$	46,467 \$	30.60 %

[17] L'AJJ avance en conséquence deux propositions alternatives afin de combler les écarts allégués.

[18] En substance, la première comporte le nivellement de l'échelle Toronto qui serait étendue à tous, assortie de l'addition d'échelons ainsi qu'une augmentation annuelle de 2 %. La seconde, qui maintient les échelles Toronto, comporte des modifications incluant des augmentations annuelles d'échelons de l'ordre de 4,7 %.

[19] Sommairement, selon l'AJJ, la première proposition équivaldrait à une augmentation de 23,8 % sur quatre ans, et la seconde, de 29,1 %.

[20] Les écarts calculés par le consultant de l'AJJ sont le fruit d'une moyenne pondérée de certaines données salariales considérées pertinentes recueillies dans certaines provinces, les plus petites ayant été exclues. Dit sommairement, la moyenne a été obtenue en utilisant comme variables la distribution démographique de l'effectif AJJ par province et comme autres facteurs, certains, mais pas tous, parmi les niveaux de traitement de ces provinces. Ainsi, le poids relatif d'une province donnée dans la moyenne affichée variera en fonction du pourcentage de procureurs fédéraux qui y travaillent.

[21] Aux dires de l'AJJ, la méthode de la moyenne pondérée assure un résultat plus fiable que le recours à la simple moyenne arithmétique utilisé par Deloitte, l'expert consultant retenu par le CT, une méthode qui, selon l'AJJ, attribue trop de poids aux petites provinces.

² Supra, note (1) p. 5. Voir aussi, *Conciliation Brief of the AJC/AJJ*, 27 juin 2017, p. 67.

[22] En réponse aux reproches syndicaux concernant son recours à une moyenne arithmétique plutôt que pondérée, le CT affirme ce qui suit³ :

« As outlined in section 4.1, TBS requested that Deloitte prepare a weighted average to determine National salaries. However Deloitte declined countering that a straight average of the results was methodologically more appropriate. To use a weighted average methodology in this case would inappropriately determine that Federal lawyers (generally solicitors located in the National Capital Region (Ottawa, ON, and Gatineau, QC)) are a « better-fit » match to the Province of Ontario Crown Counsel (generally prosecutors located in the Toronto, ON, region) simple based on Provincial location (while downplaying the Montreal, QC, market which is geographically closer) and not take into consideration the National scope of the work performed by Federal lawyers. »

[23] Selon l'AJJ, le CT affirme à tort dans son mémoire que le salaire du groupe LP 2 est de 8,4 % supérieur à celui des groupes correspondants des provinces. Cette affirmation, dit l'AJJ, repose sur l'utilisation d'une moyenne non pondérée et l'exclusion de l'Ontario de l'échantillon au motif fallacieux que le niveau des salaires qu'on y verse traduirait le coût élevé de la vie propre à l'Ontario, surtout à Toronto, et aussi sur l'assertion erronée que la pratique professionnelle des praticiens ontariens serait différente. Or, réplique l'AJJ, la majorité de ses membres travaillent en Ontario, dans la région de la Capitale et rien ne justifie l'exclusion de l'Ontario de l'équation.

[24] Au chapitre des relativités internes, l'AJJ invoque que les juristes de rang LP-1 et LP-2 touchent moins que les Juges-Avocats des Forces canadiennes, également des employés fédéraux, ces derniers étant classifiés capitaines ou majors; une comparaison que le CT écarte comme non pertinente.

[25] En outre, fait aussi valoir l'AJJ, le CT a consenti des augmentations ou des rajustements substantiels à d'autres groupes au cours de la présente ronde et une pareille correction est justifiée pour les juristes, le but étant précisément que les salaires du groupe demeurent compétitifs sans que pour autant les placer à un niveau supérieur du marché que tous les autres aspireraient joindre. Parmi ces groupes l'AJJ relève les suivants :

- Pompiers : 15 %
- Actuares : 20 %
- Autres : entre 9 % et 15 %

³ CT Submission, 11 août 2017, pp. 17 et 63

[26] Somme toute, selon l'AJJ, la nécessité de maintenir compétitif le traitement des juristes du fédéral exige une hausse considérable des échelles et un rajustement important.

[27] Selon l'Employeur, les augmentations salariales plus modestes offertes sont justifiées et suffisantes. Le CT rappelle que la présente unité avait obtenu une augmentation sans précédent de 15,25 % dans le règlement de 2012 et que le groupe figure parmi les mieux rémunérés du secteur public fédéral.

[28] Le CT estime peu fiables et partiales les données avancées en face. Il fait valoir que les analyses de son expert Deloitte résultent de consultations menées exprès auprès des différentes administrations provinciales et territoriales qui ont toutes sauf deux répondu à un questionnaire précis et spécifique au sujet des conditions de rémunération de leurs juristes. Le CT nie en outre que le groupe expérimente des problèmes de recrutement ou de rétention, ses données le situant à un niveau inférieur à la moyenne.

[29] Selon cette étude, les relativités externes prises en compte démontrent que les maxima des échelles LP (1 à 4) sont en moyenne supérieurs, suivant qu'on y inclue ou non l'Ontario, d'entre 1,3 à 14,7 % à la moyenne des emplois et des taux de salaire recueillis dans les autres juridictions.

[30] S'appuyant largement sur le modèle négocié librement avec au-delà de 85 % de la fonction publique fédérale au cours de la présente ronde, le CT propose dans son mémoire, qu'il n'est guère utile de chercher à résumer par le menu, et recensant tant des relativités internes qu'externes, les augmentations suivantes :

- À compter 10 mai 2014 : 1,25 % d'augmentation salariale
- Au 10 mai 2015 : 1,25 % d'augmentation salariale
- Au 10 mai 2016 : 1,25 % d'augmentation salariale
- Au 10 mai 2017 : 1,25 % d'augmentation salariale⁴

[31] L'Employeur propose en outre un rajustement au marché de 1 % devant entrer en vigueur le 10 mai 2016, préalablement à l'entrée en vigueur de l'augmentation économique prévue le même jour.

2. *Congé compensatoire de direction*

[32] Le problème concerne l'application d'une disposition convenue lors de la dernière négociation en vue de dédommager par un congé rémunéré le juriste appelé à effectuer un nombre excessif d'heures de travail; à l'occasion, par exemple, d'un long procès ou

⁴ CT *Submission*, onglet 4, page 38, section 4.1.2

encore, d'une affaire particulièrement complexe etc. (par. 13.02 e) et f) de la convention actuelle).

[33] Selon l'AJJ, le texte actuel des paragraphes 13.02 e) et f) donne lieu à une application incohérente et arbitraire suivant quelle direction l'administre. Ainsi, certaines directions l'accordent en certaines circonstances et d'autres pas alors même qu'elles le devraient. Ou encore, elles le font pour des durées sans relation avec le nombre excessif d'heures effectuées.

[34] Afin de remédier à cette incohérence, l'AJJ propose d'abord l'attribution à tous d'un congé universel d'une durée égale à 45 heures par année en reconnaissance du fait que la nature du travail entraîne fréquemment des heures excessives. L'Association fait valoir qu'il s'agit d'une réalité que des provinces ont reconnue, précisément sous la forme qu'elle suggère. (ex. : Colombie-Britannique : 8 jours; Saskatchewan : 12 jours).

[35] Outre ce congé pour tous, l'AJJ demande que le juriste appelé à faire plus de 180 heures, soit l'équivalent de 24 jours de travail, sur une période de 4 semaines, obtienne un congé compensatoire d'une durée établie selon l'échelle suivante, dépendamment du nombre d'heures additionnelles accomplies au-delà de 150 (20 jours) par période de 4 semaines :

- 180 heures/4 semaines = 1 journée de congé;
- 200 heures/4 semaines = 2 jours de congé;
- + de 215 heures/4 semaines = 3 jours de congé.

[36] Selon le CT, qui la rejette, cette proposition est une façon déguisée de ramener dans la convention collective la disposition (par. 13.01) qui prévoyait dans le passé la rémunération du temps supplémentaire. Or, rappelle le CT, cette disposition a été abandonnée à la dernière ronde en échange d'une hausse de 2 % des échelles et du droit au congé compensatoire tel que l'on connaît actuellement.

[37] Selon le CT, l'octroi d'un congé forfaitaire non discrétionnaire et universel égal à 45 heures par année sans égard aux heures faites n'a aucun équivalent ailleurs dans l'APC⁵ et il représente un coût annuel de l'ordre de 8,4 millions de dollars ou 1,9 % de la rémunération de base, en outre d'entraîner une perte de productivité.

[38] Les deux demandes de l'AJJ dont il est question ici représenteraient selon le CT un coût de l'ordre de 26 millions, soit, selon son estimé, l'équivalent de quelque 97,5 heures de congé supplémentaire par individu, ou l'équivalent de 6,1 % du salaire de base.

⁵ Administration publique centrale

[39] Cela dit, le CT reconnaît la présence d'un certain degré d'incohérence administrative dans l'application des dispositions actuelles. Il propose l'émission d'une directive à l'intention des gestionnaires destinée à favoriser une gestion plus équitable du congé compensatoire de direction tel qu'on le connaît.

3. *Congé compensatoire pour déplacements les week-ends et jours fériés (alinéa 13.02 c)*

[40] L'AJJ demande l'octroi d'un congé au juriste contraint à certains déplacements professionnels surtout vers le Nord. Sa demande ne vise que les déplacements survenant un jour férié ou un week-end. Le congé recherché serait d'une journée de congé par journée en déplacement.

[41] Le CT, qui la rejette, voit dans cette proposition une autre façon détournée de réintroduire la rémunération du temps supplémentaire; ce que nie l'AJJ.

4. *Durée du travail : fonctions de disponibilité*

[42] Les parties ont échangé des propositions à ce sujet qui ont conduit à un contentieux à peine terminé et qui a trait à la disponibilité auquel certains sont astreints.

5. *Inclusion du temps de déplacement dans la définition de travail*

[43] L'alinéa 13.01 a) stipule que le juriste travaille 150 heures sur 4 semaines, une clause, selon l'AJJ, qui n'est pas administrée avec rigueur et cohérence. En effet, affirme l'AJJ, certains directeurs comptent le temps de déplacement dans les 150 heures prévues mais pas d'autres. Toujours par souci d'équité, l'AJJ demande que le juriste requis de se déplacer pour son travail à des heures déterminées par l'Employeur soit réputé être en train de travailler durant pareil déplacement et que le temps ainsi écoulé soit réputé être du temps de travail. Une nouvelle définition conséquente serait ajoutée à l'article 2 de la convention collective.

[44] Le CT rejette globalement cette demande au motif déjà mentionné plus haut que la question revient à demander le paiement de temps supplémentaire.

6. *Rémunération au rendement (appendices B et C)*

[45] Il s'agit cette fois d'une demande du CT à laquelle l'AJJ oppose un moyen juridictionnel d'irrecevabilité. Essentiellement, la proposition du CT vise, au-delà de certaines corrections de concordance dans l'appellation des classifications, à faciliter la mise en œuvre du texte afin de l'assujettir à certains principes et paramètres destinés, selon le CT, à en modifier et améliorer la mise en œuvre.

[46] L'AJJ demande le rejet de cette demande au motif que l'Employeur ne lui a jamais avant l'arbitrage présenté de proposition à cet égard, ni durant les négociations ni dans sa réponse à la demande de conciliation exécutoire présentée par l'AJJ. Certes, dit l'AJJ, le CT a mentionné mettre de l'avant 4 principes en vue de gérer différemment le régime de rémunération au rendement présentement en place mais il n'a jamais, selon ce moyen, avancé quelque argument ni texte, ni motif justifiant de l'amender.

[47] L'agent négociateur invoque essentiellement, jurisprudence à l'appui, la règle du paragraphe 150 (2) de la LRTSPF :

150

(...)

(2) Sont exclues du champ de la décision arbitrale les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage.

[48] L'Employeur répond que ses préoccupations au sujet de cette forme de rémunération remontent à 2014 et qu'il en a fait part à l'agent négociateur dans le passé. Il réplique à la prétention de l'AJJ au sujet du déroulement des négociations que la possibilité pour lui d'en parler plus amplement et de manière plus précise en cours de négociations a en pratique été neutralisée par le peu de progrès réalisé dans les négociations des dispositions à caractère économique et pécuniaire avant que l'AJJ ne décide subitement d'exercer le présent recours en conciliation exécutoire.

III

DÉCISION

[49] La règle d'or, en ces matières, est de chercher à reproduire le résultat vraisemblable que les parties auraient elles-mêmes pu atteindre en négociant de manière réaliste et de bonne foi jusqu'à trouver un terrain d'entente.

[50] C'est dans cet esprit que nous abordons les questions à trancher, le décideur n'ayant d'autre tâche que celle de chercher à formuler une issue au litige que les parties auraient raisonnablement pu trouver seules, ni plus, ni moins.

[51] L'arbitre Ken Swan décrit ainsi la marche à suivre, y compris dans le secteur public⁶ :

“It is, I think, fair to say that virtually all interest arbitrations in Canada are resolved by an appeal to a relatively limited number of criteria : the ability of the employer to attract and retain competent employees, internal relativities, external relativities, changes in the cost of living, changes in productivity, the ability of the employer to pay, and a general doctrine of fairness and equity. There is probably nothing exceptional in any of these criteria taken individually, and they should all bear, more or less, on the outcome of any public sector arbitration.” [Soulignements ajoutés]

⁶ K.P. Swan, “The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration” in *Dispute Resolution : Public Policy and the Practitioner, Proceedings of the Fifth Annual Meeting, Society of Professionals in Dispute Resolution*. (Washington, 1978) p. 343

[52] En l'espèce, la démarche est éclairée par certaines directives législatives d'avant 2013 qu'il est à propos de rappeler (LRTFP, art. 148) :

Facteurs à prendre en considération

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.

[53] S'agissant du présent dossier, il y a lieu de rappeler certaines directives et indications données aux parties dans la décision interlocutoire que nous avons rendue en l'espèce en juillet 2017 dans l'espoir largement vain d'amener les parties à se rapprocher⁷ :

Les parties ont opté dans un Protocole d'entente signé le 28 février 2017 pour une procédure de conciliation en application de l'article 182 de la LRTFP de préférence à une démarche de conciliation-grève.

Afin de réunir des conditions propices à des échanges francs et ouverts les parties et leurs représentants se sont engagés à participer de bonne foi à cette démarche, à y faire preuve de transparence et à coopérer activement dans la recherche d'une solution négociée.

⁷ Décision interlocutoire 647-17, *Conseil du Trésor et Association des juristes de Justice*, M^e Serge Brault, 27 juillet 2017. À ma demande cette décision a fait l'objet de corrections éditoriales.

Les questions essentielles qui demeurent en litige devront donner lieu à des échanges substantiels entre les parties d'ici la tenue des audiences indiquées plus bas.

À cette fin, le CT devra produire pour le 11 août 2017 une réponse écrite, détaillée, chiffrée et justifiée au mémoire de l'AJJ ainsi qu'au rapport de Salopek et Associates qui l'accompagnait. Cette réponse comprendra les propositions du CT et identifiera les comparables jugés pertinents par le CT.

L'AJJ répliquera de la même façon aux propositions patronales pour le 15 septembre 2017. Elle verra à ce que ses propres positions y soient détaillées, chiffrées justifiées, et être accompagnées des comparables pertinents de l'avis de l'AJJ.

Toute proposition patronale ou syndicale qui ne serait pas objectivée ni chiffrée et soutenue par des données comparatives objectives pertinentes sera tenue pour abandonnée.

Et finalement :

(...) les parties ont déjà clairement été sensibilisées au fait qu'il n'y a pas de « prime à l'impasse » et donc, qu'elles n'ont rien à gagner en ne trouvant pas une solution négociée. Enfin, si une décision au fond est rendue, elle le sera suivant les règles usuelles applicables en ces matières. [Soulignements ajoutés]

[54] Chaque partie a soulevé jusqu'à la fin des questions importantes et nombreuses à l'égard des procédés, données ou affirmations de l'autre, de leur pertinence ou encore, de leur fiabilité. Beaucoup de bonnes questions soulevées sont demeurées sans réponses. En définitive le bureau de conciliation exécutoire n'a pas eu accès à des données qui auraient rallié les deux côtés par leur rigueur ou encore, été reconnues à l'abri de reproches ou de soupçons. Nous y reviendrons brièvement en conclusion.

[55] La jurisprudence pertinente identifie certains paramètres destinés à objectiver notre prise de décision. En effet, le décideur ne peut pas savoir ni deviner ce que les parties avaient en tête comme issue acceptable. Il doit recomposer une trame à partir des éléments fragmentaires qu'on veut bien lui présenter. Cela dit, l'exercice doit ultimement se fonder sur des éléments suffisamment convaincants qui présentent des attributs de vraisemblance qui tiennent la route. On ne peut croire qu'une négociation menée de manière rigoureuse directement entre parties articulées conduirait à un résultat qui ne repose pas sur une base rationnelle qui se tienne.

[56] Certains éléments comme les suivants, dont l'importance relative est appelée à varier selon les circonstances, servent à profiler concrètement l'objectif visé ou à l'atteindre :

1. Il doit s'agir d'une solution caractérisée par son équilibre, c'est-à-dire sa faisabilité pour l'employeur et son équité pour les employés ainsi qu'entre eux. Cette faisabilité et l'équité recherchée s'apprécieront dans l'environnement économique, financier et social révélé par la preuve versée au dossier.
2. La rationalité recherchée passe par l'examen rigoureux de données de référence qui soient pertinentes, ces fameux « comparables ». Leur pertinence et leur valeur de conviction s'apprécieront autant en ayant égard à leur taille et leur nature qu'à leur poids réel, suivant leurs similitudes et leurs distinctions avec le groupe ciblé.
3. En présence d'une unité qui s'inscrit dans un vaste ensemble, la solution retenue doit pouvoir s'y insérer rationnellement parce que c'est là une réalité incontournable à laquelle une partie négociante lucide ne veut ni ne saurait échapper. À cette fin, le bureau de conciliation exécutoire tiendra pour acquis que des parties articulées négociant de bonne foi n'opteraient pas sciemment en faveur de solutions possiblement attrayantes à prime abord mais qui rationnellement à l'examen seraient porteuses de dysfonctionnement ou d'iniquité lorsque mises en contexte.
4. Également à prendre en considération, l'existence ou non, raisonnablement démontrée, de problèmes de recrutement ou de rétention au sein de l'effectif. Pourquoi ? Parce qu'on ne peut en effet raisonnablement croire qu'une offre a besoin d'être bonifiée au-delà d'un seuil de base pour des raisons liées au marché lorsque, à l'examen, il n'y a ni pénurie ni exode des personnes concernées mais tout au plus roulement normal.
5. Enfin, les circonstances et pratiques contractuelles des parties, l'historique de leurs négociations et des conditions de travail sous examen sont autant d'éléments de réflexion qu'il y a lieu de tenir en compte. Les parties ne négocient pas en vase clos et leur convention collective n'est jamais qu'une œuvre certes juridiquement finale mais néanmoins concrètement toujours inachevée.

[57] Venons-en aux éléments en litige.

1. Taux annuels de rémunération

[58] Après examen et analyse de la documentation présentée, de l'historique des négociations et de l'argumentation des parties, j'estime que la justification des augmentations que l'AJJ évalue elle-même de 23 à 29 % sur quatre ans n'a pas été démontrée. Et cela, sans compter la dimension pécuniaire des autres dispositions toujours en litige.

[59] Il est vrai que certains groupes du secteur public fédéral ont obtenu, soit des rajustements au marché, soit, dans le cas des pompiers, une augmentation économique qui excèdent le modèle global général. Cela dit, ces groupes, très largement minoritaires au sein de l'ensemble, présentaient des circonstances particulières. En revanche, le règlement dominant touche plus de 80 % de l'effectif fédéral auquel les éléments qui nous

sont présentés ne nous ont pas convaincu qu'il y a lieu à l'occasion de cette ronde de soustraire les juristes.

[60] Quoi qu'il en soit, les groupes ayant bénéficié dans la présente ronde d'augmentations hors norme sont bien identifiés dans la documentation produite. Il s'agit des groupes dentisterie (DS), rajustement de 4 % au 1^{er} octobre 2016; médecine (MD), rajustement de 4 % au 1^{er} octobre 2016; psychologie (PS), rajustement de 4 % (niveaux PS 3, 4 et 5); et finalement, pompiers (FR), augmentation de 15 % du salaire de base au 5 août 2016.

[61] On sait que l'AJJ a bénéficié d'une pareille augmentation d'exception à la ronde précédente, ayant eu pour effet de la hisser selon ses dires au troisième rang parmi les groupes de référence externes, c'est-à-dire les provinces. Il s'était alors agi d'une correction hors norme, produit de la négociation directe entre les parties et dont l'AJJ reconnaissait l'importance dans son communiqué à ce sujet le 27 juin 2012 où il était dit :⁸

Second, the 15.25% increase allows us to play some quick catch-up with our provincial comparators. In national rankings, we will catapult from the bottom half of the table to third place. We aimed for second overall (which would have required more than a 20 % increase), but notably, the salary max for our LA1s will rank second overall by leapfrogging over their equivalent provincial counterparts in Alberta. This will be particularly welcome news in that province, where recruitment and retention concerns are in a state of full blown crisis. Only Ontario remains ahead of us at every working level. However, the sheer size of the 15.25% increase will appreciably shrink the wage gap between us and them. This was our primary bargaining objective, and one that we can confidently say we achieved.

[62] Rien ne démontre que les groupes minoritaires favorisés cette fois-ci avaient bénéficié de pareils redressements à la ronde précédente. La vraisemblance est plutôt au contraire. Il faut se rappeler que lors de la ronde précédente, la moyenne annuelle des augmentations consenties à l'ensemble avait été de l'ordre 1,9 % sur 4 ans, alors que l'AJJ avait obtenu 15,25 %.

[63] Soit dit avec égards, globalement, malgré ses affirmations lapidaires en ce sens, l'étude réalisée pour l'AJJ voulant que le rang des juristes fédéraux dans l'ensemble canadien ait dégringolé au point de se retrouver en queue de peloton ne convainc pas. Et cela, notamment en raison du fait que les hausses salariales annuelles versées durant la période dans les provinces ou territoires n'auraient été en moyenne que de 1,06 %⁹.

[64] Cette affirmation de l'AJJ selon laquelle elle serait retombée au dernier rang est largement mise en doute par le CT qui, globalement et non sans surprise, la place plutôt au premier rang selon l'échantillonnage pris en compte par son consultant. La seule

⁸ *CT Presentation Plan Submission*, 25 octobre 2017, p. 2. Voir aussi *AJC Conciliation Brief*, 27 juin 2017, p. 26.

⁹ *CT Submission*, 11 août 2017, tableau 4, p. 16.

exception, selon le CT, serait l'échelle Toronto qui sans être au sommet logerait néanmoins à l'intérieur de la fourchette des plus ou moins 10 % d'écart jugée garante d'un niveau de compétitivité acceptable.¹⁰

[65] Il est ironique que les expertises invoquées de part et d'autre situent les juristes fédéraux aux antipodes, l'une en tête et l'autre en queue de peloton. Les silences ou réticences de chacune à certains égards donnent à croire que la vérité est quelque part entre les deux.

[66] Ainsi, il est indéniable que l'échelle particulière de Toronto est le produit de la libre négociation qui prend en compte une réalité géographique et économique particulière et qui quoi qu'on en dise y est bel et bien circonscrite. Nous ne voyons pas qu'il y ait lieu ni de l'abolir ni de l'étendre par le haut à l'ensemble des échelles. Si les parties veulent s'en défaire ce sera par la négociation et, à défaut, en arbitrage sur présentation d'éléments convaincants absents ici.

[67] Côté recrutement et rétention, la preuve la plus convaincante des principaux mouvements de personnel observés est que les mutations à l'interne et les prises de retraite sont les principaux motifs de ces mouvements. Ces faits, parce que précisément ce sont des faits, priment sur des réponses à des sondages quoique, bien sûr, ceux-ci invitent à la vigilance. Somme toute, la preuve prépondérante est qu'il n'y a pas de problèmes de rétention ou de recrutement qui auraient pu justifier un rajustement.

[68] Le décideur n'a pour mandat que de pasticher les parties. Or, en l'espèce, la plus grande vraisemblance sur la foi d'un examen rigoureux de la preuve offerte est qu'un tel rattrapage hors norme n'aurait pas été négocié dans les circonstances.

[69] Pour l'ensemble de ces raisons, nous estimons acceptable la position patronale en ce qui a trait à l'augmentation économique des taux annuels de salaires de 2014 à 2017 en ce qu'elle reflète le mieux à nos yeux ce qui aurait résulté de la libre négociation soit :

- En vigueur à compter du 10 mai 2014 : 1,25 % d'augmentation salariale
- En vigueur à compter du 10 mai 2015 : 1,25 % d'augmentation salariale
- En vigueur à compter du 10 mai 2016 : 1,00 % d'ajustement salarial
- En vigueur à compter du 10 mai 2016 : 1,25 % d'augmentation salariale
- En vigueur à compter du 10 mai 2017 : 1,25 % d'augmentation salariale.

2. Durée du travail : congé compensatoire de direction : heures excessives

[70] Les propositions formulées par l'AJJ à ce chapitre dans la mesure où elles se traduisent en droit à des congés rémunérés revêtent un aspect pécuniaire ou économique certain en ce sens qu'elles impliquent une réduction du temps effectif de travail.

¹⁰ CT Submission 11 août 2017, tableau 7, p. 18.

[71] Il est admis que lors de la dernière ronde, les parties ont convenu d'un échange qui s'est traduit par la renonciation à la rémunération du temps supplémentaire contre une augmentation générale des taux de salaires de l'ordre de 2 %, en outre de l'adoption de dispositions relatives à un congé compensatoire.

[72] L'historique des règlements intervenus est pertinente à la présente démarche et il n'y a pas lieu pour nous d'en ignorer la portée. Or, si l'universalité de l'effectif touche toujours le fruit d'un compromis librement convenu en négociation il n'y a pas lieu d'intervenir; ni conséquemment, de retenir cette proposition qui effectivement a des allures de retour unilatéral en arrière.

[73] En revanche, le CT a intérêt à assurer que les gestionnaires chargés de l'administration des clauses pertinentes leur donnent une interprétation et en assurent une application qui soient cohérentes et justes. Au risque, à défaut de le faire, que l'agent négociateur n'exerce les recours qu'il possède en présence de gestes arbitraires, discriminatoires ou abusifs.

3. et 5. Durée de travail : déplacements les week-ends et jours fériés et inclusion du temps de déplacement dans la notion de travail

[74] Ce qui a été dit plus tôt au sujet du congé compensatoire de direction vaut ici. Il n'y a pas lieu de modifier la convention collective à cet égard, ni non plus, et pour les mêmes raisons, de la modifier en vue d'ajouter une définition à l'article 1.

4. Durée du travail : fonctions de disponibilité (par. 13.02)

[75] La preuve présentée et l'argumentation entendue justifient l'introduction du texte suivant au paragraphe 13 de la convention collective :

Traduction

(e) Lorsque l'Employeur exige d'un juriste qu'il soit disponible durant les heures hors-service, le juriste a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalent à une demi-heure (1/2) de congé payé pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle le juriste est en disponibilité.

(f) Un avocat dont l'employeur exige qu'il soit en disponibilité durant une période précise doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible en cas de rappel.

(g) Lorsqu'il exige des avocats qu'ils soient en disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des périodes de disponibilité.

(h) Aucune rémunération de disponibilité ne sera accordée à l'avocat qui ne sera pas en mesure de retourner au travail comme demandé.

(i) Les congés accordés en vertu du présent article peuvent être reportés mais doivent être utilisés avant la fin de l'exercice financier suivant.

6. Rémunération au rendement

[76] Le bureau de conciliation exécutoire estime après examen des circonstances révélées par le dossier que le moyen syndical fondé sur l'article 150 de la LRTSPF doit être accueilli.

[77] En cela, nous nous rallions à la décision rendue par la CRTFP dans l'affaire *Association des employés du Conseil de recherches et Conseil national de recherches du Canada*, 2012 CRTFP115, paragraphes 26 et ss.

[78] Si le CT a exprimé une préoccupation à l'égard de la rémunération au rendement à l'amorce des discussions, il demeure que rien ne l'empêchait de transmettre une proposition à ce sujet à l'AJJ bien avant que l'affaire ne soit renvoyée en conciliation. Le fait que les discussions salariales ne progressaient pas au rythme qu'il souhaitait n'est pas une justification face aux exigences de l'article 150. Avec égards, il ne faut pas perdre de vue que le CT n'a vraiment répondu aux demandes pécuniaires de l'AJJ que le 11 août 2017 et qu'il n'a lui-même communiqué certains éléments décisifs, économiques ou pécuniaires qu'à ce moment tardif. Il lui appartiendra s'il y tient toujours de mettre ses propositions de l'avant à la prochaine ronde.

Entrée en vigueur

[79] Les nouvelles dispositions négociées et celles découlant de la présente décision entreront en vigueur, de l'accord des parties échangé lors du dernier jour d'instruction, 120 jours après la présente décision, toujours en raison des difficultés d'application imputables au système *Phénix*.

Observations finales

[80] Les négociations des parties ainsi que notre tâche auraient gagné en efficacité et en transparence si les parties avaient disposé davantage d'outils communs et partagé des données exhaustives et fiables aux yeux des deux. Aussi, en vue de leurs prochaines négociations, leur recommande-t-on fortement de prendre les dispositions afin de se doter conjointement d'une étude fiable, exhaustive et non partisane sur la rémunération globale des juristes, étude devant comporter des données complètes sur les juridictions de référence et leur pourquoi.

[81] Il est à parier qu'à défaut de telles données fiables et objectives l'instance éventuellement saisie d'un dossier similaire dans l'avenir jugera opportun et nécessaire de désigner elle-même un expert à cette fin.

Montréal, le 10 juillet 2018



Serge Brault, IAMC, IMAQ, NAA
Président

Adjudex – N° de dossier 15471
S-A : 655