

AFFAIRE CONCERNANT UNE DEMANDE D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS
en vertu de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

ENTRE :

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(le « syndicat »)

- et -

LE CONSEIL DE RECHERCHES EN
SCIENCES HUMAINES DU CANADA (CRSH)
(« CRSH »)

Objet : Catégorie Administration et service extérieur
Catégorie Soutien administratif

Devant : M.G. Mitchnick - Président
Joe Herbert - Représentant de l'Alliance
Sandra Budd - Représentante du CRSH

Comparutions :

Pour l'Alliance : Lynn Whittaker

Pour l'employeur : Gloria Tatone Blaker



Audiences tenues à Ottawa (Ontario) les 8 et 9 janvier 2005.

DÉCISION

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) est un organisme fédéral autonome qui appuie la recherche et la formation avancée en milieu universitaire dans les sciences humaines et qui en fait la promotion. Constitué par une loi du Parlement en 1977, le CRSH est dirigé par un conseil de 22 membres qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre de l'Industrie.

La partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* établit le régime de la négociation collective entre le CRSH et ses employés. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente deux unités de négociation, soit 98 employés dans la catégorie Administration et service extérieur et 44 autres dans la catégorie Soutien administratif. Les deux conventions sont essentiellement libellées de la même manière et elles arrivent toutes deux à expiration le 31 mai 2003.

Le CRSH tire ses pouvoirs en matière de gestion du personnel, d'organisation, de classification et de rémunération de la *Loi sur le Conseil de recherches en sciences humaines*, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de la *Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)*. Bien qu'on parle ici d'une relation de négociation qui existe de longue date, les parties se sont présentées devant le conseil d'arbitrage avec une liste d'une cinquantaine de points en litige dans leurs conventions collectives respectives. Dans le cadre de la procédure de médiation, la plupart des questions ont pu être éliminées, ce qui a permis d'en arriver au véritable objet du litige, c'est-à-dire la **rémunération**, et plus particulièrement la grille de conversion salariale.

Pour comprendre pourquoi la rémunération constituait un problème insoluble dans l'actuelle ronde de négociation, il est nécessaire de comprendre l'histoire de la

« Direction des services administratifs communs ». Cette direction a été formée en 1994 dans le but de regrouper divers services administratifs du CRSH et du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG). Elle englobe environ 160 employés des deux organismes selon le principe du partage des frais ou du recouvrement des coûts. Comme on peut s'y attendre dans ce genre d'arrangement, la Direction des services communs s'est employée depuis le début de son existence à maintenir la parité et l'équité entre les deux groupes. Il y a d'ailleurs énormément de mobilité entre les deux groupes. Les employés du CRSH (les unités de négociation en cause en l'espèce) sont représentés par l'AFPC alors que ceux du CRSNG ne sont pas syndiqués. La plupart du temps, les conditions de travail des employés du CRSNG ne sont établies qu'une fois que les groupes syndiqués du CRSH ont obtenu une nouvelle convention collective. Or, dans l'actuelle ronde de négociation, c'est l'inverse qui s'est produit. Par suite de certaines conclusions négatives concernant les plans de classification du Conseil du Trésor en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le CRSH et le CRSNG, qui utilisaient des plans de classification identiques, se sont attelés à la tâche de concevoir un nouveau système de classification. Compte tenu du régime administratif et salarial commun en place, le nouveau système a été élaboré conjointement par les deux conseils, avec l'apport des employés des deux groupes. Une fois le nouveau système de classification Hay établi, le CRSNG a entrepris de le mettre en application et de s'attaquer directement à la question des coûts de conversion. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, le CRSNG a fixé des taux de rémunération minimum et maximum supérieurs à ceux qui s'appliquaient en vertu des anciens plans. Bien qu'acceptant les principes et les échelles salariales uniformes du nouveau plan conjoint, le CRSH refuse d'adopter les taux supérieurs de rémunération décidés unilatéralement par le CRSNG.

L'équipe de négociation du CRSH a continué dans ce refus pendant toute la durée de l'actuelle ronde de négociation (d'où l'impasse) aussi bien que devant le conseil

d'arbitrage. Or, c'est une position qui est intenable. Un conseil d'arbitrage de différends nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* se doit de tenir compte de la preuve provenant émanant de groupes comparables pertinents, du moins quand cette preuve est patente. Or, il est difficile d'imaginer un cas de « comparabilité » plus patent que celui qui retient notre attention en l'espèce. Les employés du CRSH et du CRSNG exécutent des tâches semblables pour lesquelles, jusqu'à ce jour, ils touchaient exactement les mêmes salaires, dans un régime administratif commun. À la Direction des services communs, une grande partie des employés théoriquement employés par l'un ou l'autre organisme exécutent les *mêmes* tâches. Autrement dit, lorsque le CRSNG a décidé d'aller de l'avant et d'établir les taux de rémunération en vertu du nouveau plan de classification pour ses propres employés, le sort en était jeté pour ceux du CRSH. La seule concession que le conseil d'arbitrage est prêt à accorder à l'employeur c'est que les nouveaux taux de rémunération ne s'appliqueront pas rétroactivement aux employés syndiqués du CRSH afin de préserver l'uniformité d'un système d'augmentation d'échelon fixe ainsi que l'avantage que procure en définitive aux membres de l'AFPC l'intégration à l'échelon de rémunération supérieur, équivalent ou le plus rapproché. Bien que se disant prêt, dans les circonstances, à accepter les taux de rémunération, les échelons additionnels et les différences d'échelon du nouveau plan de classification qui s'applique déjà aux employés du CRSNG (et que le syndicat avait contestés plus tôt), le syndicat continue de s'opposer énergiquement à l'abandon d'un système d'échelons fixes.

En conséquence, pour ce qui touche la **rémunération**, le conseil d'arbitrage convient d'apporter les rajustements suivants aux classifications des deux unités de négociation :

Le 1^{er} juin 2003 - Augmentation économique de 2,083 % applicable aux taux actuels

- Le 1^{er} avril 2004 - Augmentation économique de 2,25 %
- Le 31 janvier 2005 - Application à tous les employés de la nouvelle grille salariale suivante :

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION À LA DATE DE LA CONVERSION

À COMPTER DU : 31 janvier 2005

GR-01						
32229	33132	34059	35013	35993	36624	
GR-02						
35049	36100	37184	38299	39448	40287	
GR-03						
38120	39340	40598	41898	43238	44325	
GR-04						
41457	42867	44324	45832	47390	48773	
GR-05						
45865	47517	49227	50999	52836	54602	
GR-06						
50874	52808	54814	56897	59060	61295	
GR-07						
56176	58424	60760	63191	65718	68347	68508
GR-08						
61040	63604	66275	69059	71959	74982	75358
GR-09						
67240	70198	73287	76512	79878	83393	84050
GR-10						
75665	78994	82470	86099	89887	93842	94581

À compter du 1^{er} avril 2005 - Augmentation économique de 2,4 %

À compter du 1^{er} avril 2006 - Augmentation économique de 2,5 %

La date d'expiration de la convention collective est fixée au 31 mars 2007. Le conseil d'arbitrage enjoint aux parties d'apporter les modifications nécessaires à l'article 27 ainsi qu'à la politique sur la conversion du CRSH.

Le conseil d'arbitrage convient de porter à 30 jours la période de réclamation de

cinq jours prévue aux articles 18.02C) et 18.05C).

Le conseil d'arbitrage note que l'employeur consent à ce que l'Alliance inscrive la question des employés nommés pour une durée déterminée à l'ordre du jour du comité mixte syndical-patronal.

Tous les autres points ayant fait l'objet d'une entente entre les parties sont par la présente inclus dans la décision du conseil d'arbitrage. Tous les points ayant fait l'objet d'une entente entre les parties ou d'une décision du conseil d'arbitrage entrent en vigueur à la date de la présente décision, à moins d'indication contraire du conseil d'arbitrage ou des parties.

Le conseil d'arbitrage demeure saisi de l'affaire au cas où son exécution poserait des problèmes aux parties.

Fait à Toronto (Ontario), le 20 janvier 2005.

« M. G. Mitchnick »

POUR LE CONSEIL