

Library

185-02-396 (1) f

AFFAIRE CONCERNANT UNE DEMANDE D'ARBITRAGE PRÉSENTÉE
EN VERTU DE L'ARTICLE 64 DE LA LRTFP

ENTRE :

LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA

la Guilde

- et -

LE CONSEIL DU TRÉSOR

l'employeur

Devant :	M.G. Mitchnick	-	président
	Andrew Raven	-	représentant de la Guilde
	Sandra Budd	-	représentante de l'employeur

PORTE-PAROLLES :

Pour la Guilde : David J. Jewitt

Pour l'employeur : Dennis G. Duggan

Audiences tenues à Ottawa (Ontario), les 20 et 21 mai 2004.



DÉCISION

Le présent conseil d'arbitrage a été constitué aux termes de l'article 64 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il est convenu que la décision du conseil portera sur une période de trois ans, soit du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. La Guilde de la marine marchande du Canada représente les officiers de navire employés par le gouvernement fédéral dans les sous-groupes suivants : installations flottantes (FLP), instructeurs (INS), navigation maritime (MAO), et radio (RAD). La plupart des employés qui composent l'unité de négociation travaillent pour la Garde côtière canadienne et les autres travaillent sur certains navires du ministère de la Défense nationale (MDN). L'unité de négociation avait le droit de recourir à la grève, mais pratiquement tous les officiers ont été déclarés « employés essentiels » lors des deux dernières rondes de négociations, et la Guilde a choisi de régler la présente convention collective par voie d'arbitrage.

Les parties en sont venues à un accord sur un certain nombre de points, et le conseil les incorpore par les présentes à sa décision. Toutefois, un point en particulier semble avoir empêché les parties de conclure leurs négociations et le conseil examinera ce point en premier lieu.

Appendice H – Système de jours de relâche

Le système de jours de relâche est le système d'établissement de calendriers le plus souvent utilisé par le ministère des Pêches et des Océans dans le cadre de ses activités qui englobent la Garde côtière canadienne ainsi que les activités de conservation et de protection. Il s'agit d'un système de travail par rotation qui permet des périodes de service ininterrompues pendant qu'un navire prend part à des opérations au large de son port d'attache. Le système repose sur l'affectation de deux équipages par navire, qui alternent entre 28 jours de travail et 28 jours de relâche, et dont le salaire pour ces 56 jours est

réparti de façon égale au cours de cette période. Chaque jour de travail donne droit à un crédit pour un jour de relâche rémunéré équivalent.

Durant la négociation de la convention collective de 1998-2000, l'employeur a proposé de convertir en heures le calcul des divers types de congés calculés en jours. Pour les congés annuels par exemple, le facteur de conversion que l'employeur proposait était de 2,1. Il ressort d'une décision de la CRTFP, que nous citerons plus bas, que la Guilde a eu bien du mal à comprendre le fondement du facteur 2,1 mis de l'avant par l'employeur. Toutefois, la Guilde a finalement été convaincue par l'explication de l'employeur ainsi que par ce qu'elle croyait être une vue commune de son incidence sur les jours de relâche, c'est-à-dire de doubler le nombre de jours de congés annuels dont dispose un employé en raison du retrait de crédits de la banque à un taux de *six* au lieu de 12 heures pour chaque jour de congé annuel utilisé. Par ailleurs, après la ratification de l'entente, un différend est survenu sur ce point et les parties ont porté le grief en arbitrage. Dans une décision datée du 25 octobre 1999, après avoir été saisie d'une preuve volumineuse et avoir entendu de longues observations, la présidente suppléante de la CRTFP, Evelyn Henry, a conclu que l'interprétation des nouvelles modifications par le syndicat était correcte. L'employeur n'a pas tenté de faire infirmer la décision de la CRTFP de M^{me} Henry par les tribunaux. Par conséquent, la décision « Henry » est maintenue pour le moment en ce qui a trait à l'incidence du nouveau texte ajouté par l'employeur à la convention collective de 1998. Toutefois, il s'agit ici de l'arbitrage d'un différend et, de ce fait, il est possible d'apporter des changements aux dispositions existantes d'une convention collective qui sont inacceptables. Toutefois, dans la présente instance, on n'a jamais atteint le point où on aurait pu examiner et déterminer le bien-fondé d'un argument à l'effet contraire. Par conséquent, le conseil refuse d'accorder simplement le changement de résultat mathématique que conteste l'employeur dans la décision Henry.

Toutefois, le conseil retient la position de l'employeur à l'égard de certaines questions connexes aux jours de relâche. La clause 20.10 n'a été acceptée par les parties

que lors de la dernière ronde de négociations, et le conseil n'est pas d'avis que les conditions ont été réunies pour justifier son retrait. En outre, le conseil est prêt à accorder le texte type suivant permettant à un *employé* de demander un paiement en argent :

- f) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent l'équivalent de quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'officier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination de l'officier à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

De plus, le conseil estime qu'il est approprié, étant donné l'augmentation de jours de relâche occasionnée par le rajustement de jours de congés annuels, de hausser le plafond avant paiement supplémentaire de jours de relâche accumulés aux termes de l'alinéa g) de l'Appendice H de 45 à 65 jours. Le conseil accorde ce nouveau plafond plus élevé à la place des autres modifications à l'Appendice H proposées par l'employeur.

Instructeurs - Article 30

Le conseil estime qu'il convient de n'accorder que la modification suivante :

Aux fins du calcul de la moyenne de cours enseignés, la période de quatre (4) mois est soit de janvier à avril, de mai à août ou de septembre à décembre.

Jours fériés désignés – Clause 21.05

La question soulevée par la Guilde vise en réalité l'indemnisation du plein salaire pour la « paye de vacances ». Comme cette disposition est déjà en place, le conseil ne voit pas le besoin de modifier le texte.

Administration de la paye – Clause 35.07

Le différend qui oppose les parties est le crédit accordé au moment de la nomination à un nouveau poste pour le temps déjà passé dans un poste de même niveau à titre intérimaire. Cependant, le conseil accepte les garanties données par l'employeur, à l'effet qu'un tel crédit fait déjà l'objet de règles gouvernementales, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption au cours de l'affectation et qu'il n'y ait pas eu orchestration de telles « interruptions » par l'employeur du moment par le passé. Par conséquent, le conseil refuse d'apporter toute modification au texte de l'actuelle convention collective.

Taux de rémunération

Les parties sont en désaccord sur trois éléments concernant les salaires :

- 1) le montant de l'augmentation générale;
- 2) le montant de tout paiement de « rattrapage » par rapport au secteur privé;
- 3) le besoin de « restructuration » à la lumière de ce que la Guilde affirme être la relation de longue date entre le groupe MSO et le groupe Équipages de navire.

Le conseil n'est pas convaincu par les données qui lui ont été présentées pour justifier le rajustement demandé au point 3). Toutefois, même les données fournies par l'employeur confirment qu'il y a lieu de faire un certain « rattrapage » par rapport aux groupes de comparaison du secteur privé. Il semble qu'un problème semblable ait été relevé et traité dans d'autres règlements et décisions arbitrales rendues récemment en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (un groupe de comparaison utile lorsque l'on dispose de données suffisantes), et ce point sera souligné dans le survol fait ci-dessous.

Dans un règlement étroitement lié, du point de vue des activités et des années visées par la convention, le groupe Réparation des navires - Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production sur la côte est, a récemment obtenu une

hausse de 2,5 % à compter du 1^{er} avril 2003, de 2,5 % pour 2004 et de 2 % pour 2005. Cette décision prévoyait également dès le début la suppression des cinq derniers échelons et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur. Le groupe Réparation des navires (côte ouest) a également conclu une entente de 2,5 %, 2 % et 2 %, à compter du 1^{er} octobre de chacune des trois mêmes années. Le groupe Droit a récemment conclu une entente de 2,5 % à compter du 27 février 2004 et de 2 % à partir du 1^{er} mars 2005. Le groupe Traduction a conclu cette année une entente de 2,5 % à compter d'avril 2003 et de 2 % en avril 2004. Le groupe Contrôle du trafic aérien a obtenu 2,5 % à compter de juillet 2003. Dans le cadre d'un autre règlement par arbitrage, le groupe Sciences appliquées et génie a obtenu 2,5 % en 2003 et 2,5 % en 2004, ainsi que l'ajout de nouveaux échelons supérieurs dès le début de la convention en 2002. Le groupe Systèmes d'ordinateurs a entamé la dernière année de sa convention collective pour laquelle on avait prévu une hausse salariale de 2,5 % à compter de décembre 2003, ainsi que l'ajout d'un nouvel échelon supérieur à tous les niveaux. Le groupe Gestion financière a obtenu une hausse de 2,3 % pour la dernière année de sa convention en 2003, en plus d'un nouvel échelon supérieur pour certaines classifications en 2002. En outre, le groupe Inspecteurs d'aviation civile a obtenu 2,5 % en 2003, la troisième année de sa convention, ainsi que l'élimination du premier échelon et l'ajout d'un nouvel échelon supérieur pour toutes les classifications à compter du début de la convention en 2001. Le conseil conclut que ce survol des règlements est instructif tant du point de vue de l'ensemble des hausses que de la méthode de mise en œuvre de certaines mesures de « rattrapage » dans les échelles salariales du secteur public qui sont visées en l'espèce.

La présente unité de négociation est principalement composée d'employés du sous-groupe SO-MAO, et ce sous-groupe a depuis longtemps dicté les augmentations salariales pour l'unité. Comme nous l'avons souligné, se fondant sur la preuve produite, le conseil est convaincu qu'un élément de « rattrapage » par rapport aux taux du secteur privé devrait être prévu dans le présent contrat de trois ans. Pour ce faire, à compter du

1^{er} avril 2003, et avant l'application de toute augmentation salariale générale, le conseil estime qu'il convient d'ajouter un nouvel échelon supérieur aux niveaux de la grille pour les divers sous-groupes qui composent la présente unité, afin d'établir le même écart entre chaque niveau que celui qui existe à l'heure actuelle entre le dernier et l'avant-dernier échelon annuel (soit environ 3,5 % dans chaque cas). Les employés qui se trouvaient à l'échelon supérieur depuis au moins un an sont déplacés au nouvel échelon annuel à compter du 1^{er} avril 2003; d'autres employés passeront également au nouvel échelon après avoir terminé une année à l'échelon supérieur actuel, conformément aux règles habituelles.

En plus de ce rajustement des grilles, le conseil estime qu'il est approprié de prévoir une autre mesure de « rattrapage » pour la dernière année de la convention collective, par l'attribution des augmentations générales suivantes :

À compter du	1 ^{er} avril 2003	2,5 %
	1 ^{er} avril 2004	2,5 %
	1 ^{er} avril 2005	2,5 %

Ces augmentations annuelles seront appliquées aux diverses **indemnités** pour officiers à compter des mêmes dates, comme ce fut le cas dans le passé.

Tous les autres éléments accordés entreront en vigueur à la date de la décision du conseil.

Le conseil est d'avis que les autres propositions présentées par les parties au cours de la présente ronde ne sont pas nécessaires et, par conséquent, rejette les autres demandes.

Le conseil demeure saisi de la manière habituelle afin de régler tout autre problème qui pourrait survenir entre les parties relativement à la mise en œuvre de la présente.

Faite à Toronto le 13 août 2004.

pour le conseil