

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

ENTRE :

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
 (le « Syndicat »)

- et -

INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA  
 (« l'employeur » ou les « IRSC »)

Objet : Catégorie de soutien administratif

Devant :	Francine Chad Smith, c.r.,	- Présidente
	Ron Cochrane	- Représentant de la partie syndicale
	Sandra Budd	- Représentante de la partie patronale

Ont comparu :	pour le syndicat	Tom Clairmont
	pour l'employeur	Gloria Tatone Blaker

Audiences tenues à Ottawa (Ontario), les 30 et 31 mars et le 1<sup>er</sup> avril 2005.

## DÉCISION

Les Instituts de recherche en santé du Canada ont été créés en vertu de la *Loi sur les instituts de recherche en santé du Canada* qui est entrée en vigueur le 7 juin 2000. Il s'agit d'un établissement public et d'un employeur distinct mentionné sous l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit un cadre pour la négociation collective entre les IRSC et leurs employés. En tant qu'organisme gouvernemental indépendant, les IRSC rendent compte au Parlement par l'entremise du ministre de la Santé.

Bien qu'ils n'emploient qu'environ 300 personnes, les IRSC sont le principal organisme fédéral responsable du soutien de la recherche en santé au Canada, et ils appuient plus de 9 000 chercheurs et stagiaires en recherche. L'employeur est composé de 13 instituts « virtuels » qui réunissent des chercheurs, des professionnels de la santé et des décideurs qui viennent d'organismes bénévoles de la santé, d'organismes gouvernementaux provinciales, d'organisations internationales de recherche et de l'industrie, ainsi que des groupes de patients de tout le pays qui ont comme intérêt commun l'amélioration de la santé de la population canadienne.

Les travaux des instituts portent sur les quatre domaines de la recherche en santé : la recherche biomédicale, la recherche clinique, la recherche sur les systèmes et les services de santé, et les facteurs sociaux, culturels et environnementaux qui influent sur la santé des populations. L'un des principaux objectifs des instituts est d'établir des liens entre les disciplines afin de favoriser la création de programmes de recherche intégrés et multidisciplinaires qui répondent aux priorités de la société en matière de santé tout en respectant des normes d'éthique supérieures.

Cet employeur ne compte qu'une seule unité de négociation qui est représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui regroupe moins de 30 personnes. Le fait qu'un nombre considérable d'employés ne sont pas syndiqués donne lieu à une dynamique qui est inhabituelle au sein des organismes fédéraux et de la fonction publique du Canada.

Dans le cadre de son mandat, le conseil a été saisi de nombreuses questions, et leur nombre est demeuré le même à l'audience. Ces questions peuvent de manière générale être classées sous les catégories suivantes 1) modification du libellé et des conditions de la convention collective; 2) augmentations économiques et 3) taux de conversion.

Les parties n'avaient pas pu s'entendre sur plusieurs des modifications proposées au libellé et aux conditions de la convention collective lors des négociations, et un processus de conciliation a été entamé en raison de l'adoption par l'employeur d'une norme

générale de classification s'appliquant à l'ensemble des employés et de la volonté de l'employeur de minimiser et de rationaliser les différences existant entre les groupes syndiqués et non syndiqués.

Le conseil a également noté que, pendant la durée des négociations des parties et du processus de conciliation, aucune augmentation économique n'a été enregistrée dans le secteur public fédéral.

Avec l'aide du conseil, les parties ont pu régler toutes les questions, à l'exception de celle les divisant, à savoir les taux de rémunération et, plus particulièrement, les taux de conversion.

Par conséquent, conformément à son mandat et en tenant compte de ses fonctions et responsabilités statutaires, le conseil rend les décisions suivantes :

À compter du 1<sup>er</sup> février 2004 - augmentation économique de 0,417 %  
par rapport aux taux actuels  
(2,5 % calculé au prorata pour deux mois)

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 - Conversion des employés à la grille suivante :

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION À LA DATE DE LA CONVERSION

C1-ASC-01	29573	30149	30738	31659
CI-ASC-02	30889	31575	32266	33235
CI-ASC-03	35141	36039	36939	38046
CI-ASC-04	38944	39949	40950	42179
CI-ASC-05	42615	43764	44904	46251

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 - augmentation économique de 2,5 %

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2005 - augmentation économique de 2,4 %

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 - augmentation économique de 2,5 %

La date d'expiration de la convention collective sera le 31 mars 2007

FAIT à Saskatoon (Saskatchewan), le 14 avril 2005.

« Francine Chad Smith, c.r., . »

POUR LE CONSEIL

