

Lib



Date : 20040202

Dossier : 185-13-391

Référence : 2004 CRTFP 5

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
et un différend mettant en cause

l'Alliance de la Fonction publique du Canada, agent négociateur,
et le Centre de la sécurité des télécommunications,
Ministère de la Défense nationale, employeur,
relativement à tous les employés de l'employeur, à l'exclusion des administrateurs, des
personnes dont le rang est supérieur à celui d'administrateur, des
employés prenant part à la planification, à l'élaboration, à la gestion des ressources
humaines ou à la prestation de services à cet égard, et de toute
autre personne occupant un poste de direction ou de confiance.

MANDAT DU CONSEIL D'ARBITRAGE

À : M. Richard Brown, président du conseil d'arbitrage;
M. Ron Cochrane et M^{me} Audrey Lizotte-Lepage, membres du conseil
d'arbitrage

[1] Dans une lettre datée du 3 mars 2003, l'agent négociateur a demandé la constitution d'un conseil d'arbitrage pour l'unité de négociation décrite précédemment, conformément au paragraphe 64(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (« la Loi »).

[2] À sa lettre, l'agent négociateur a joint une liste des conditions qu'il souhaitait renvoyer au conseil d'arbitrage et les documents à l'appui. La lettre, les conditions et les documents à l'appui sont joints aux présentes à titre d'ANNEXE I.

[3] Dans une lettre datée du 14 mars 2003, l'employeur a déposé un « Avis de demande d'arbitrage sur d'autres questions » (paragraphe 64(6) de la *Loi*), contenant ses propositions sur les questions encore en litige.

[4] Dans cette lettre, l'employeur soulevait trois questions préliminaires, dont deux ont été résolues par suite d'un échange de correspondance subséquent entre les parties et la Commission.

[5] La troisième question préliminaire soulevée par l'employeur porte sur une proposition de l'agent négociateur concernant l'intégration des taux de rémunération à de nouvelles fourchettes de rémunération dont est assorti un nouveau plan de classification de l'employeur, ci-après appelé le « plan de classification UNISON ». L'employeur a fait valoir que la proposition excède la compétence du conseil d'arbitrage dans la mesure où l'agent négociateur demande une application rétroactive de ces fourchettes de rémunération. L'employeur a fait valoir que, permettre au conseil d'arbitrage de rendre une décision imposant l'application rétroactive des nouveaux « taux de rémunération du plan de classification UNISON » reviendrait à prendre une décision sur la date de mise en œuvre du plan de classification UNISON, une question qui relève du droit de gestion exclusif protégé par l'article 7 de la *Loi* et qui excède la compétence du conseil d'arbitrage en vertu du paragraphe 69(3) de la *Loi*. La lettre de l'employeur est jointe aux présentes à titre d'ANNEXE II.

[6] Dans une lettre datée du 26 mars 2003, l'agent négociateur a répondu à l'objection de l'employeur en soutenant que la proposition relative à UNISON ne concernait pas la classification et qu'elle portait plutôt sur l'application rétroactive des taux de rémunération à un plan de classification qui, en fait, de l'avis de l'agent négociateur, avait été mis en œuvre le 1^{er} février 2002. L'agent négociateur a donc répété que la proposition pouvait à juste titre être soumise au conseil d'arbitrage. La lettre de l'agent négociateur est jointe aux présentes à titre d'ANNEXE III.

[7] Ainsi que le prévoit l'article 54 du *Règlement et règles de procédure de la CRTFP (1993)*, j'ai convoqué les parties à une audience en vue de clarifier la question qui paraît être à la source du désaccord entre les parties sur la question de savoir si le plan de classification UNISON a effectivement été mis en œuvre par l'employeur.

[8] Au cours de l'audience qui s'est tenue le 9 octobre 2003, les parties ont déposé une preuve par l'intermédiaire de témoins et sous forme de documents, en plus de me présenter leurs observations complètes sur la question en litige.

[9] En résumé, l'employeur a réitéré sa prétention selon laquelle le nouveau régime de classification n'était pas encore « mis en œuvre » ou « entré en vigueur » et qu'une

décision arbitrale imposant des taux de rémunération rétroactifs pour le nouveau plan aurait pour effet d'enfreindre le droit exclusif de l'employeur en matière de classification. Ce pouvoir, soutient l'employeur, inclut celui de déterminer la date d'entrée en vigueur d'un plan de classification nouvellement créé.

[10] L'agent négociateur a cherché à établir que le nouveau régime de classification UNISON avait en fait été « mis en œuvre » par l'employeur et ce, au mois de février 2002. La seule étape qui manquait au processus de mise en œuvre est précisément la détermination des nouveaux taux de rémunération et leur date d'entrée en vigueur. Les deux volets de la proposition sont par conséquent abordés dans les observations de l'agent négociateur, qui sont soumises à bon droit à un conseil d'arbitrage; elles n'ont rien à voir avec la « classification de postes » au sens de l'article 7 et du paragraphe 69(3) de la *Loi*.

[11] J'ai examiné soigneusement la preuve produite à l'audience ainsi que les observations des parties, et je suis d'avis que l'objection de l'employeur à l'encontre de la proposition relative aux taux de rémunération rétroactifs se rapportant au plan de classification UNISON est bien fondée.

[12] À mon avis, il s'agit essentiellement de déterminer si l'employeur a déjà pris une décision sur la question de savoir si le plan de classification UNISON est devenu la norme de classification effectivement applicable au travail. Il est clair que l'employeur se préparait activement à la mise en œuvre imminente du nouveau plan. Ainsi, les employés ont reçu un « avis personnel préalable » de leurs nouveaux groupe et niveau aux termes du plan UNISON, en prévision de la mise en œuvre de celui-ci, ce que l'employeur a lié à la réussite de la ronde actuelle de négociations. On a mentionné également que les processus de dotation (p. ex. les mutations latérales par rapport aux concours) étaient établis en tenant compte de la qualification de la transaction dans le contexte du nouveau plan de classification, de manière à éviter les situations d'injustice apparente dans les cas où une mutation latérale aux termes du plan de classification actuel pourrait devenir une promotion aux termes de la nouvelle norme.

[13] Cela ne signifie pas que le plan était pleinement en vigueur. En fait, la preuve produite par les deux parties tend à démontrer qu'il ne l'était pas et que l'employeur attendait l'issue de la ronde actuelle de négociations collectives pour fixer la date d'entrée en vigueur du plan.

[14] La preuve présentée à l'audience établit certainement que la mise en œuvre du plan de classification UNISON était un enjeu important à la table des négociations et que les deux parties tentaient de mettre la dernière main à l'intégration de ce plan au travail en établissant de nouveaux taux de rémunération, des règles de conversion et une date, acceptable pour les deux parties, à laquelle ces taux entreraient en vigueur. Malheureusement, les parties ont été incapables d'en arriver à une entente sur ces questions.

[15] Il existe un rapport inévitablement étroit entre la classification et la rémunération. Le nouveau régime de classification ne pourra être fonctionnel que lorsque les taux de rémunération seront établis, que les employés seront « convertis » au nouveau régime et qu'ils en seront informés par l'employeur. Cependant, je suis d'avis que la détermination d'une date à laquelle le nouveau plan de classification doit entrer en vigueur, c.-à-d. à laquelle il deviendra l'outil permettant d'évaluer les postes afin d'en déterminer le rang et le niveau pour verser aux titulaires de ces postes un salaire correspondant à leurs services, fait partie du pouvoir de l'employeur en matière de classification aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ce pouvoir est protégé par le droit exclusif de gestion prévu à l'article 7 de la *Loi*, et il excède la compétence d'un conseil d'arbitrage aux termes du paragraphe 69(3) :

...

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

...

69 (3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions suivantes :

a) l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers;

b) les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire;

c) les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(Je souligne)

[16] Il me semble clair que de permettre au conseil d'arbitrage de se pencher sur une proposition visant à donner une application rétroactive aux taux de rémunération dont est assorti un nouveau plan de classification que l'employeur n'a pas encore déclaré être pleinement en vigueur revient à imposer une date d'entrée en vigueur du plan, ce qui relève directement du pouvoir de l'employeur en matière de « classification des postes au sein de la fonction publique ».

[17] Je suis conscient du fait qu'au cours de cette ronde de négociations collectives, les parties ont discuté en profondeur de la question des taux de rémunération dont est assorti le plan UNISON ainsi que de celle de la date d'entrée en vigueur de ces taux. Rien, à l'article 7 de la *Loi*, n'empêche que de telles discussions soient tenues. Toutefois, contrairement à l'article 7, le paragraphe 69(3) interdit le renvoi de certaines questions à un conseil d'arbitrage.

[18] Pour les motifs énoncés précédemment, j'en arrive à la conclusion que, dans la mesure où elle vise à faire appliquer rétroactivement les taux de rémunération dont le plan de classification UNISON est assorti, la proposition de l'agent négociateur concernant ces taux de rémunération enfreint la disposition en question.

[19] En conséquence, la proposition de l'agent négociateur concernant les taux de rémunération et l'intégration aux taux prévus par le plan UNISON devrait être interprétée de manière à respecter mes conclusions. Elle devrait se rapporter aux taux de rémunération tels qu'ils sont appliqués à la classification actuelle des postes de l'employeur ainsi qu'aux taux de rémunération qui sont rattachés au plan de classification UNISON qui entreront en vigueur au moment de la « mise en œuvre » (pour reprendre les termes des parties à l'article 33.04 de la convention collective) du plan UNISON, telle que déterminée par l'employeur.

[20] Par conséquent, conformément à l'article 66 de la *Loi*, et sous réserve de la présente décision, les questions sur lesquelles le conseil d'arbitrage peut rendre une

décision sont celles qui sont énoncées comme étant encore en litige aux ANNEXES I, II et III.

[21] Si, au cours de l'audition, l'inclusion de certaines questions dans le mandat du conseil d'arbitrage soulève d'autres questions de compétence, celles-ci devront m'être soumises immédiatement, puisque le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique est, conformément au paragraphe 66(1) de la *Loi*, la seule personne autorisée à rendre une décision à cet égard.

**Yvon Tarte,
président**

OTTAWA, le 2 février 2004.

Traduction de la C.R.T.F.P.