

DANS L'AFFAIRE DE LA *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22

et

DANS L'AFFAIRE CONCERNANT une demande d'arbitrage de différends

ENTRE

l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

« agent négociateur »

– et –

le Conseil du Trésor

« employeur »

Objet : Groupe Chefs d'équipe et superviseurs de la production de la réparation des navires (Est)
(Unité de négociation SR-C)

Conseil d'arbitrage : Bruce P. Archibald, c.r., président
Howard Goldblatt, représentant de l'agent négociateur
Jock Climie, représentant de l'employeur

Représentants : Ronald Pink, c.r., et Jillian Houlihan, pour l'agent négociateur
John Park, pour l'employeur

Lieu de l'audience : Halifax (Nouvelle-Écosse)

Date de l'audience : Le 22 août 2012

Date de la décision : Le 15 octobre 2012

DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTFP)****Introduction**

1. Le groupe Chefs d'équipe et superviseurs de la production de la réparation des navires est une unité de négociation représentée par l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (l'« agent négociateur » ou l'« Association ») à l'Installation de maintenance de la Flotte (IMF) Cape Scott du ministère de la Défense nationale, à Halifax, en Nouvelle-Écosse. L'unité de négociation comprend les postes qui sont liés à des fonctions de leadership pour la réparation, la modification et la refonte de navires et de leur équipement. Ces chefs d'équipe ou superviseurs de la production sont responsables de la planification, de l'affectation, de la coordination et de l'évaluation de l'efficacité des ressources devant faciliter la réparation, la modification et la refonte de navires et de leur équipement. On peut affirmer à juste titre que sans les connaissances, les compétences, les habiletés et l'expérience de ces employés et de leurs homologues de la côte Ouest (Victoria, C.-B.), la Marine royale canadienne ne pourrait pas continuer à être un organisme efficace de sécurité et de défense.

2. La ronde actuelle de négociation collective entre l'Association et les représentants du Conseil du Trésor du Canada (« Conseil du Trésor »), l'employeur officiel du personnel du ministère de la Défense nationale, a commencé en décembre 2010, avant l'expiration de la dernière convention collective le 31 mars 2011. Les parties ont signé un protocole d'entente le 23 décembre 2010, mais les membres de l'unité de négociation, qui ont voté les 6 et 13 janvier 2011, ont rejeté le protocole d'entente. Le 15 septembre 2011, les parties se sont rencontrées de nouveau et ont échangé des propositions. Des négociations ont eu lieu les 17, 18 et 19 octobre 2011, et on en est arrivé à une entente de principe sur certains articles. Les

négociations se sont poursuivies le 30 novembre et le 1^{er} décembre 2011. Certaines questions étant encore non réglées, les parties ont déterminé que ces questions en suspens devraient être renvoyées à l'arbitrage.

Questions et procédure

3. Dans une lettre du 12 décembre 2011 adressée au greffier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, l'agent négociateur a demandé un arbitrage pour le groupe Chefs d'équipe et superviseurs de la production de la réparation des navires (Est) (SR-C). Il a joint à sa lettre une liste des conditions de travail qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage :

Partie V, Rémunération et durée de la convention

32.02 La présente convention collective expire le 31 mars 2014.
Appendice « A »

1^{er} avril 2011 augmentation de 5 %

ANCIEN	NOUVEAU
85 382 \$	89 651 \$
86 663 \$	90 996 \$
87 963 \$	92 361 \$

1^{er} avril 2012 augmentation de 5 %

NOUVEAU
94 134 \$
95 546 \$
96 979 \$

1^{er} avril 2013 augmentation de 5 %

NOUVEAU
98 841 \$
100 323 \$
101 828 \$

Prime différentielle d'équipe autonome de travail

Ce taux est applicable aux membres participants et qualifiés d'une équipe autonome de travail (EAT), qu'ils soient membres de l'équipe ou encadreurs tels

que définis dans le protocole d'entente de l'EAT.

La prime différentielle d'équipe autonome de travail équivaldra à une prime de 11,4 % par rapport au taux de rémunération du poste d'attache.

Dans une lettre du 12 janvier 2012 adressée à la coordonnatrice des Services de règlement des conflits de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, a convenu qu'il y avait une impasse dans la négociation collective et a demandé, lui aussi, la constitution d'un conseil d'arbitrage.

4. L'employeur avait une contre-proposition sur les taux de rémunération pour augmentation économique qui se lit comme suit :

[Traduction]

L'employeur propose des augmentations économiques annuelles conformes à celles qui ont été négociées pour les autres conventions collectives de la fonction publique :

- En vigueur à compter du 1^{er} avril 2011 : augmentation de salaire de 1,5 %
- En vigueur à compter du 1^{er} avril 2012 : augmentation de salaire de 1,5 %
- En vigueur à compter du 1^{er} avril 2013 : augmentation de salaire de 1,5 %

L'employeur a aussi proposé des changements aux clauses relatives aux indemnités de départ de la convention collective expirée, qui auraient des répercussions sur les taux de rémunération.

Essentiellement, l'employeur a proposé d'éliminer les indemnités en cas de départ volontaire (supprimant la clause 14.03 sur la démission et la clause 14.04 sur la retraite), tout en maintenant l'indemnité de départ en cas de décès (clause 14.05), en cas de congédiement pour incapacité (clause 14.06) et en cas de licenciement (clause 14.02). Il a également proposé des modifications pour améliorer l'admissibilité à l'indemnité de départ en cas de licenciement (clause 14.02), et a proposé des ajouts relativement à des transferts vers des organismes distincts énumérés dans la

Loi sur la gestion des finances publiques (nouvelle clause 14.08), au calcul des montants de la fin de l'indemnité de départ (nouvelle clause 14.09), et à des options de paiement de l'indemnité de départ et à leur sélection (nouvelles clauses 14.10 et 14.11). Reconnaissant que l'élimination des clauses sur l'indemnité de départ en cas de démission et de départ à la retraite constitue la perte d'un avantage économique, l'employeur a ensuite proposé un taux de rémunération annuel total comme suit, pour montrer comment il modifierait les « augmentations économiques » mentionnées ci-dessus :

[Traduction]

Augmentation économique

- 1,50 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2011
- 1,50 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012
- 1,50 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2013

En reconnaissance de l'abolition de l'indemnité de départ (démission et retraite)

- 0,25 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2011
- 0,50 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2013

Augmentations totales

- 1,75 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2011
- 1,50 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012
- 2,00 % en vigueur à compter du 1^{er} avril 2013

Enfin, l'employeur a proposé de réduire le montant de la rémunération des heures supplémentaires, à la clause 6.09 de la convention collective expirée, le faisant passer de « deux fois le taux normal » à « une fois et demie le taux normal » pour les heures effectuées en sus de 8 heures et jusqu'à un maximum de 16 heures, et de « trois fois le taux normal » à « deux fois le taux normal » pour les heures effectuées en sus de 16 heures, au cours d'une période de 24 heures.

5. En l'absence d'une entente entre le représentant de l'agent négociateur,

Howard Goldblatt, et le représentant de l'employeur, Jock Climie, à propos de la présidence du conseil d'arbitrage, le président de la CRTFP, Casper M. Bloom, a nommé Bruce Archibald comme président du conseil d'arbitrage le 1^{er} mars 2012. Le 2 mars 2012, le président de la CRTFP a fourni le mandat du conseil d'arbitrage, en vertu de l'article 144 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »); il est décrit essentiellement aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus. Le personnel de la CRTFP et le conseil d'arbitrage ont pris des dispositions pour tenir une audience le plus tôt possible; finalement, en raison des contraintes d'horaire de toutes les parties, l'audience a été fixée aux 22 et 23 août 2012. Les arguments écrits ont été soumis par les parties au conseil d'arbitrage par l'intermédiaire du personnel de la CRTFP avant la tenue de l'audience, ce qui a permis que l'audience se déroule de façon très efficace. Les parties ont aussi fait valoir leurs arguments oraux, qu'ils ont continué à exprimer à l'audience tenue à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le 22 août 2012, ce qui a permis d'annuler la deuxième journée d'audience. Le conseil d'arbitrage a pu délibérer à la fin de la journée du 22 août 2012 et dans le cadre d'échanges subséquents. Les parties ont aussi fourni des documents supplémentaires au conseil d'arbitrage, à sa demande, après la date de l'audience.

Principes régissant la décision du conseil

6. Les principes juridiques régissant cet arbitrage de différends ne sont pas vraiment contestés. Dans son mémoire, l'employeur (p. 31) a fait remarquer que [traduction] « [...] le but de l'arbitrage est de reproduire le plus fidèlement possible les résultats qui auraient été obtenus si les parties étaient parvenues à négocier un règlement ». L'agent négociateur, dans son mémoire, était d'accord avec ce [traduction] « principe de la reproduction », mais a ajouté que le conseil d'arbitrage doit reproduire le plus fidèlement possible [traduction] « [...] l'entente à laquelle les parties en seraient arrivées si elles avaient négocié librement avec le droit de recourir à un arrêt

de travail » : voir *Canadian Military Colleges Faculty Association v. Treasury Board*, non publié, 10 avril 1995 (Outhouse) et *Thames Emergency Medical Services Inc. and OPSEU* (2004), 129 L.A.C. (4^e) 192 (Burkett). L'employeur a aussi affirmé avec justesse que [traduction] « [...] une autre caractéristique de l'arbitrage de différends est qu'il s'agit fondamentalement d'un exercice de prudence » (mémoire, p. 31). Il a cité C. Rootham, *Labour and Employment Law in the Federal Public Service* [traduction] : « [...] de façon générale, aucune des parties ne doit s'attendre à un résultat remarquable d'une tierce partie impartiale; ce genre de résultat est réservé aux négociations ». L'Association a essentiellement été d'accord avec ce [traduction] « principe de prudence », mais a ajouté un commentaire sur le contexte qui montre le lien entre le principe de la reproduction et le principe de prudence. L'agent négociateur a ainsi fait remarquer, au paragraphe 24 de son mémoire : [traduction] « Les arbitres de différends ont déterminé que les propositions des employeurs visant à éliminer les droits acquis de longue date ou à modifier radicalement les conventions collectives contredisent le principe de la reproduction » : voir *Canadian Merchant Service Guild and Marine Atlantic, Inc.*, non publié, 19 août 2002 (Ashley); et *Northumberland Ferries Limited and Canadian Merchant Service Guild*, non publié, 4 janvier 2004 (Christie).

7. Il est donc reconnu que ces principes généraux sont pertinents aux fins du présent arbitrage, et il est évident qu'ils ont été consacrés dans l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui se lit comme suit :

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.

Cet article donne au conseil la souplesse de prendre en considération les facteurs énumérés [traduction] « en plus de tout autre facteur qui, à son avis, est pertinent ». Ainsi, le conseil examinera le principe de la reproduction et le principe de prudence à la lumière des facteurs particuliers que l'article 148 lui demande de prendre en considération, ainsi que d'autres facteurs qui résultent des circonstances des parties dans le cas qui nous occupe.

8. Dans le présent cas, les questions en litige sont entremêlées, puisqu'elles sont des éléments de la « rémunération globale ». Même si les principes et facteurs mentionnés ci-dessus ont été séparés par les parties en fonction de quatre questions clés – 1) augmentations économiques, 2) indemnité de départ, 3) heures supplémentaires, 4) prime différentielle d'équipe autonome de travail –, les quatre questions ont été liées, bien que différemment, par chaque partie lorsqu'elle justifiait son approche globale. Dans la présente décision, nous résumerons néanmoins séparément les arguments des parties relativement à chacune de ces questions, en

faisant des commentaires évaluatifs, avant d'en arriver à des conclusions qui concerneront la « rémunération globale » en vue d'une décision.

Argumentation sur les taux de rémunération

9. En ce qui concerne les taux de rémunération, l'employeur a accordé la priorité au facteur mentionné à l'alinéa 148e) de la *Loi*, soit « l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada ». Il a soutenu que [traduction] « les dispositions relatives à la rémunération doivent tenir compte des moyens dont nous disposons et des objectifs plus larges des finances durables et de la croissance économique actuelle ». L'employeur a fait remarquer que les prévisionnistes de « Consensus Economics » prévoient que le PIB réel du Canada augmentera seulement de 2,1 % en 2012 et de 2,2 % en 2013. On fait aussi remarquer que le taux de chômage prévu pour 2013 est de 7,2 %, soit un point de pourcentage plus élevé que le taux d'avant la récession enregistré en 2008. Les taux d'inflation prévus sont de 2,1 % en 2012 et de 2 % en 2013. Enfin, l'employeur fait remarquer que la crise de la dette souveraine en Europe et les problèmes que connaissent de nombreux pays, notamment les États-Unis, caractérisés par des mesures d'austérité budgétaire, ainsi que la confiance affaiblie des consommateurs et des investisseurs, ont donné lieu à un fléchissement constant de l'économie mondiale qui va en s'intensifiant. Dans ce contexte, l'employeur a mis en évidence le plan financier à moyen terme du gouvernement du Canada, qui consiste à rétablir l'équilibre budgétaire et à réduire le ratio de la dette au PIB pour qu'il atteigne 28,5 en 2016-2017 (ce qui correspond au niveau d'avant la récession de 2008). L'employeur fait remarquer que les mesures de stimulation prévues dans le « Plan d'action économique » instauré par le gouvernement après la récession n'ont pas été renouvelées et que les budgets récents contiennent des mesures visant à augmenter l'intégrité fiscale, à restreindre la croissance dans les dépenses militaires, à restreindre l'aide internationale

et à geler les budgets des opérations des ministères. On dit que le principe qui sous-tend cette dernière mesure comprend l'engagement de financer la croissance des salaires dans la fonction publique par une réduction correspondante d'autres dépenses budgétaires des ministères.

L'employeur attire l'attention sur des mesures semblables de restriction salariale dans la fonction publique d'autres provinces et territoires, en mettant l'accent sur les mesures prises en Ontario et en Colombie-Britannique et en mentionnant aussi les efforts du gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour limiter la croissance des salaires dans la fonction publique à 1 % par année à court terme.

10. Pour ce qui est des facteurs de recrutement et de maintien en poste mentionnés à l'alinéa 148*a*) de la *Loi*, l'employeur souligne une augmentation modeste de l'embauche (environ quatre par année) au cours des cinq dernières années pour un groupe SR-C qui est maintenant composé d'environ 75 à 80 personnes. Toutefois, les données de l'employeur révèlent que [traduction] « le rapport entre le nombre total d'embauches et le nombre total de départs » au cours des cinq dernières années a été inférieur à 1,0, et cela uniquement à cause des départs volontaires. Malgré cette attrition graduelle, l'employeur conclut que [traduction] « [...] le gouvernement n'a pas de problème à attirer des candidats de grande qualité » dans le groupe SR-C et qu'il n'y a [traduction] « pas de problèmes de recrutement et de maintien en poste du personnel » avec les conditions de travail et les niveaux de rémunération actuels à l'IMF de Cape Scott.

11. L'argumentation de l'employeur sur les taux de rémunération a porté ensuite sur la « comparabilité externe et interne », dont il est question aux alinéas 148*b*) et *c*) respectivement,

bien que ces alinéas semblent se chevaucher en ce qui concerne la comparabilité des employés du secteur public. Quoi qu'il en soit, l'employeur a présenté des preuves statistiques qui semblaient montrer que le groupe SR-C a bénéficié d'augmentations salariales plus importantes au cours de la période de 2000 à 2010 que celles qui ont été reçues en moyenne par les employés de l'administration publique centrale (« APC »). De plus, l'employeur a fait remarquer que durant la même période, le groupe SR-C à Halifax a eu des augmentations de salaire plus importantes que le groupe « Réparation des navires (Ouest) » (SRW-MGTO) à Victoria, en Colombie-Britannique. Si ces derniers exemples sont considérés comme des « comparateurs externes », l'employeur a ensuite soulevé ce que l'on pourrait considérer comme des « comparateurs internes ». La preuve présentée par l'employeur avait pour objectif de démontrer que le groupe SR des chefs d'équipe de Halifax gagne davantage que le groupe SR-E représenté par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral qu'il supervise, et qu'il a à peu près le même salaire que le groupe GT7 ayant des fonctions de supervision et représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), de qui il relève. Cette situation est jugée correcte par l'employeur, qui affirme que les augmentations considérables réclamées par l'Association vont perturber cet équilibre interne dans les relations salariales.

12. L'employeur souligne ensuite la tendance que l'on peut observer dans les récentes négociations dans le secteur public fédéral qui, selon lui, représente un équilibre approprié des facteurs compte tenu du principe de la reproduction et du principe de prudence (et vraisemblablement en vertu de l'article 148 de la *Loi*). Pour un certain nombre de groupes de l'APC, les ententes ont été négociées selon le cadre du Conseil du Trésor, soit 1,75 % pour 2011,

1,5 % pour 2012 et 2 % pour 2013. Ces groupes étaient représentés par l'AFPC (groupes PA, SV et EB), par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) (groupes NR et SH), par l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada (groupe UT), par les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) (deux sections locales – groupe Contrôle de la circulation aérienne et groupe Radiotélégraphie), et par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (groupe PR-NS). De plus, un certain nombre de conseils d'arbitrage ont rendu des décisions menant à des résultats semblables : deux pour des groupes représentés par l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) (groupes EC et TR) et une pour un groupe représenté par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) (le groupe EL, qui a obtenu une entente de quatre ans avec 1,5 %, 1,75 %, 1,5 % et 2 %). Tous ces conseils d'arbitrage étaient présidés par Yvon Tarte, l'ancien président très respecté de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Toutes ces décisions ont aussi fixé les augmentations économiques à 1,5 % par année, mais ont ajouté des rajustements à cause des changements apportés aux clauses relatives à l'indemnité de départ, dont il sera question ci-dessous. L'employeur a exhorté le conseil à suivre la tendance adoptée par le Conseil du Trésor du gouvernement fédéral dans les règlements pour rendre sa décision concernant le groupe SR-C du chantier maritime de Halifax. L'employeur a allégué que la proposition qu'a présentée l'Association en vue d'une augmentation de 5 % pour chaque année de la convention est [traduction] « excessive étant donné l'environnement économique actuel et les autres règlements adoptés dans la fonction publique fédérale » (mémoire, p. 30).

13. L'Association propose une augmentation salariale totale de 5 % par année pour les trois années de la convention, ce qui représenterait des [traduction] « augmentations économiques

de 3 % par année » et [traduction] « une augmentation supplémentaire de 2 % par année advenant que le conseil accède à la demande de l'employeur d'éliminer l'indemnité de départ et de diminuer les taux des heures supplémentaires ». L'Association appuie sa proposition d'une « augmentation économique » de 3 % sur le fait que l'indice des prix à la consommation en Nouvelle-Écosse, de 2011 à 2013, devrait augmenter annuellement de 2,9 %. L'Association allègue donc que l'augmentation salariale devrait protéger les chefs d'équipe des chantiers maritimes contre les effets de l'inflation, ce que ne font pas les augmentations proposées par l'employeur. Quant au règlement négocié dans la fonction publique fédérale, qui reflète la position du Conseil du Trésor, l'Association soutient que l'AFPC, qui est responsable de l'établissement de cette tendance, faisait face à des [traduction] « mises à pied imminentes » et a accepté l'offre salariale de l'employeur en échange d'une augmentation de la sécurité économique de ses membres. Selon l'Association, ses membres ont rejeté les augmentations économiques de 1,5 % du gouvernement parce qu'ils ont la certitude qu'ils ne peuvent pas être mis à pied ou remplacés, étant donné que le pays a besoin pour sa défense de la flotte navale et parce que le principe de la reproduction devrait leur permettre d'avoir des augmentations plus importantes.

14. En ce qui concerne les « postes comparables », l'Association presse le conseil de prendre en considération le fait que ses chefs d'équipe travaillent avec des premiers maîtres de 2^e classe ou des lieutenants de la Marine qui ont la même description de travail et font le même travail, mais sont payés beaucoup plus cher (11 % et 6,1 % respectivement). Pour ce qui est de la possibilité d'avoir les mêmes niveaux de salaire que les superviseurs de niveau GT7 de l'AFPC, l'Association soutient que c'est là un problème que l'AFPC a créé elle-même en acceptant la

proposition qu'on leur a offerte, selon la tendance établie, et que le conseil n'a pas à tenir compte de ce problème. Pour ce qui est du fait que les homologues de l'Association dans le domaine de la réparation des navires sur la côte Ouest gagnent moins que le groupe SR-C de Halifax, l'Association croit qu'elle ne devrait pas être pénalisée parce que la *Loi sur le contrôle des dépenses* de 2009 du gouvernement a eu des conséquences négatives pour le groupe de la côte Ouest parce que le renouvellement de sa convention collective est tombé à un mauvais moment. L'Association a aussi fait remarquer que le groupe de la côte Ouest devait, au moment de la tenue de l'audience, voter pour ou contre l'acceptation d'une convention négociée (plus de détails ci-dessous). Enfin, l'Association a invoqué l'alinéa 148*d*), qui exige que l'on établisse une rémunération « juste et raisonnable » compte tenu des « qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus ». À cet égard, l'Association conclut qu'une augmentation économique annuelle de 3 % pour ses membres, pour chacune des trois années de la convention, est plus que justifiée.

Argumentation sur l'indemnité de départ

15. Au sujet de l'indemnité de départ, l'employeur prend ombrage du fait que l'Association cherche à présenter la question comme [traduction] « l'élimination de l'indemnité de départ ». L'employeur a pris soin de préciser qu'il se proposait d'éliminer « seulement les indemnités en cas de départ volontaire », que l'indemnité de départ resterait en place pour les autres formes d'indemnités, tel que décrit plus haut, et que pour les catégories maintenues, le calcul de l'accumulation des droits d'indemnité de départ serait bénéfique pour plusieurs membres de l'unité de négociation, particulièrement les nouveaux. En ce qui concerne les postes comparables externes dont il est question à l'article 148 de la *Loi*, l'employeur affirme que ses propositions

relatives à l'indemnité de départ [traduction] « [...] permettront d'harmoniser la rémunération de la fonction publique fédérale à celle d'autres employeurs des secteurs public et privé, comme le gouvernement provincial de l'Ontario et tous ceux qui sont assujettis au *Code canadien du travail* » (mémoire, page 43). Pour ce qui est des comparateurs internes, l'employeur a présenté des statistiques sous la forme d'un diagramme circulaire qui montre que, sur une population totale de 313 129 fonctionnaires, près de 82 % ont accepté les propositions sur l'indemnité de départ : 43 % font partie de l'APC, 36,7 % font partie des Forces canadiennes et de la GRC, et 3,2 % font partie du groupe exécutif non représenté. Des 18 % restants, près de 14 % ont des règlements en attente auprès de la commission de l'intérêt public, alors que les autres seront renvoyés à l'arbitrage. L'employeur en conclut que ses propositions en vue d'éliminer les indemnités en cas de départ volontaire sont équitables, en accord avec des règlements et les décisions comparables dans d'autres secteurs et nécessaires en raison des conditions économiques qui prévalent et des contraintes fiscales du gouvernement. L'employeur affirme de plus que sa proposition de hausse salariale de 0,75 % sur trois ans au-dessus de l'« augmentation économique », ce qui correspond à la tendance générale, compensera la perte des indemnités pour ceux qui démissionnent ou prennent leur retraite.

16. Au sujet de l'indemnité de départ, l'Association s'oppose à son élimination sans une compensation adéquate prenant la forme d'une augmentation du taux de rémunération.

L'Association affirme que la valeur de l'indemnité de départ lors d'une démission ou d'un départ à la retraite, selon l'article 14 actuel, équivaut à une semaine de salaire par année de service. Il précise qu'une semaine de salaire équivaut donc à environ 2 % du salaire annuel. Cependant, l'Association note que l'âge moyen de ses membres est assez élevé (la moitié d'entre eux seront

admissibles à la retraite d'ici 5 ans) et que, puisque l'indemnité de départ est calculée au moment du départ à la retraite, elle vaut en fait plus que 2 % par année pour ceux qui se prévalent d'une indemnité de départ volontaire à la fin d'une longue carrière. L'Association soutient que le fait d'éliminer les indemnités en cas de départ volontaire constitue, pour ces travailleurs en particulier, un changement radical de la convention collective, un geste qui, en vertu du principe de prudence en arbitrage de différends, ne doit pas être posé à la légère par le conseil.

L'Association affirme que si ce changement doit être imposé, il doit être compensé par une augmentation de 2 % par année pendant la durée de la convention collective. C'est ce calcul qui mène l'Association à conclure que si le conseil prévoit éliminer les clauses de l'article 14 se rapportant aux départs volontaires, il doit ajouter 2 % par année à la hausse de 3 % par année d'augmentation économique justifiée par l'inflation.

Argumentation sur les heures supplémentaires

17. Les arguments de l'employeur sur la question des heures supplémentaires étaient directs et sans détour. Comme nous l'avons mentionné précédemment, en vertu de la clause 6.09 de la convention collective, les membres du groupe SR-C de Halifax reçoivent actuellement deux fois le taux normal pour la tranche dépassant 8 heures jusqu'à un maximum de 16 heures de travail au cours d'une période de 24 heures, et trois fois le taux normal pour la tranche dépassant les 16 heures de travail en 24 heures (si l'on simplifie quelque peu la clause 6.09). La proposition de l'employeur est de réduire ces taux à, respectivement, une fois et demie et deux fois le taux normal. L'employeur mentionne les conditions économiques et la situation financière du gouvernement comme principaux facteurs justifiant cette proposition. Il rappelle le budget de 2012 du gouvernement, intitulé « *Plan d'action économique 2012 – Emplois, croissance et*

prospérité à long terme », notamment ses mesures de réduction des coûts et son engagement de réformer la fonction publique fédérale. L'employeur a affirmé que [traduction] « [...] avec l'imprévisibilité des niveaux de financement futurs, il est important pour le conseil de considérer l'impact de l'économie sur le financement lors de l'octroi d'une clause qui limite la discrétion de l'employeur à l'égard des dépenses ou des avantages accrus ». Pour ce qui est de la comparabilité, l'employeur a fourni une liste de 22 conventions collectives (sur 27) en vigueur dans l'APC qui prévoient une fois et demie et deux fois le taux normal pour les heures supplémentaires. L'employeur a affirmé qu'il convenait de mettre cette unité de négociation au même niveau que les 22 unités de la liste. L'employeur n'a présenté aucune preuve expliquant pourquoi les cinq autres sont des [traduction] « exceptions à la règle ».

18. L'Association affirme que la proposition de l'employeur sur les taux des heures supplémentaires éliminerait des avantages dont jouissent depuis longtemps les membres de l'unité de négociation qu'elle représente. La clause sur les heures supplémentaires payées trois fois le taux normal existe depuis la signature par les parties de la première convention collective de cette unité en 1989-1991. L'article actuel existe sous cette forme depuis la signature de la convention collective de 1997. S'appuyant sur les principes de reproduction et de prudence qui régissent la procédure d'arbitrage des différends, l'Association exhorte le conseil à rejeter la proposition de l'employeur. Cependant, si le conseil décidait d'accepter la proposition de l'employeur, l'Association a soutenu que cela ne devrait se faire qu'en indemnisant les membres de l'unité de négociation pour sa valeur réelle au moyen d'un rajustement des taux de rémunération. L'Association a produit un tableau qui n'a pas été contesté par l'employeur et qui estimait que la proposition de l'employeur coûterait à chaque membre de l'unité de négociation

la somme moyenne de 1 755 \$, soit 1,99 % de la rémunération annuelle en moyenne. Cette somme correspond à la valeur de la proposition de l'employeur selon l'Association, qui soutient que ses membres devraient être indemnisés en conséquence.

Argumentation sur la prime différentielle d'équipe autonome de travail

19. Le dernier litige entre les parties que le conseil doit trancher est la question de la « prime différentielle d'équipe autonome de travail ». L'Association, qui a soumis cette proposition, soutient qu'elle devrait recevoir une prime différentielle de 11,4 % par rapport au taux de salaire normal, pour indemniser ses membres, qui fournissent de l'encadrement et de l'assistance aux équipes autonomes de travail (EAT) exerçant leurs activités à l'IMF Cape Scott, à Halifax. L'employeur s'oppose complètement à cette proposition. Durant l'audience, les parties ont discuté de la pertinence de présenter des preuves sur cette question, mais elles ont toutes deux décidé de ne pas le faire et ont [traduction] « reconnu être en désaccord » sur les nuances factuelles sous-jacentes qui sont à la base de leurs arguments. Pour comprendre les arguments des parties et les faits à l'origine de leurs positions divergentes sur la question, il convient de présenter quelques informations contextuelles.

20. On s'entend sur le fait que le 23 octobre 2003, la direction du chantier maritime de Halifax a signé un [traduction] « protocole d'entente sur les équipes autonomes de travail » avec le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) (CMTCM-E) et l'agent négociateur prenant part à la présente, c'est-à-dire l'Association des chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (représentant entre autres, les gestionnaires des services techniques de niveaux 1 à 5), et a en a remis copie, à titre d'information, à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), à l'Union

des employés de la Défense nationale (UEDN) et à la section locale concernée de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) (section locale 2228). Bien qu'ils s'expriment en des termes légèrement différents, l'Association et l'employeur s'entendent sur la raison d'être de ces équipes autonomes de travail (EAT). Au paragraphe 110 de son mémoire, le syndicat affirme : [traduction] « L'initiative sur les équipes autonomes de travail est une stratégie patronale-syndicale commune visant à donner plus de moyens d'action aux employés et à leur confier davantage de responsabilités dans la réalisation globale des projets auxquels ils participent. » L'Association ajoute : [traduction] « La mise en œuvre de l'initiative sur les EAT représente un changement de paradigme dans l'organisation du travail à l'IMF Cape Scott. La philosophie du travail est passée d'une approche descendante à une approche fondée sur un modèle d'équipe. » Quant à l'employeur, il déclare à la page 49 de son mémoire : [traduction] « Le système de prime différentielle a été mis en place dans le but de récompenser les employés de métiers qui prenaient en charge le travail (en assumaient la responsabilité) afin qu'il soit accompli de manière plus efficiente et efficace, dans une structure d'équipe. » C'est à ce stade que les points de vue de l'employeur et de l'Association divergent.

21. L'Association soutient que l'initiative sur les EAT mise en œuvre à l'IMF Cape Scott a connu un grand succès et est devenue un modèle pour d'autres organismes du ministère de la Défense nationale. L'Association prétend que le chantier maritime de Halifax a été reconnu pour les efforts déployés par ses employés pour satisfaire aux besoins des clients en temps plus opportun. De plus, l'Association souligne que l'initiative sur les EAT a su démontrer qu'elle constituait un modèle rentable et efficace pour l'employeur. Pour ce qui est des répercussions de l'initiative sur ses membres, l'Association se réfère au protocole d'entente, qui donne aux chefs

d'équipe et aux superviseurs un rôle d'« encadreur » d'équipe et leur attribue des tâches comme celles d'animer des réunions, de faire rapport à la direction, de communiquer avec les clients et les autres équipes et de régler des questions de dotation. De fait, le rôle d'encadreur a été élargi au-delà de son champ de responsabilités initial afin d'inclure des fonctions plus générales d'assistance et d'encadrement auprès des équipes, comme en témoigne le document de formation [traduction] « Gestion des frontières », conçu par l'employeur à l'intention des EAT.

L'Association a cité deux exemples particulièrement complexes d'activités menées avec succès par des EAT. Le premier était lié à la modernisation de sous-marins au chantier maritime de Halifax, et le deuxième avait trait aux opérations en équipe dans des zones de conflits à l'étranger, comme le remplacement d'un générateur dans un navire militaire canadien à Toulon, en France.

22. Pour ce qui est de la justification de sa proposition d'accorder une prime différentielle salariale de 11,4 % pour les tâches liées aux EAT, l'Association fait remarquer que la « prime différentielle » pour ces tâches a été incluse pour la première fois dans la convention collective du CMTCM-E qui expirait en décembre 2000; elle avait alors été établie à 4 %. Cela dit, le taux de la prime différentielle d'équipe autonome de travail accordée à cette unité de négociation représentant des employés de métiers « encadrés » ou « supervisés » par les membres de l'Association a été augmenté à 11,4 % à compter du 1^{er} janvier 2007. La revendication de l'Association repose sur le fait qu'au moment où elle a négocié avec l'employeur peu de temps après, dans le contexte de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, 2009, elle a obtenu une augmentation de salaire importante sans qu'il ait été question de la prime différentielle d'équipe autonome de travail, mais l'augmentation a été réduite par les effets de la loi. Dans ces

circonstances, l'Association soutient, en se fondant sur la comparabilité interne et le rôle joué par ses membres en matière de formation, de compétences et de leadership dans un contexte spécialisé et axé sur l'efficacité, que ses membres ont droit à une prime différentielle de 11,4 % au même titre que les employés de métiers qu'ils supervisent.

23. L'employeur a fait valoir un point de vue différent de la situation. Il a déclaré qu'il avait été prévu, au moment où les EAT ont été constituées, que la prime différentielle soit accordée uniquement aux employés qui faisaient partie d'une équipe officielle formée pour faire un travail précis ou un ensemble de tâches donné. Parmi les avantages escomptés, on prévoyait une réduction des fonctions de coordination et d'établissement des priorités des chefs d'équipe et des superviseurs qui sont membres de l'Association; l'idée était de créer une forme organisationnelle de gestion « aplatie », qui permettrait d'éliminer le poste de directeur ou de contremaître de la zone de travail. Ce poste a été éliminé en 2000, mais il a été réintroduit par la suite lorsqu'on s'est aperçu que les équipes avaient encore besoin d'être coordonnées par des chefs d'équipe de manière plus directe. Par conséquent, l'employeur affirme que la prime différentielle d'équipe autonome de travail est payée aux membres du groupe CMTCM-E pour des résultats qui ne se sont jamais concrétisés. L'employeur propose d'éliminer la prime différentielle dans l'arbitrage à venir avec le « groupe SR-E ».

Décision du conseil au sujet de la rémunération globale

24. Ayant examiné les enjeux, les principes applicables et les arguments présentés par les parties, le conseil est désormais en mesure de rendre ses décisions quant à l'ensemble des points relatifs à la « rémunération globale », principal objet du litige. Toutefois, avant de plonger dans

cette analyse, il est important de mentionner que les parties ont confirmé, lors de l'audience, qu'elles s'entendaient sur la durée de la nouvelle convention collective. Conformément à cet accord, le conseil déclare officiellement que la convention collective sera en vigueur du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2014.

25. En ce qui concerne les questions interreliées des augmentations économiques et des indemnités de départ, l'argumentation de l'employeur, fondée sur l'article 148 de la *Loi*, voulant que soient considérées les circonstances économiques et fiscales ainsi que les comparaisons effectuées avec des postes internes et externes et respectant les principes de reproduction et de prudence, pousse le conseil à favoriser sa position. Ainsi, les taux de rémunération seront augmentés conformément à la tendance dominante dans les autres unités de la fonction publique fédérale, comme suit :

Augmentations économiques	Compensation pour l'élimination des indemnités de départ	Augmentations totales :
1,50 % à partir du 1 ^{er} avril 2011	0,25 % à partir du 1 ^{er} avril 2011	1,75 % à partir du 1 ^{er} avril 2011
1,50 % à partir du 1 ^{er} avril 2012	—	1,50 % à partir du 1 ^{er} avril 2012
1,50 % à partir du 1 ^{er} avril 2013	0,50 % à partir du 1 ^{er} avril 2013	2,00 % à partir du 1 ^{er} avril 2013

Les arrangements concernant les indemnités de départs sont détaillés dans le mémoire de l'employeur aux pages 37 à 42. La date d'entrée en vigueur est toutefois établie au 15 octobre 2012, date de cette décision, plutôt qu'à la date proposée du 15 septembre 2011.

26. Quant à la proposition de l'employeur de réduire respectivement les taux de rémunération des heures supplémentaires des tarifs triples aux tarifs doubles et des tarifs doubles aux tarifs et

demi, le conseil décide de maintenir le statu quo. Les tarifs triples et les tarifs doubles seront maintenus et la proposition de l'employeur est rejetée. Un certain nombre de facteurs interreliés ont motivé cette décision. Après avoir effectué une comparaison avec des postes internes ou externes similaires en vertu des alinéas 148*b*) et *c*) de la *Loi*, le conseil doit tenir compte du fait que l'entente qui a été négociée et ratifiée concernant les chefs d'équipe et les superviseurs de l'IMF Cape Breton à Victoria, en Colombie-Britannique (l'équivalent de l'Association sur la côte Ouest) maintient les taux de rémunération triples et doubles. Par souci d'équité, ce système devrait être le même sur la côte Est. Par ailleurs, en vertu de l'alinéa 148*d*), les responsabilités qui incombent aux chefs d'équipe et aux superviseurs, les qualifications exigées pour faire leur travail et les services qu'ils rendent leur valent, tout comme sur la côte Ouest, des primes exceptionnelles pour les heures supplémentaires. Ces personnes entretiennent les navires de guerre du Canada, à Halifax et ailleurs dans le monde, un travail essentiel à la défense et à la sécurité de notre pays et de nos alliés. Ils peuvent évidemment devoir le faire dans des situations d'urgence ou dans des situations très difficiles, même lorsqu'ils sont chez eux, à l'IMF Cape Scott. Ces facteurs poussent le conseil à rejeter la proposition de l'employeur. Enfin, en lien avec la négociation type qui a émergé en fonction de la conjoncture économique et de la situation budgétaire du gouvernement, un taux de rémunération des heures supplémentaires de deux ou trois fois le taux normal ne devrait pas, au sein de la troisième plus petite unité de négociation de la fonction publique fédérale composée de 70 à 80 personnes, mettre le pays en faillite ou entraîner un fardeau excessif pour les contribuables. Par ailleurs, cette décision ne devrait pas, dans les circonstances actuelles, créer un précédent qui pourrait avoir des conséquences fâcheuses pour des processus de négociation ou d'arbitrage en cours avec d'autres groupes.

27. Le dernier point de litige, qui porte sur la prime différentielle d'équipe autonome de travail, exige une solution plus nuancée. L'Association affirme que les EAT ont connu un franc succès sur le plan de la rapidité, des coûts et du rendement. L'employeur affirme plutôt que les EAT n'ont pas atteint leur potentiel et qu'il conviendrait plutôt de négocier leur élimination avec le CMTCM-E, qui représente les métiers du groupe SR-E, dont les membres sont supervisés par ceux de l'Association. Si l'employeur obtient ce qu'il désire lors des négociations avec le groupe SR-E, les arguments de l'Association portant sur les comparaisons internes ne seront plus pertinents, à tout le moins dans l'avenir, puisque les EAT seraient désormais éliminées. Dans le cas où le CMTCM maintiendrait cette prime, les arguments de l'Association portant sur la comparaison entre les compétences, les aptitudes et les responsabilités conserveraient toute leur force et toute leur pertinence. Une solution juste consiste à accorder une prime aux membres de l'Association si on continue de recourir au concept des EAT, mais en l'étalant sur les trois années de l'entente. Cette prime serait annulée si le système de gestion fondé sur le concept des EAT est abandonné. (À cet égard, il convient de souligner que l'Association est signataire du protocole d'entente de 2003 sur les EAT, et qu'au moment de l'audience, elle n'avait apparemment pas été informée formellement des intentions de l'employeur d'éliminer les EAT, sauf par l'entremise du mémoire de ce dernier.) Toutefois, si une prime différentielle conditionnelle doit être accordée à l'Association, le conseil considère qu'il est clair que le taux proposé de 11,4 %, même réparti sur les trois années de la nouvelle convention collective, est excessif, vu la conjoncture économique et la situation budgétaire du gouvernement. Les chefs d'équipes qui encadrent ou facilitent les EAT recevront ainsi les primes supplémentaires suivantes :

À partir du 1^{er} avril 2011 (1,75 %)

À partir du 1^{er} avril 2012 (1,75 %)

À partir du 1^{er} avril 2013 (1,75 %)

Selon le conseil, cet arrangement respecte les exigences dictées par les principes de reproduction et de prudence reflétés et détaillés dans l'article 148 de la *Loi*. Toutefois, en raison de sa nature conditionnelle aux résultats d'autres activités de négociation, le conseil conserve par la présente sa compétence pour régler tout problème qui pourrait se présenter en lien avec la mise en place des primes aux EAT que les parties ne pourraient résoudre par elles-mêmes.

Fait à Halifax, Nouvelle-Écosse, le 15^e jour d'octobre 2012.

Traduction de la CRTFP

Bruce P. Archibald, c.r.
pour le conseil d'arbitrage