

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Date : Le 10 décembre 2012

Dossier : 585-03-42

**DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
et d'une demande d'arbitrage entre
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'agent négociateur,
et la Commission canadienne de sûreté nucléaire, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du groupe NUREG**

DEVANT : Ian R. Mackenzie, président
Larry Robbins et Charles Jamieson, membres du conseil
d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : Jamie Dunn, Pascale Bernatchez et Pippa Gherson

Pour l'employeur : Carole Piette, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), le 1^{er} novembre 2012

Introduction

[1] Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP ») a établi le mandat du présent conseil d'arbitrage le 22 mai 2012 (2012 CRTFP 71).

[2] Lors des journées qui avaient initialement été prévues pour l'audience de cette affaire, les parties (avec l'aide des représentants et du président) se sont entendues sur un certain nombre de questions en litige. L'audience a été reportée au 1^{er} novembre 2012 et portait sur les questions toujours en litige. Le conseil s'est rencontré lors d'une réunion directive le 2 novembre 2012.

Historique des négociations

[3] La convention collective actuelle entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC » ou l'« agent négociateur ») et la Commission canadienne de sûreté nucléaire (la « CCSN » ou l'« employeur ») pour l'unité de négociation du groupe NUREG est arrivée à échéance le 31 mars 2011. L'agent négociateur a signifié un avis de négocier le 2 décembre 2010. Les parties se sont rencontrées le 16 juin, les 3 et 21 octobre et les 29 et 30 novembre 2011. D'autres rencontres ont eu lieu le 27 janvier et du 6 au 9 février 2012. L'agent négociateur a présenté une demande d'arbitrage le 7 mars 2012.

La CCSN et l'unité de négociation du groupe NUREG

[4] La CCSN a pour mission de réglementer l'utilisation de l'énergie et des matériaux nucléaires afin de protéger la santé, la sûreté, la sécurité et l'environnement ainsi que de respecter les engagements internationaux du Canada en vue de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire. En vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*, le mandat de la CCSN comprend quatre volets :

- réglementer le développement, la production et l'utilisation de l'énergie nucléaire au Canada;
- réglementer la production, la possession, l'utilisation et le transport des substances nucléaires, ainsi que la production, la possession et l'utilisation de l'équipement et des renseignements réglementés;
- mettre en œuvre les mesures de contrôle international du développement, de la production, du transport et de l'utilisation de l'énergie et des substances nucléaires, y compris les mesures de non-prolifération des armes et des explosifs nucléaires;
- informer le public, sur les plans scientifique, technique ou réglementaire, au sujet des activités de la CCSN et des conséquences, pour la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement, du développement, de la production, de la possession, du transport et de l'utilisation des substances nucléaires.

[5] Environ 850 personnes travaillent pour la CCSN, dont près de 755 font partie de la même unité de négociation. La majorité des employés travaillent à Ottawa. Des équipes de projet sont affectées aux cinq sites des centrales nucléaires du Canada et aux cinq bureaux régionaux dans l'ensemble du pays.

[6] L'unité de négociation du groupe NUREG est plutôt récente; son certificat d'accréditation a été délivré il y a environ huit ans (le 14 juin 2004). L'unité de négociation devait représenter les employés classifiés aux niveaux RL-05 à RL-07. La première convention collective a été approuvée par un conseil d'arbitrage en 2006.

[7] Un certificat a été délivré en novembre 2010 pour les employés classifiés aux niveaux RL-02 à RL-04. Il s'agit de la première convention collective de ces employés.

[8] L'employeur a établi un nouveau système de classification au cours de la présente ronde de négociation collective (en avril 2011). La nomenclature est passée de RL à REG et un niveau a été ajouté, soit REG-08. Le certificat d'accréditation a été modifié en conséquence le 5 janvier 2012. Les modifications à la classification sont abordées en détail dans le cadre des propositions salariales des parties.

Questions en litige

[9] Lors de la prise de décision relativement à une question en litige, le conseil d'arbitrage est régi par le libellé de l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* :

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.

[10] Le conseil d'arbitrage a examiné tous ces facteurs pour rendre une décision sur les questions en litige.

Article 9 (Temps de déplacement)

[11] L'agent négociateur a proposé d'apporter des changements aux clauses 9.01 et 9.04 de la convention collective. L'agent négociateur a retiré sa proposition visant la clause 9.01 lors de l'audience.

[12] L'agent négociateur a proposé de supprimer la limite de trois heures rémunérées pour les haltes lors des déplacements. Il a fait valoir que ce changement était compatible avec les conventions collectives pour le noyau de la fonction publique et celle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

[13] L'employeur a indiqué que ce changement augmenterait les frais de l'employeur liés aux déplacements.

[14] Le conseil d'arbitrage a décidé que la proposition de l'agent négociateur serait intégrée à la nouvelle convention collective.

Article 17 (Indemnité de départ)

[15] L'employeur a proposé de supprimer les dispositions sur l'indemnité de départ en cas de démission volontaire ou de départ à la retraite. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler pour les décès, les mises en disponibilité et les cessations d'emploi pour incapacité ou incompétence. Conformément à la proposition, les employés pourraient choisir d'encaisser ou de bloquer le montant de l'indemnité de départ accumulé jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, ou une combinaison des deux options.

[16] L'employeur a ajouté que si le conseil d'arbitrage acceptait de supprimer les dispositions sur l'indemnité de départ, il offrirait une augmentation salariale additionnelle de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013.

[17] L'employeur a fait valoir que cette proposition sur l'indemnité de départ avait été négociée dans le cadre de conventions collectives de la fonction publique fédérale et accordée dans des décisions récentes d'arbitrage.

[18] L'agent négociateur a indiqué que lorsque les dispositions sur l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite ont été retirées d'autres conventions collectives, des changements ont été apportés à ces conventions collectives de façon à offrir des augmentations salariales plus importantes.

[19] L'agent négociateur a aussi proposé que le calcul pour l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité tienne compte des années de service partielles, conformément aux dispositions des autres conventions collectives de la fonction publique.

[20] Le conseil d'arbitrage a décidé que la proposition de l'employeur, telle qu'elle a été modifiée par la proposition de l'agent négociateur sur les années de service partielles en cas de mise en disponibilité – parties (a)(i) et (ii) –, serait intégrée à la nouvelle convention collective et entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2013.

[21] Le conseil d'arbitrage a aussi décidé que la proposition de l'employeur d'offrir une augmentation salariale additionnelle de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013 serait

intégrée à la nouvelle convention collective (il sera question des augmentations économiques ci-dessous).

[22] Le conseil d'arbitrage a aussi décidé que le montant d'indemnité de départ serait calculé après l'application des augmentations salariales appropriées du 1^{er} avril 2013.

Article 26 (Appréciation du rendement et dossiers de l'employé)

[23] L'agent négociateur a retiré sa proposition visant l'article 26.05.

[24] L'article 26.06 précise qu'un employé a le droit de recevoir, sur demande, une description de travail à jour de son poste. L'agent négociateur a proposé d'ajouter [traduction] « et complète ». L'agent négociateur a affirmé que ce libellé permettrait aux employés d'obtenir une description complète de leurs tâches à des fins de clarté. L'agent négociateur a soutenu que, puisque la CCSN avait effectué une évaluation exhaustive des postes, cet ajout n'entraînerait pas un fardeau administratif supplémentaire à l'employeur.

[25] L'employeur a indiqué que de nouvelles descriptions de travail avaient été rédigées et que rien ne démontrait le besoin de modifier cette disposition.

[26] Dans *Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu du Canada)*, 2006 CAF 194 (CanLII) (aux paragraphes 25 et 26), la Cour d'appel fédérale a souligné l'importance d'une description de travail complète qui va au-delà de son usage en matière de classification :

Ainsi, l'arbitre Galipeau a indiqué dans *Breckenridge et la Bibliothèque du Parlement*, [1996] C.R.T.F.P.C. n° 69 (QL), au paragraphe 70, que :

La description de tâches ou, pour employer l'expression consacrée par la convention collective, « l'exposé des fonctions et responsabilités », constitue la pierre angulaire de la relation d'emploi entre ces employés et la Bibliothèque du Parlement. Il s'agit d'un document fondamental et polyvalent auquel on a recours en matière de classification, de dotation, de rémunération, de discipline, d'évaluation de rendement, d'identification des exigences linguistiques et de planification de

carrière. C'est une erreur de réduire sa portée à son seul usage en matière de classification. Il doit être suffisamment complet pour se prêter aux nombreux autres usages que je viens d'énumérer.

Cette conception de la fonction de la description de travail donne à penser qu'il s'agit d'un document qui doit refléter la réalité de la situation d'emploi en raison des nombreux aspects des droits et obligations de l'employé qui sont liés à sa description de travail.

[27] Une description de travail [traduction] « à jour et complète » est une expression courante dans les conventions collectives du secteur public fédéral. Le conseil d'arbitrage a décidé d'inclure la proposition de l'agent négociateur dans la nouvelle convention collective.

Article 33.07 (Taux de rémunération à la reclassification)

[28] La disposition actuelle de la convention collective indique que lorsque le poste d'un employé est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximum est inférieur, le poste est réputé avoir conservé son ancienne classification pour une période de trois ans suivant la date d'entrée en vigueur de la reclassification. À la fin de la période de trois ans, le traitement de l'employé est réduit de 3 % par année. L'employeur et l'agent négociateur avaient tous deux des propositions en vue de modifier cet article.

[29] L'employeur a proposé que lorsqu'un employé est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximum est inférieur, l'employé devrait être rémunéré comme suit :

[Traduction]

Lorsque le salaire demeure dans les limites de l'échelle salariale de la nouvelle classification : passer au taux de rémunération le plus près de celui qui était reçu auparavant, sans y être inférieur.

Lorsque le salaire dépasse le taux de rémunération maximal de la nouvelle classification : le taux de rémunération actuel est conservé jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal pour les employés de ce groupe et niveau soit égal ou supérieur au salaire de l'employé ou jusqu'à

ce que le poste soit vacant. Toute augmentation économique générale sera payée sous forme de paiement forfaitaire.

[30] La proposition de l'agent négociateur ressemblait à bien des égards à celle de l'employeur. La principale différence était que l'agent négociateur avait proposé que les augmentations économiques soient ajoutées au salaire protégé.

[31] L'employeur a affirmé que sa proposition était plus conforme au libellé que l'on trouve dans le noyau de la fonction publique.

[32] Le conseil d'arbitrage a décidé que la proposition de l'employeur serait incluse dans la décision.

Article 34 (Traitement variable)

[33] Selon la disposition sur le traitement variable que l'on trouve actuellement dans la convention collective, l'employeur peut verser à un employé un paiement forfaitaire en sus du traitement normal pour ce poste si l'employé possède « des aptitudes et des qualités rares, lorsque l'impossibilité d'embaucher de tels employés ou de les maintenir en poste saperait nettement la capacité de l'employeur d'accomplir son mandat ». Le nombre d'employés visé par un tel plan de traitement variable ne peut excéder 5 % de l'unité de négociation et doit être renouvelé annuellement. Ce traitement ne fait pas partie du salaire de base de l'employé.

[34] L'agent négociateur a proposé que cet article soit retiré de la convention collective. Il a affirmé que le traitement variable n'était pas une pratique viable dans un environnement syndiqué où les taux de rémunération sont négociés.

[35] L'employeur a déclaré que le programme de traitement variable était nécessaire, puisque deux personnes profitent d'un traitement variable. En outre, la flexibilité offerte par le traitement variable est nécessaire compte tenu des compétences parfois très pointues qui sont requises pour exécuter le mandat de la CCSN.

[36] Le conseil d'arbitrage qui a statué sur la première convention collective du groupe NUREG, en 2006, a formulé le commentaire suivant au sujet de la nature de la relation de négociation qui prévalait alors :

[Traduction]

Bien que le Conseil ait tenté de concilier les deux parties, il n'a pas toujours réussi à le faire, et ce, particulièrement lorsqu'il fallait choisir entre l'adoption d'approches traditionnelles plutôt que novatrices en matière de rémunération dans un environnement syndiqué.

[37] Le traitement variable est un vestige de la période précédant la syndicalisation de la CCSN. En 2006, le conseil d'arbitrage a imposé certaines restrictions en ce qui concerne l'utilisation du traitement variable. De plus, le traitement variable n'apparaît dans aucune autre convention collective du secteur public fédéral. On surmonte normalement les difficultés de recrutement et de maintien du personnel liées au marché en ajustant les échelles salariales ou, plus récemment, en offrant des indemnités provisoires. Il n'y a actuellement que deux employés dans l'unité de négociation qui profitent d'un traitement variable. L'employeur n'a pas démontré qu'il avait un besoin continu d'attirer ou de maintenir en poste des employés « ayant des aptitudes ou des qualités rares, lorsque l'impossibilité d'embaucher de tels employés ou de les maintenir en poste saperait nettement sa capacité d'accomplir son mandat ». Il n'a donc pas été démontré qu'une disposition sur le traitement variable constituait un besoin continu.

[38] Par conséquent, le conseil d'arbitrage a déterminé que la disposition sur le traitement variable devrait être retirée de la convention collective.

[39] Il convient toutefois de protéger les employés qui profitent actuellement d'un traitement variable. Le conseil d'arbitrage a donc déterminé que les employés qui reçoivent un traitement variable à la date de la présente décision continueront de profiter du plan de traitement variable conformément aux critères établis dans l'article.

Nouvel article (Pratique religieuse)

[40] L'agent négociateur a proposé l'ajout, dans la convention collective, d'un nouvel article prévoyant des accommodements pour la pratique religieuse. L'agent négociateur a affirmé que l'article proposé allait dans le même sens que des clauses semblables incluses dans d'autres conventions collectives de la fonction publique fédérale, et qu'il était conforme aux obligations de l'employeur aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[41] L'employeur a soutenu qu'on n'avait pas démontré le besoin d'ajouter cet article à la convention collective.

[42] Le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition d'ajouter ce nouvel article à la convention collective.

Nouvel article (Réaffectation liée à la maternité)

[43] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'un nouvel article sur la réaffectation des employées enceintes ou qui allaitent.

[44] L'employeur a affirmé que le *Code canadien du travail* traitait déjà de cette question de réaffectation et qu'on n'avait pas démontré le besoin de l'inclure dans la convention collective.

[45] Le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition d'ajouter ce nouvel article à la convention collective.

Nouvel article (Employés travaillant dans des locaux industriels)

[46] L'agent négociateur a proposé un nouvel article qui s'appliquerait lors d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux d'un autre employeur :

[Traduction]

Les employés dont les fonctions normales sont exécutées dans les locaux d'un autre employeur et qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux dudit employeur doivent en faire part à leur employeur, lequel envisagera les mesures à prendre afin que les employés touchés reçoivent la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, dans la mesure où il y a du travail à faire.

[47] L'agent négociateur a soutenu que des employés se trouvent régulièrement sur les sites de milieux de travail syndiqués. L'agent négociateur a présenté une copie d'un protocole récemment créé par l'employeur dans le contexte de conflits particuliers ou de menaces de conflits dans un certain nombre de centrales nucléaires.

[48] L'employeur a déclaré que les grèves et les lock-out avaient été bien gérés par le passé et que la nécessité d'inclure cette disposition dans la convention collective n'avait pas été démontrée.

[49] En examinant le protocole utilisé par l'employeur lors de conflits de travail récents, le conseil d'arbitrage a remarqué que la pratique de l'employeur était conforme au libellé proposé pour le nouvel article. L'article proposé est un article standard des conventions collectives au sein du noyau de la fonction publique. Les récents conflits de travail dans l'industrie nucléaire démontrent clairement la nécessité de cet article.

[50] Par conséquent, le conseil d'arbitrage a décidé que l'ajout du nouvel article à la convention collective était approprié.

Nouvelle classification et échelles salariales

[51] Dans le contexte du nouveau système de classification mis en place par l'employeur en avril 2011, le groupe porte maintenant le nom « REG ». Alors que le plan de classification précédent comptait sept niveaux, il en compte maintenant huit. Le niveau REG-08 compte moins de dix employés et comprend des spécialistes techniques principaux et des postes ayant certaines responsabilités de gestion.

[52] L'ancien groupe et niveau RL-07 (maintenant REG-07) compte trois échelles salariales : Professionnels de l'administration et des programmes (PAP), Science et ingénierie (SI) et Spécialiste technique (ST). L'échelle salariale du groupe PAP (34 employés) comprend des postes qui exigent des compétences pour administrer des programmes ministériels. L'échelle salariale du groupe SI (154 employés) englobe des postes qui demandent des compétences scientifiques et en ingénierie et inclut des agents de projet, des agents de l'environnement, des inspecteurs et des agents au traitement des permis. Enfin, l'échelle salariale du groupe ST (92 employés) regroupe des postes qui nécessitent des compétences et des connaissances dans des domaines tels que l'analyse thermohydraulique, l'ingénierie des systèmes physiques et de combustibles ainsi que les sciences de la terre.

[53] L'échelle salariale du groupe ST est supérieure de 10 000 \$ environ aux deux autres échelles salariales. L'employeur propose que l'échelle salariale du nouveau groupe et niveau REG-07 soit au même niveau que celle des groupes PAP et SI. L'employeur propose également que les employés qui se trouvent actuellement dans l'échelle salariale des ST obtiennent une protection salariale.

[54] L'employeur a proposé que l'échelle salariale des employés du groupe REG-08 soit la même que l'échelle salariale actuelle des employés du groupe ST.

[55] L'employeur s'est adjoint les services d'un tiers consultant qui a recommandé un nouveau plan d'évaluation des postes. Le consultant a conclu que les fonctions des employés des groupes PAP, SI et ST étaient généralement comparables et qu'une différence de salaire entre les postes du groupe ST et les autres postes n'était pas justifiée. L'employeur a avancé que le rapport du consultant avait démontré que des échelles salariales différentes au sein du niveau REG-07 n'étaient plus nécessaires, car les emplois sont généralement comparables et que les différences salariales n'étaient pas justifiées [traduction] « étant donné les pratiques actuelles du marché ». L'employeur a soumis que l'information sur la relativité externe analysée par le consultant a démontré que l'échelle salariale des postes des groupes PAP et SI

correspondait aux taux du marché et que l'échelle salariale des postes du groupe ST était supérieure aux taux du marché.

[56] L'agent négociateur a proposé que tous les employés au niveau RL-07 actuel fassent partie de l'échelle salariale ST. Il a aussi contesté les postes de comparaison utilisés par l'employeur pour justifier sa proposition salariale.

[57] L'agent négociateur a allégué que la nouvelle courbe salariale du niveau REG-08 devait avoir le même dernier échelon que le premier niveau de gestion (MGT), et que chacun des huit échelons devait être inférieur au suivant de 4,8 %.

[58] L'employeur a affirmé que la proposition de l'agent négociateur signifiait des coûts importants pour l'employeur. Il a souligné qu'il n'y avait pas d'analyse approfondie justifiant le maintien de l'échelle salariale du groupe ST pour ces employés ou l'augmentation salariale des employés qui se trouvent actuellement dans l'échelle salariale des groupes SI et PAP. De plus, l'employeur a avancé que l'échelle salariale proposée par l'agent négociateur pour le niveau REG-07 correspondrait aux échelles salariales actuelles des employés de la direction.

[59] L'agent négociateur a proposé une autre solution. Il a suggéré de maintenir deux échelles salariales pour le niveau REG-07 (les deux niveaux seraient sujets à des révisions des augmentations salariales, tel qu'il est démontré dans la prochaine section). L'agent négociateur a affirmé que le maintien des deux échelles salariales éliminerait la nécessité d'une protection salariale.

[60] L'employeur n'a fourni aucune documentation pour appuyer sa position sur la relativité du marché externe. L'agent négociateur a présenté certains des documents préliminaires préparés par le tiers consultant. Un examen du rapport sommaire préparé par le consultant révèle que l'énoncé général selon lequel les échelles salariales des postes SI et PAP correspondent aux taux du marché et que l'échelle salariale des employés du groupe ST est supérieure aux taux du marché est une simplification exagérée de la relativité externe de ces postes.

[61] L'employeur n'a pas présenté les données documentaires à l'appui des conclusions du rapport du consultant sur la comparabilité avec les salaires externes. Le consultant a évalué la relativité externe en se fondant sur le 50^e centile, mais il a remarqué que les employeurs de l'industrie nucléaire et énergétique paient systématiquement les employés qui ont des compétences techniques au 75^e centile. Le consultant a conclu que les employés du groupe SI étaient rémunérés aux taux du marché. Il a aussi conclu que l'échelle salariale des employés du groupe ST était supérieure aux taux du marché (de 12,6 %). Le taux salarial des employés du groupe des PAP était de 3,2 % inférieur aux taux du marché si l'on compare le salaire de base, et de 5,6 % inférieur aux taux du marché si l'on compare la rémunération pécuniaire totale.

[62] Le rapport résume les entrevues internes qui ont été menées. Le consultant a déclaré :

[Traduction]

De nombreuses divisions signalent des difficultés à attirer et à maintenir des employés pour les postes SI, car de nombreux candidats sont attirés soit par les postes ST disponibles à cause de la différence de salaire, soit ailleurs dans l'industrie, puisqu'il y a dans le marché une pénurie d'employés ayant leurs compétences.

[63] Le nombre d'employés ST a peu augmenté, et l'employeur n'a présenté aucune preuve prévoyant une augmentation du nombre d'employés dans cette catégorie d'emploi. Il est difficile de déterminer si la réduction de salaire pour les postes ST entraînerait des difficultés de recrutement pour l'employeur.

[64] L'agent négociateur a attiré l'attention du conseil d'arbitrage sur une décision arbitrale rendue en 2009 (*Independent Electricity System Operator v. The Society of Energy Professionals*). Dans cette affaire, l'employeur proposait une diminution du régime de rémunération au rendement de façon à ce que celui-ci passe de 1,5 % à 1,1 % du salaire de base. L'unique arbitre, Michel Picher, a déclaré ce qui suit (à la page 8) :

[Traduction]

En ce qui concerne la question du régime de rémunération au rendement, la position de l'employeur pose problème à l'arbitre. Même s'il est vrai que les conditions économiques changeantes peuvent justifier un rajustement de n'importe quel aspect du salaire des employés de l'unité de négociation, la modération inhérente à l'arbitrage de différends entraîne généralement une certaine réticence en ce qui concerne l'attribution de mesures ou de dispositions « avancées ». Il est généralement admis que, dans la mesure où l'arbitrage de différends vise à reproduire le résultat qui aurait pu être obtenu par la négociation collective libre, il serait discutable pour un conseil d'arbitrage de différends d'élaborer ou d'invalider des dispositions spéciales (financières ou autres) dans le cadre d'une convention collective. On considère que de telles mesures, si elles doivent se matérialiser, sont idéalement élaborées à la suite de concessions mutuelles dans le cadre des négociations entre les parties plutôt que sur l'ordonnance d'un tiers.

[65] La proposition de l'employeur est une mesure « novatrice » qui implique une diminution importante du salaire des employés du groupe ST (même si les employés actuels verraient leur salaire bloqué). L'employeur n'a pas donné d'exemple de dispositions semblables dans des conventions collectives récemment négociées dans la fonction publique (comme il l'a fait pour sa proposition sur les indemnités de départ).

[66] La proposition de l'agent négociateur d'inclure les employés SI et PAP dans le groupe ST est aussi une mesure « novatrice » entraînant une importante augmentation salariale pour les employés.

[67] Par conséquent, le conseil d'arbitrage a décidé qu'il était nécessaire de maintenir l'échelle salariale distincte actuellement en vigueur pour les postes ST.

[68] L'échelle salariale des postes PAP est, selon le rapport du consultant, inférieure aux taux du marché d'au moins de 3,2 %. De plus, le consultant a remarqué que certaines divisions de l'employeur avaient signalé des difficultés liées au recrutement et au maintien en poste des employés SI. En évaluant la rémunération appropriée, le conseil d'arbitrage, en vertu de l'article 148 de la *LRTFP*, doit tenir compte du recrutement et du maintien en poste des employés, offrir une rémunération comparable

à celle offerte pour des postes analogues, maintenir des rapports convenables entre les différents niveaux de classification au sein d'une même profession, et établir une rémunération juste et raisonnable compte tenu des compétences requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus.

[69] À la lumière de ces facteurs, le conseil d'arbitrage a jugé que l'échelle salariale actuelle des postes PAP et SI devait être augmentée de 3,2 % en date du 1^{er} avril 2011. Cette augmentation doit s'appliquer avant l'augmentation économique prévue à la même date.

[70] Par conséquent, une échelle salariale doit être établie par le conseil d'arbitrage pour le niveau REG-08.

[71] L'agent négociateur a affirmé que les employés du niveau REG-08 devaient être considérés comme suivant un cheminement de carrière parallèle à celui des employés du premier niveau de l'équipe de direction. L'agent négociateur a avancé que c'est la façon dont les postes du groupe ENG-06 sont traités dans le noyau de la fonction publique. L'agent négociateur a proposé qu'une courbe salariale soit établie selon laquelle l'échelon supérieur de la rémunération du groupe REG-08 correspondrait à l'échelon supérieur de la rémunération du groupe MGT, et qu'on y applique une diminution de 4,8 % par échelon, pour huit échelons.

[72] Le conseil d'arbitrage a décidé d'inclure dans la convention collective la proposition de l'agent négociateur en ce qui concerne l'échelle salariale du niveau REG-08; la date d'entrée en vigueur est le 1^{er} avril 2011.

Augmentations salariales

[73] L'agent négociateur a proposé que les augmentations salariales entre les échelons des niveaux REG-01 à REG-04 soient haussées à 4,8 % en réponse à la compression des échelles salariales des niveaux REG-05 à REG-08.

[74] L'employeur a déclaré que les augmentations salariales actuelles étaient appropriées et qu'elles étaient conformes aux augmentations salariales dans le noyau de la fonction publique.

[75] Le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition de l'agent négociateur.

[76] L'agent négociateur a proposé [traduction] « d'aplanir » l'augmentation salariale entre l'avant-dernier et le dernier échelon des niveaux REG-05 à REG-07 en supprimant les maximums actuels et en ajoutant de nouveaux avant-dernier et dernier échelons augmentés à 4,8 %.

[77] L'employeur a soutenu que rien ne justifiait l'ajout d'un échelon supplémentaire pour ces niveaux.

[78] Le conseil d'arbitrage a refusé d'inclure la proposition de l'agent négociateur dans la nouvelle convention collective.

Augmentations économiques

[79] L'agent négociateur a proposé des augmentations de 3,3 % (1^{er} avril 2011), de 2,9 % (1^{er} avril 2012) et de 2,3 % (1^{er} avril 2013).

[80] L'employeur a proposé des augmentations salariales de 1,5 % par année (avec une augmentation supplémentaire de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013, si la proposition sur l'indemnité de départ est acceptée).

[81] Le conseil d'arbitrage a décidé que l'augmentation salariale annuelle serait de 1,5 % par année, avec une augmentation supplémentaire de 0,25 % qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2011 et une augmentation supplémentaire de 0,5 % qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013.

- Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011 : 1,75 %
- Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2012 : 1,5 %

- Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2013 : 2,0 %

Nouvel article (protocole d'entente sur la protection salariale)

[81] L'employeur a proposé un protocole d'entente sur la protection salariale pour les employés du groupe ST, qui entrera en vigueur au moment de la conversion vers la nouvelle échelle salariale. Compte tenu de la décision du conseil d'arbitrage de maintenir l'échelle salariale actuelle du groupe ST, la protection salariale n'est pas nécessaire et le conseil d'arbitrage a rejeté la proposition de l'employeur.

Mise en application

[81] Le conseil d'arbitrage demeurera saisi de cette affaire pour une période de trois mois à compter de la date de la présente décision, au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre en application.

Ian R. Mackenzie

Pour le conseil d'arbitrage

Le 10 décembre 2012

Traduction de la CRTFP