

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Date : Le 1^{er} mai 2013

Dossier : 585-02-43

**DANS L'AFFAIRE DE LA
LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE
et d'une demande d'arbitrage concernant
la Guilde de la marine marchande du Canada, l'agent négociateur,
et le Conseil du Trésor, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation du groupe Officiers de navire (SO)**

Devant : Ian R. Mackenzie, président
Joe Herbert et Anthony Boettger, membres du conseil d'arbitrage

Pour l'agent négociateur : David Jewitt et Rebecca Aleem
Pour l'employeur : Ted Leindecker, Allan Pollock, Steve Peck et Lise Richard

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), le 20 décembre 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 28 mai 2012 (2012 CRTFP 61). Les audiences pour entendre les arguments des parties se sont terminées le 20 décembre 2012. Une séance préliminaire du conseil d'arbitrage a été achevée le 16 février 2013.

Historique des négociations

[2] La convention collective des officiers de navire (SO) a expiré le 31 mars 2011.

[3] Les parties ont convenu de procéder à des discussions exploratoires le 28 février 2011. L'agent négociateur a signifié un avis de négocier le 15 mars 2011. Les parties ont échangé des propositions le 12 mai 2011. Les parties ont tenu des séances de négociation du 6 au 8 juillet et du 20 au 22 septembre 2011. L'agent négociateur a présenté une demande de médiation à la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 30 septembre 2011, et un médiateur a été nommé le 22 novembre 2011. La séance de médiation a eu lieu du 7 au 9 février 2012.

[4] Les parties ont renouvelé un certain nombre de dispositions dans la convention collective. Elles ont convenu d'apporter des modifications à deux dispositions (article 23 et appendice I, article 20).

[5] L'agent négociateur a déposé une demande d'arbitrage le 26 mars 2012.

[6] L'équipe de négociation de l'agent négociateur était composée des personnes suivantes : Mark Boucher, Tom Spindler, Joy Thomson, Geoff Legge, Dwayne Symes, Duncan Moffatt, Martin Tardif, Bernard Talbot et Rick McGarvey.

[7] L'équipe de négociation de l'employeur était composée des personnes suivantes : Ted Leindecker, Martine Sigouin, Steve Peck, Marie-Christine Demers, Doug Kimmett, Lise Roberge, Lise Richard et Nadia Bing.

Unité de négociation des officiers de navire (SO)

[8] L'unité de négociation SO compte environ 1 118 employés. Le groupe SO comprend les postes qui sont principalement liés au commandement à bord et au contrôle de l'exploitation de navires civils et qui nécessitent un certificat de compétence; à l'exploitation d'installations flottantes; à l'exploitation et à l'entretien de matériel radio installé sur des navires affectés à des opérations maritimes; à l'enseignement des sciences nautiques et du génie maritime au Collège de la Garde côtière canadienne.

Questions en litige

[9] Les deux parties ont retiré certaines de leurs propositions après que le mandat a été établi. L'employeur a retiré ses propositions visant la clause 23.18b)iv) et l'appendice E. L'agent négociateur a retiré ses propositions visant les articles 10 et 13.

[10] Pour rendre une décision sur les questions en litige, le conseil d'arbitrage est régi par l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

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.

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

Article 10 – Précompte des cotisations

[12] L'employeur a proposé que l'agent négociateur soit chargé de déterminer les exemptions religieuses pour le versement de cotisations. L'employeur a déclaré avoir réussi à changer cette disposition dans la plupart de ses conventions collectives. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition au motif que cela lui imposerait un fardeau administratif et que le besoin de changement n'avait pas été établi.

[13] Bien que ce soit la norme au sein de la fonction publique centrale d'exiger que l'agent négociateur détermine les exemptions religieuses pour le précompte des cotisations, l'employeur n'a pas démontré que le changement suggéré était nécessaire. Comme la nécessité d'apporter la modification n'a pas été établie, le conseil d'arbitrage rejette cette proposition.

Paragraphe 14.01 – Information destinée aux officiers

[14] L'employeur a proposé que l'accès à la convention collective par voie électronique soit la norme en vertu de la convention collective, une copie papier n'étant fournie que dans le cas

où cet accès ne serait pas disponible. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition en affirmant qu'en mer l'accès à Internet est limité ou inexistant.

[15] Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'employeur.

Article 20 – Congé annuel payé

[16] L'employeur a proposé d'apporter une modification au libellé de la clause 20.02 en remplaçant « emploi continu » par [traduction] « service » dans le calcul des crédits de congé annuel. L'employeur a affirmé que cette modification permettrait de résoudre le problème du calcul des crédits de congé annuel dans le cas des employés dont le service est discontinu. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition au motif que la nécessité d'apporter la modification n'avait pas été établie.

[17] Le conseil d'arbitrage rejette cette proposition.

[18] L'employeur a proposé également d'apporter une modification à cet article en rapport avec sa proposition sur l'indemnité de départ. Nous avons abordé cette question ci-dessous.

Article 29 – Indemnité de départ

[19] L'employeur a proposé la suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite. Il a en outre proposé des dispositions pour le paiement en argent des crédits de congé acquis à la date de signature de la convention collective. La proposition de l'employeur comprenait également une augmentation de l'indemnité de départ payable en cas de mise en disponibilité. Pour compenser la suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite, l'employeur propose une augmentation de la rémunération de 0,25 % en 2011 et de 0,5 % en 2013.

[20] L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition au motif que la nécessité d'apporter la modification n'avait pas été établie et en raison des problèmes de recrutement et de maintien en poste au sein de l'unité de négociation. Subsidiairement, l'agent négociateur a fait observer que d'autres unités de négociation avaient obtenu des gains relatifs à la rémunération en compensation de la perte de l'indemnité de départ.

[21] Le conseil d'arbitrage a conclu que la proposition de l'employeur est conforme au modèle de négociation collective propre à la fonction publique centrale. Par conséquent, le conseil d'arbitrage a décidé que la proposition de l'employeur serait incluse dans la décision.

[22] Il est entendu que le conseil d'arbitrage a décidé que le montant d'indemnité de départ serait calculé pour chaque officier après l'application de toutes les augmentations salariales conformément à la présente décision.

[23] L'augmentation salariale proposée, découlant de la suppression de ces dispositions relatives à l'indemnité de départ, sera abordée ci-après dans la section portant sur la rémunération.

[24] La proposition de l'employeur concernant la clause 20.03 (Congé annuel) est liée aux changements de la convention collective au titre de l'indemnité de départ, et le conseil d'arbitrage accueille la proposition.

Article 30 – Durée du travail et heures supplémentaires

[25] L'employeur a proposé que la clause 30.05 soit supprimée. Cette clause permet l'application de l'appendice I par accord mutuel des parties à la convention collective. L'employeur a fait valoir que la clause n'était plus pertinente et que la suppression de cette clause offrirait à l'employeur une plus grande marge de manœuvre pour modifier les systèmes d'armement en équipage afin de répondre aux nécessités du service.

[26] L'agent négociateur a soutenu que rien ne démontrait la nécessité d'apporter cette modification.

[27] Comme la nécessité d'apporter cette modification n'a pas été établie, le conseil d'arbitrage rejette cette proposition.

Article 40 – Indemnité de travail salissant

[28] L'agent négociateur a proposé une augmentation de l'indemnité de travail salissant de la moitié du taux de rémunération au taux des heures normales pour chaque période complète ou partielle de 15 minutes de travail. Il s'agit du taux de rémunération des employés que les officiers de navire supervisent (équipages de navire).

[29] L'employeur a allégué que le libellé actuel est en conformité avec la plupart des conventions collectives dans la fonction publique centrale. Il a également soutenu que la rémunération pour des périodes de moins de 15 minutes n'est pas pratique pour les employés occupant des postes de supervision où une instruction peut être considérée comme du travail.

[30] Le conseil d'arbitrage accueille la proposition de l'agent négociateur. Le dernier paragraphe de l'article (portant sur la rémunération calculée au prorata pour chaque période de 15 minutes de travail) est par conséquent redondant, et il est supprimé de la convention collective.

Appendice H – Système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche

[31] La majorité des officiers de navire travaille selon un système de « jours de relâche », tel qu'énoncé dans cet appendice, alors que près de 20 % des officiers de navire travaillent selon un système d'horaires de travail établi à l'appendice J de la convention collective. En vertu de l'appendice H, les officiers de navire travaillent en général pendant un cycle de 28 jours. Au cours de la période de travail du cycle, un officier travaille 12 heures par jour, mais il n'est rémunéré que pour 6 heures, tandis que la rémunération pour les 6 heures restantes est créditée dans une banque de « jours de relâche » qui sera utilisée pendant la période hors service du cycle. En vertu de l'appendice J, les officiers de navire travaillent selon un cycle de service d'attente de 14 jours avec une formule d'équivalence de 46,6 heures par semaine. Le temps de travail en vertu de l'appendice J est de 8 heures par jour, en plus de 5,33 heures de « service en attente » commandé par nuit au cours d'un cycle de travail de 14 jours. La convention collective prévoit un taux de rémunération horaire commun à tous les officiers.

[32] L'agent négociateur a affirmé que si on prend en considération la rémunération habituellement versée aux officiers en service d'attente commandé, visés à l'appendice J, ces officiers reçoivent, pour les heures où ils sont « en service » pendant la période de travail du cycle de 14 jours, 11 % de plus que les officiers visés à l'appendice H qui sont rémunérés pour les heures où ils sont « en service » au cours de la période de travail de leur cycle de 28 jours.

[33] Les équipages de navire travaillent selon un système similaire de jours de relâche de 28 jours. Ils reçoivent un facteur de jours de relâche de 1,17 pour chaque jour de travail qui est ensuite crédité à une banque de jours de relâche. Les équipages de navire avaient un facteur de jours de relâche de 1,17 jusqu'à ce qu'il ait été réduit à 1,0 lors de la négociation de la

convention collective de 1991-1994, en contrepartie d'une augmentation salariale de 12,75 % pour les officiers travaillant selon le système de jours de relâche.

[34] L'agent négociateur a proposé d'élever à 1,17 le facteur de jours de relâche visé à l'appendice H, conformément au facteur de jours de relâche des équipages de navire. Il a également soutenu que cette augmentation permettrait de résoudre le problème d'incohérence interne entre la rémunération des officiers visés à l'appendice H et celle des officiers visés à l'appendice J.

[35] L'employeur s'est opposé à cette proposition en faisant valoir que l'agent négociateur avait négocié le facteur de jours de relâche de 1,17 en contrepartie d'une importante augmentation salariale. Il a ajouté que le besoin d'apporter le changement proposé n'avait pas été établi.

[36] L'atteinte d'un consensus n'a pas été possible pour le conseil d'arbitrage sur cette proposition. En vertu de l'article 151 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, « la décision prise à la majorité des membres sur les questions en litige constitue la décision arbitrale du conseil sur ces questions ». Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'agent négociateur. L'agent négociateur a négocié librement l'importante augmentation salariale en compensation de la suppression du facteur de jours de relâche de 1,17 dans la convention collective de 1994. Le fait que la rémunération globale soit différente dans les deux appendices (H et J) découle des systèmes d'horaires de travail différents – la rémunération selon les deux systèmes se fonde sur un taux horaire de rémunération commun. En outre, un retour au facteur de jours de relâche de 1,17 constituerait un gain considérable pour l'agent négociateur. Dans la mesure où l'arbitrage de différends vise à reproduire le résultat d'une négociation collective libre, des gains ou des « améliorations » considérables dans des conventions collectives sont idéalement réalisés à la suite de concessions mutuelles dans le cadre de négociations entre les parties plutôt que par le biais d'une décision.

Appendice I Article 22 – Congé de maladie payé

[37] L'employeur a proposé la suppression du facteur 1,47 pour le calcul du congé de maladie en vertu de cet appendice. L'employeur a soutenu qu'un officier devait acquérir des crédits de congé de maladie payé au rythme prévu à l'article 22 de la convention collective (10 heures pour chaque mois civil durant lequel l'officier touche une rémunération d'au moins

80 heures). L'employeur a affirmé que la décision arbitrale de 2008 avait supprimé ce facteur pour le calcul du congé annuel et que le changement proposé ici était conforme à l'approche adoptée dans cette décision-là. Selon l'employeur, il faudrait veiller à l'uniformité dans le traitement des prestations basées sur les crédits. L'employeur a également affirmé que cet article est difficile à appliquer parce que les officiers travaillent selon des quarts rotatifs de 12 et 8 heures.

[38] L'agent négociateur a fait valoir que le libellé de la convention ne pose pas de problèmes, qu'il y a quelques navires qui sont encore régis par cet appendice et que la nécessité d'apporter la modification n'a pas été établie.

[39] Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'employeur.

Appendice J – Système de service d'attente (46,6 heures)

[40] L'employeur a proposé la suppression de la disposition qui énonce que les navires de la classe 400 sont visés par cet appendice et ne peuvent être placés sous aucun autre système sans accord mutuel avec l'agent négociateur. L'employeur a allégué qu'il s'agissait de supprimer un libellé caduc puisque les navires de la classe 400 seraient progressivement retirés du service. L'employeur a également affirmé que ce type de contrainte imposée par la disposition constituait une ingérence inappropriée dans la détermination de la façon dont un navire pouvait être utilisé.

[41] L'agent négociateur a soutenu que le libellé actuel ne posait aucun problème et que le système fonctionnait bien. Il a affirmé que la nécessité d'apporter la modification proposée n'avait pas été établie.

[42] Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'employeur.

Appendice K – Système d'une semaine de travail de 40 heures

[43] L'employeur a proposé la suppression dans cet appendice de la mention que l'horaire de travail quotidien normal se situait entre 6 h et 18 h. Il a également proposé la suppression de l'exigence de préavis de 48 heures de tout changement des heures de début de travail. L'agent négociateur s'est opposé à la proposition au motif que la nécessité d'apporter la modification n'avait pas été établie.

[44] Le conseil d'arbitrage rejette cette proposition.

[45] L'agent négociateur a proposé que les heures supplémentaires visées par cet appendice soient rémunérées au taux double le deuxième jour de repos, peu importe que l'officier ait travaillé ou non le premier jour de repos. L'agent négociateur a affirmé que les équipages de navire sont rémunérés au taux double le deuxième jour de repos et que ce changement permettrait de s'assurer que les officiers et les équipages de navire soient traités de façon équitable. L'employeur s'est opposé à la proposition au motif que cela risquerait de donner au deuxième jour de repos une valeur plus importante qu'au premier.

[46] Le conseil d'arbitrage accueille la proposition de l'agent négociateur.

Salaires et augmentations économiques

[47] L'agent négociateur a proposé une augmentation économique des salaires de 2,9 % par année de la convention collective. L'employeur a proposé une augmentation économique de 1,5 % par année de la convention collective (en plus d'une augmentation supplémentaire de 0,25 % la première année et de 0,5 % la troisième année, pour compenser la suppression de l'indemnité de départ en cas de démission ou de départ à la retraite).

[48] Dans l'ensemble, le taux des augmentations économiques à la fonction publique fédérale a été de 1,5 %. Le conseil d'arbitrage estime que la nécessité de s'écarter de ce taux n'a pas été démontrée. Par conséquent, le conseil d'arbitrage accorde une augmentation de 1,5 % par année de la convention collective. En outre, il accorde une augmentation supplémentaire de 0,25 % la première année et de 0,5 % la troisième année (conformément à la proposition de l'employeur de supprimer les indemnités de départ de la convention collective) :

Le 1 ^{er} avril 2011 :	1,75 %
Le 1 ^{er} avril 2012 :	1,5 %
Le 1 ^{er} avril 2013 :	2,0 %

Augmentation économique de multiples indemnités

[49] L'agent négociateur a proposé une augmentation de toutes les indemnités de 2,9 % par année de la convention collective de trois ans. Dans son exposé, l'agent négociateur a fourni une liste des indemnités pertinentes :

Article 25 : Indemnité de repas et de logement

Appendice E : Élèves-officiers de la Garde côtière canadienne : indemnités mensuelles

Appendice G : Indemnité de responsabilités supplémentaires

Appendice F : Indemnité de spécialiste en sauvetage; Indemnité pour application de la Loi sur les pêches; Indemnité pour abordage armé; Indemnité de plongée; Indemnité de l'équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire.

[50] L'employeur s'est opposé à la proposition en affirmant que l'augmentation proposée ne correspondait pas aux modèles de règlement actuellement établis au sein de la fonction publique fédérale.

[51] L'employeur a également déclaré que les indemnités en question devraient être limitées à celles qui sont visées par la définition d'« indemnité » figurant à la clause 2.01 de la convention collective. Il a affirmé qu'il avait soulevé cette objection dans ses arguments sur le mandat de l'arbitrage de différends et que l'agent négociateur n'avait pas répondu à la position de l'employeur.

[52] Le mandat du présent conseil d'arbitrage comprenait cette proposition de l'agent négociateur. Comme il est indiqué dans le mandat (au paragraphe 5), toute question de compétence soulevée à propos de [traduction] « l'inclusion d'une condition d'emploi dans le présent mandat doit être soumise dans les plus brefs délais au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, lequel est seul habilité à rendre une décision à cet égard aux termes du paragraphe 144(1) de la *Loi* ». L'employeur n'a pas soumis une telle demande au président. Par conséquent, le présent conseil d'arbitrage est saisi à bon droit de la proposition de l'agent négociateur.

[53] Le conseil d'arbitrage estime qu'il convient d'accorder une augmentation des indemnités qui correspond à l'augmentation économique des salaires, sans compter les augmentations

pour compenser la perte de l'indemnité de départ. Le conseil d'arbitrage accorde ainsi une augmentation des indemnités énumérées ci-dessus de 1,5 % par année de la convention collective.

Clause 43.01 – Durée et renouvellement

[54] Les parties conviennent que la durée de la convention collective sera de trois ans (date d'expiration : le 31 mars 2014).

[55] L'agent négociateur a proposé que toutes les prestations et questions d'ordre pécuniaire, y compris toutes les indemnités, soient rétroactives au 1^{er} avril 2011. L'employeur s'est opposé à cette proposition au motif que le libellé actuel de la convention collective est en conformité avec l'ensemble des conventions collectives au sein de la fonction publique centrale.

[56] Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'agent négociateur.

[57] L'employeur a proposé une période de mise en œuvre des dispositions de la convention collective de cent cinquante (150) jours. L'agent négociateur s'est opposé à cette proposition. Le conseil d'arbitrage rejette la proposition de l'employeur.

[58] Sauf indication contraire, la convention entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013.

Application de la décision arbitrale

[59] Le conseil d'arbitrage demeurera saisi de cette affaire pour une période de deux mois à compter de la date de la présente décision au cas où les parties auraient de la difficulté à la mettre à exécution.

Ian R. Mackenzie

Pour le conseil d'arbitrage

Le 1^{er} mai 2013.

Traduction de la CRTFP