

Date : Le 14 juillet 2008

Dossier : 585-18-13

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Devant un conseil d'arbitrage

ENTRE :

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

**LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS DE LA BASE DES FORCES CANADIENNES DE
SUFFIELD, EN ALBERTA**

employeur

**CONCERNANT LES CONDITIONS D'EMPLOI PRÉVUES DANS UNE PREMIÈRE
CONVENTION COLLECTIVE QUI S'APPLIQUE AUX EMPLOYÉS DE L'EMPLOYEUR, SAUF
CEUX ET CELLES QUI OCCUPENT UN RANG HIÉRARCHIQUE SUPÉRIEUR À CELUI DE
SUPERVISEUR**

Devant : Brian Foley, président et

Trisha Gain et Dale Clark, membres

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT : Maggie Armstrong et le comité de négociation

REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR : Sonya Gonsalves et le comité de négociation

**Affaire entendue à Calgary (Alberta),
du 24 au 26 juin 2008.**

(Traduction de la CRTFP)

1. CONTEXTE

Le 15 décembre 2006, le syndicat a obtenu son accréditation de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») à titre d'agent négociateur pour une unité de négociation formée d'employés au service de l'employeur à la Base des Forces canadiennes de Suffield, en Alberta, à proximité de Medicine Hat, dans cette même province. L'unité de négociation compte environ 107 employés, dont 28 employés à temps plein et 60 employés à temps partiel, 14 employés saisonniers et 5 employés occasionnels. Ceux-ci sont répartis dans divers centres de service sur la base militaire, notamment le SuperMart de Canex, divers mess pour le personnel subalterne, les adjudants, les sergents et les officiers, le centre de conditionnement physique et de loisirs, la bibliothèque, et le centre pour enfants d'âge préscolaire.

Les représentants des comités de négociation de l'employeur et du syndicat se sont rencontrés à un certain nombre de reprises en 2007 et sont parvenus à s'entendre au sujet de nombreuses dispositions qui devaient être intégrées dans leur première convention collective.

Toutefois, les discussions ont abouti à une impasse concernant la question du salaire et des augmentations de salaire et quelque dix autres dispositions.

À la fin de 2007, le syndicat a présenté une demande à la Commission en vue de faire nommer un conseil d'arbitrage devant statuer sur les questions demeurant en litige.

En février 2008, la Commission a nommé Brian Foley, Trisha Gain et Dale Clark membres du conseil d'arbitrage et les dates d'audience du conseil d'arbitrage ont alors été fixées aux 24, 25 et 26 juin 2008 à Calgary, en Alberta.

Les membres du conseil d'arbitrage se sont réunis à Calgary le 24 juin 2008. Avec l'assentiment de l'employeur et du syndicat, un processus de médiation a été utilisé afin de déterminer si certaines des questions en litige, voire la totalité d'entre elles, pouvaient être réglées sans que l'on ait recours au mécanisme formel de l'audience du conseil d'arbitrage.

Il y a ensuite eu médiation les 24 et 25 juin 2008. L'employeur et le syndicat se sont entendus sur la majorité des modalités d'une première convention collective qui étaient demeurées en suspens, dont la durée de la convention collective, soit du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2010.

Toutefois, l'employeur et le syndicat n'ont pas été en mesure de s'entendre sur les taux de rémunération et les augmentations de salaire qui s'appliqueraient pendant les trois années de leur première convention collective.

Avant que les membres du conseil d'arbitrage se réunissent à Calgary, en Alberta, l'employeur et le syndicat avaient remis aux membres du conseil d'arbitrage des arguments écrits exhaustifs sur toutes les questions en litige, dont les taux de rémunération et les augmentations de salaire. À l'audience d'arbitrage, des représentants de l'employeur et du syndicat ont présenté leurs arguments oraux sur les questions du taux de rémunération et des augmentations de salaire.

2. DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET JURISPRUDENCE ARBITRALE PERTINENTE

L'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* stipule ce qui suit :

« 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. »

Dans sa décision de 1993 concernant Yarrow Lodge Ltd., (CRTCB n° B444/93), la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a fait ressortir que les arbitres de différends ont recours à deux principes, soit la théorie de la reproduction et la détermination de ce qui est juste et raisonnable dans les circonstances. Ces deux principes étaient décrits par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique de la façon suivante :

[Traduction]

« En appliquant le principe de la reproduction, un arbitre a pour but de reproduire ou d'élaborer une convention collective qui reflète avec le plus de fidélité possible la convention collective qui aurait été le fruit d'une négociation conventionnelle entre les parties si elles étaient parvenues à conclure une convention collective. Cette approche a pour but de placer les deux parties dans la position dans laquelle elles se seraient trouvées si les négociations n'avaient pas été rompues. Toutefois, les arbitres doivent veiller à combler une grave lacune que comporte cette approche; en effet, ils ne veulent pas tout simplement reproduire des déséquilibres importants dans les pouvoirs des parties au moment de rédiger les conditions d'emploi. Les arbitres tentent de prendre en compte d'autres critères objectifs, comme les conditions d'emploi d'autres employés qui effectuent des tâches similaires. Par conséquent, en plus d'avoir recours au principe de la reproduction, ils imposent des conditions qu'ils considèrent justes et raisonnables. »

Le processus permettant d'établir ce qui est juste et raisonnable dans l'ensemble des circonstances d'une affaire en particulier comporte [traduction] « [...] une analyse des données objectives desquelles les conclusions sont tirées en ce qui touche les conditions d'emploi appliquées dans le marché du travail pertinent pour du travail semblable à celui qui est en litige » (Beacon Hill Lodges of Canada, (1985) 19 L.A.C. (3d) 288 (Hope)).

Comme l'exposait l'arbitre Stan Lanyon dans sa décision non publiée d'avril 1996 sur l'Electrical Contractors Association of Alberta, [traduction] « [...] un arbitre tiendra compte de facteurs comme la position respective des parties lors des négociations, des règlements conclus par d'autres parties, de l'importance des questions en litige, tant du point de vue des négociations collectives que des parties elles-mêmes, et des compromis probables qui auraient été faits pendant les négociations, tant sur des points précis que sur l'ensemble de la convention collective ».

Comme l'exposait en date du 15 décembre 1996 la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans The Bay V. Labour Relations Board et al, dossier C962861 sous la plume de monsieur le juge Henderson :

[Traduction]

« [...] l'arbitre de différends doit se laisser guider non seulement par la situation actuelle des parties, mais aussi par des préoccupations plus générales comme le climat économique global et les conditions du marché du travail qui prévalent pour un travail semblable. Les conventions collectives négociées par d'autres parties qui se sont trouvées dans une situation similaire récemment représentent une source importante de renseignements objectifs. »

Dans le cadre de l'application de ces principes d'arbitrage de différends, un arbitre doit décider objectivement quelle norme prévaut dans les relations se caractérisant par un travail similaire accompli dans des conditions de travail similaires. Les conditions d'emploi, les augmentations de salaire et les taux de rémunération établis dans les négociations portant sur des emplois similaires dans les mêmes régions géographiques représentent des facteurs de comparaison qui devraient être repris dans l'arbitrage de différends.

Les décisions d'arbitrage de différends doivent reposer sur les normes qui prévalent dans le cas de classifications particulières dans les mêmes régions géographiques. L'arbitrage de différends ne constitue pas une tribune adéquate pour innover ou pour réaliser une percée. Les arbitres de différends doivent tenter de reproduire le processus de négociation collective et ce dont ont convenu les parties en contexte de négociation collective libre. En conséquence, les arbitres de différends suivent habituellement les tendances en matière de négociations plutôt que de les établir.

3 . AUGMENTATIONS DE SALAIRE – ARGUMENTS DE L’EMPLOYEUR ET DU SYNDICAT

Les 107 employés de l’employeur sont classifiés en dix échelles de rémunération, selon la complexité relative des fonctions qu’ils exercent. L’éventail des salaires dans ces échelles de rémunération et les taux horaires de salaire en date du 1^{er} avril 2006 (date de la dernière augmentation de salaire) sont les suivants :

ÉCHELLE	DÉBUT	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS
1	8,35 \$	8,63 \$	8,88 \$	9,16 \$
2	8,67 \$	8,93 \$	9,22 \$	9,50 \$
3	8,92 \$	9,25 \$	9,49 \$	9,81 \$
4	9,61 \$	9,88 \$	10,22 \$	10,53 \$
5	10,85 \$	11,17 \$	11,54 \$	11,86 \$
6	11,29 \$	11,65 \$	12,02 \$	12,38 \$
7	13,56 \$	14,60 \$	15,66 \$	16,71 \$
8	15,81 \$	16,28 \$	16,82 \$	17,33 \$
9	17,55 \$	17,67 \$	17,97 \$	18,27 \$
10	18,74 \$	19,30 \$	19,88 \$	20,47 \$

L’employeur a proposé au conseil d’arbitrage que le taux de rémunération horaire du 1^{er} avril 2006 soit haussé comme suit pendant la durée de la première convention collective :

- 1^{er} avril 2007 – augmentations moyennes du salaire horaire d’environ 5 %;
- 2 avril 2008 – augmentation de 3,25 % de tous les taux de rémunération;
- 1^{er} avril 2009 – augmentation de 3,25 % de tous les taux de rémunération.

Le syndicat a proposé les augmentations de salaire suivantes au cours de la durée de la première convention collective :

- 1^{er} avril 2007 – rajustement général dicté par le marché de 1,65 \$ l’heure à tous les taux de rémunération;
- 1^{er} octobre 2007 – augmentation de 3,25 % de tous les taux de rémunération;
- 1^{er} avril 2008 – augmentation de 3,5 % de tous les taux de rémunération;
- 1^{er} avril 2009 – augmentation de 3,5 % de tous les taux de rémunération.

Le syndicat a également demandé que les échelles de rémunération soient modifiées de manière à prévoir un taux de rémunération dans chaque échelle après trois mois et l’application des augmentations de salaire rétroactivement à toute personne ayant travaillé chez l’employeur n’importe quand au cours de la période ayant débuté le 1^{er} avril 2007, même si ces personnes ne sont pas présentement employées par l’employeur.

L'employeur a fait valoir que l'augmentation de salaire de 5 % qu'il proposait à compter du 1^{er} avril 2007 était conforme, voire supérieure, aux augmentations de salaire exprimées en pourcentage qui prévalaient généralement en Alberta, plus précisément en ce qui concerne les autres bases des forces armées dans l'ensemble du Canada. L'employeur soutenait qu'il offrait à ses employés des avantages supérieurs à ceux fournis par de nombreux autres employeurs en Alberta et qu'en contexte de rémunération globale, le taux de rémunération de l'employeur et son régime de rémunération globale seront très concurrentiels dans le marché de l'Alberta une fois que les augmentations de salaire de 2007 et de 2008 auront été mises en œuvre.

L'employeur a reconnu qu'il s'est buté à des problèmes de recrutement et de maintien en poste par le passé et qu'il éprouvait encore de telles difficultés. Toutefois, l'employeur a fait valoir que les augmentations de salaire qu'il proposait pour la durée de la convention collective devraient le placer en position favorable pour parvenir à recruter des employés et à les maintenir en poste.

L'employeur a souligné que la proposition d'augmentation de salaire faite par le syndicat au cours de la première année de la convention collective excède d'environ 20 % le taux de rémunération d'avril 2006 et que les autres augmentations de salaire proposées par le syndicat placeraient l'employeur dans une situation financière et économique indéfendable et insoutenable, ce qui entraînerait la compression ou l'interruption possible de certains des services de la base des Forces armées de Suffield.

L'employeur a demandé que le conseil d'arbitrage accorde des augmentations de salaire qui concordent avec les propositions de l'employeur. L'employeur a également demandé que le conseil d'arbitrage limite le paiement de la rétroactivité du taux de rémunération aux employés qui travaillent encore chez l'employeur. Enfin, l'employeur a demandé que le conseil d'arbitrage n'accepte pas la demande du syndicat qu'un taux de rémunération horaire après trois mois soit intégré aux échelles de rémunération.

En présentant à l'audience d'arbitrage ses arguments de vive voix concernant la question de la rétroactivité du taux de rémunération, le syndicat a fait référence à un certain nombre de décisions arbitrales qui accordaient la rétroactivité complète du taux de rémunération pour toutes les personnes qui avaient travaillé pendant la période de rétroactivité de la paye. En ce qui concerne l'instauration d'un taux de rémunération horaire dans les échelles de rémunération en vigueur après trois mois, le syndicat a produit des documents qui établissaient qu'un vaste échantillonnage des conventions collectives dans la région de Medicine Hat comprenaient un taux de rémunération après trois mois dans leurs échelles de rémunération.

En ce qui touche le rajustement général dicté par le marché sous forme d'augmentation de salaire de 1,65 \$ l'heure à tous les taux de rémunération dont l'application était proposée par le syndicat à compter du 1^{er} avril 2007 et les autres augmentations de salaire proposées après cette date, le syndicat s'est reporté à ses arguments écrits, en soulignant que les documents établissaient ce qui suit :

- Les taux de rémunération horaire des employés de l'employeur étaient bien inférieurs aux taux de rémunération horaires pour des emplois comparables ou similaires dans la région de Medicine Hat, et très inférieurs aux taux de rémunération pour la ville de Medicine Hat.
- En raison de la vigueur de l'économie de l'Alberta et des conditions difficiles du marché de l'emploi, les augmentations de salaire qui prévalaient en Alberta en 2007 et 2008 étaient

beaucoup plus élevées qu'ailleurs au Canada.

- L'employeur est sans cesse confronté à des problèmes importants de recrutement et de maintien en poste et, sauf si les augmentations de salaire proposées par le syndicat sont mises en œuvre, ces problèmes de recrutement et de maintien en poste s'aggraveront; et
- L'employeur n'a pas produit de preuve objective pour réfuter les arguments du syndicat selon lesquels l'employeur se trouve dans une situation économique favorable, caractérisée par de la stabilité financière et une forte capacité financière, et selon lesquels les services de l'employeur ne seraient pas désavantagés par la mise en œuvre des augmentations de salaire proposées par le syndicat.

4. DÉCISION DU CONSEIL D'ARBITRAGE – TAUX DE RÉMUNÉRATION ET AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Le conseil d'arbitrage a examiné avec soin les arguments écrits et verbaux de l'employeur et du syndicat et toute la documentation fournie à l'appui de leurs arguments écrits. Le conseil d'arbitrage a également pris en considération les taux de rémunération et les augmentations de salaire des classifications de postes dans les régions de Medicine Hat et du sud de l'Alberta qui sont comparables aux classifications de postes de l'employeur.

Pour déterminer quels taux de rémunération et quelles augmentations de salaire devraient s'appliquer pendant la durée de la convention collective, le conseil d'arbitrage a beaucoup mis l'accent sur le contenu de l'article 148 de la *LRTFP* et sur la jurisprudence arbitrale concernant l'arbitrage de différends en général, et l'arbitrage de différends relatifs à la première convention collective en particulier.

Ayant procédé de la sorte, le conseil d'arbitrage a établi que les taux de rémunération et les hausses de salaire qui suivent s'appliqueront pendant la durée de la convention collective de trois ans :

A) TAUX DE RÉMUNÉRATION ET AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN VIGUEUR EN DATE DU 1^{ER} AVRIL 2007

À compter du 1^{er} avril 2007, les taux de rémunération horaires des échelles de rémunération 1 à 4 inclusivement seront haussés de 1,25 \$ l'heure et les taux de rémunération horaires des échelles de rémunération 5 à 10 inclusivement seront augmentés de 1,00 \$ l'heure.

De plus, un taux de rémunération applicable après trois mois sera ajouté aux échelles des salaires. Le taux de rémunération horaire qui en résultera sera le suivant à compter du 1^{er} avril 2007 :

ÉCHELLE	DÉBUT	3 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS
1	9,60 \$	9,74 \$	9,88 \$	10,13 \$	10,41 \$
2	9,92 \$	10,05 \$	10,18 \$	10,47 \$	10,75 \$
3	10,17 \$	10,34 \$	10,50 \$	10,74 \$	11,06 \$
4	10,86 \$	11,00 \$	11,13 \$	11,47 \$	11,78 \$
5	11,85 \$	12,01 \$	12,17 \$	12,54 \$	12,86 \$
6	12,29 \$	12,47 \$	12,65 \$	13,02 \$	13,38 \$
7	14,56 \$	15,08 \$	15,60 \$	16,66 \$	17,71 \$
8	16,81 \$	17,05 \$	17,28 \$	17,82 \$	18,33 \$
9	18,55 \$	18,61 \$	18,67 \$	18,97 \$	19,27 \$
10	19,74 \$	20,02 \$	20,30 \$	20,88 \$	21,47 \$

- 1) Les augmentations de salaire rétroactives au 1^{er} avril 2007 seront payées à toute personne employée par l'employeur au cours de la période visée par la rétroactivité, même si elle n'est plus au service de l'employeur.
- 2) Tout employé dont le taux de rémunération est plus élevé que l'échelon supérieur ne verra pas sa rémunération actuelle réduite, mais conservera son taux de rémunération actuel jusqu'à ce que l'échelon supérieur de la grille de salaires de son niveau d'emploi dépasse son taux de rémunération; à ce stade, le taux de rémunération de ces employés sera augmenté jusqu'au taux le plus proche de la grille.

B) TAUX DE RÉMUNÉRATION ET AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN VIGUEUR EN DATE DU 1^{ER} AVRIL 2008

À compter du 1^{er} avril 2008, les taux de rémunération horaires des échelles de rémunération 1 à 10 inclusivement seront haussés de 0,80 \$ l'heure. Le taux de rémunération horaire qui en résultera sera le suivant à compter du 1^{er} avril 2008 :

ÉCHELLE	DÉBUT	3 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS
1	10,40 \$	10,54 \$	10,68 \$	10,93 \$	11,21 \$
2	10,72 \$	10,85 \$	10,98 \$	11,27 \$	11,55 \$
3	10,97 \$	11,14 \$	11,30 \$	11,54 \$	11,86 \$
4	11,66 \$	11,80 \$	11,93 \$	12,27 \$	12,58 \$
5	12,65 \$	12,81 \$	12,97 \$	13,34 \$	13,66 \$
6	13,09 \$	13,27 \$	13,45 \$	13,82 \$	14,18 \$
7	15,36 \$	15,88 \$	16,40 \$	17,46 \$	18,51 \$
8	17,61 \$	17,85 \$	18,08 \$	18,62 \$	19,13 \$
9	19,35 \$	19,41 \$	19,47 \$	19,77 \$	20,07 \$
10	20,54 \$	20,82 \$	21,10 \$	21,68 \$	22,27 \$

- 1) Les augmentations de salaire rétroactives au 1^{er} avril 2008 seront payées à toute personne employée par l'employeur au cours de la période visée par la rétroactivité, même si elle n'est plus au service de l'employeur.
- 2) Tout employé dont le taux de rémunération est plus élevé que l'échelon supérieur ne verra pas sa rémunération actuelle réduite, mais conservera son taux de rémunération actuel jusqu'à ce que l'échelon supérieur de la grille de salaires de son niveau d'emploi dépasse son taux de rémunération; à ce stade, le taux de rémunération de ces employés sera augmenté jusqu'au taux le plus proche de la grille.

C) AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN VIGUEUR EN DATE DU 1^{ER} AVRIL 2009

Le taux de rémunération horaire des échelles de rémunération 1 à 10 inclusivement sera augmenté de 3,5 % à compter du 1^{er} avril 2009.

**Brian Foley
Président
Conseil d'arbitrage**