

AFFAIRE CONCERNANT

*LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL*

et un différend entre  
**la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde)**

et

**le Conseil du Trésor (l'employeur),**  
relativement aux employés de l'employeur faisant partie du

**Groupe Officiers de navire**

**Devant :** Sydney Baxter, président  
Joe Herbert et Anthony Boettger, membres du conseil d'arbitrage

**Pour la Guilde :** David Jewitt, Alison Longmore

**Pour l'employeur :** Patricia A. Phee, Guiseppe DiRaimo, Karine Beauchamp

Affaire entendue à Ottawa (Ontario), le 14 mai 2018.  
(Traduction de la CRTESPF)

1. Dans une lettre du 24 novembre 2017, la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde) a demandé l'arbitrage en vertu de l'article 136 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la *Loi*) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Officiers de navire. Avec sa demande, l'agent négociateur a fourni une liste des conditions d'emploi qu'il souhaitait renvoyer à l'arbitrage.

### **L'employeur et l'unité de négociation**

2. L'unité de négociation se compose d'environ 1 100 officiers de navire employés par le gouvernement fédéral. Environ quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) sont employés à titre d'officiers de la Garde côtière canadienne, qui est un organisme de service spécial au sein du ministère des Pêches et des Océans (MPO) depuis 2005. Le reste des employés travaillent en tant qu'officiers à bord de certains navires sous le ministère de la Défense nationale (MDN) dans la flotte auxiliaire de la marine canadienne.

3. Les navires auxiliaires de la Marine du MDN offrent un soutien en mer et au port aux Forces canadiennes et aux alliés du Canada au sein de l'OTAN. Ces navires auxiliaires comprennent des remorqueurs de port, des remorqueurs côtiers, une grue flottante, des repêcheurs de torpilles, un navire sous-marin de patrouille, des installations flottantes pour les opérations de démagnétisation et de ravitaillement et un remorqueur d'incendie. Ces navires sont immatriculés à Halifax, à Victoria et à Nanouose, en Colombie-Britannique.

4. La Garde côtière canadienne est responsable de protéger les eaux côtières canadiennes et fournit une vaste gamme de services, y compris la recherche et le sauvetage, l'intervention environnementale, le déglacage, le mouillage de bouées, les navires hauturiers de patrouille extracôtiers, les services des navires-hydrographes et la recherche océanographique, les opérations de sécurité maritime, les services de communications et de trafic maritimes et la protection des eaux navigables. Les membres de la Guilde dans le « groupe des instructeurs » (INS) sont employés en tant qu'instructeurs de génie maritime et de sciences nautiques au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney (en Nouvelle-Écosse).

5. La flotte de la Garde côtière canadienne a environ cent seize navires (116). Ces navires comprennent des brise-glaces, des navires océaniques de recherches et de

sondages, des navires de sauvetage, des navires-baliseurs, des patrouilleurs semi-hauturiers et des navires de patrouille de haute mer, et bien d'autres. Chaque catégorie différente de navire exige un personnel différent avec différents niveaux de compétence. Les navires plus gros peuvent avoir environ 6 à 8 officiers « en service » et 14 à 18 membres de l'équipage de l'unité de négociation du groupe des équipages de navires. Un plus petit navire peut seulement avoir deux officiers à bord, et 2 à 4 autres membres d'équipage de l'unité de négociation du groupe des équipages de navires. Ces navires sont immatriculés à des stations et des bases de la Garde côtière partout dans le pays.

### **Historique des négociations**

6. Les parties ont échangé des propositions les 17 et 18 juin 2014, et par la suite ont entrepris environ vingt (20) jours de négociations collectives entre le 25 novembre 2014 et le 14 septembre 2017 en vue de renouveler la convention collective.

7. Finalement, les parties ont conclu une entente et signé les dispositions suivantes :

1. Article 10 - Précompte des cotisations;
2. Article 20 - Congé annuel payé;
3. Clause 23.02a) - Augmentation du nombre de jours de congé de décès;
4. Clause 23.18 - Modifications aux raisons pour accorder un congé payé pour obligations familiales;
5. Article 29 - Indemnité de départ (et les modifications en conséquence à la clause 20.03 (Congé annuel));
6. Article 31 - Indemnité de rappel au travail : clause 31.02a) remplacement des miles en kilomètres.

8. Dans une lettre du 30 janvier 2018, Catherine Ebbs, présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, a nommé les personnes suivantes au conseil d'arbitrage pour entendre les questions en litige et statuer à cet égard :

Sydney Baxter, président

Joe Herbert et Anthony Boettger, membres

9. Une audience d'arbitrage a été prévue pour le 14 mai 2018.

10. Avant l'audience d'arbitrage, les parties ont échangé des mémoires, dont des copies ont été présentées au conseil d'arbitrage (le Conseil), offrant la possibilité au Conseil d'examiner les positions des parties avant la date prévue de l'audience.

11. Au début de l'audience d'arbitrage le 14 mai 2018, les parties ont informé le Conseil qu'elles avaient signé les dispositions suivantes de la convention collective :

Article 12 — Exposé des fonctions;

Article 36 — Appréciation du rendement et dossier des officiers.

12. Au cours de l'audience du 14 mai 2018, le Conseil a accordé aux parties l'occasion de présenter d'autres arguments et de développer leurs positions contenues dans leurs mémoires.

13. Au cours de la présentation de l'employeur au Conseil, Mme Phee, la négociatrice en chef de l'employeur, a demandé d'avoir la possibilité de répondre à la réponse de la Guilde aux observations de l'employeur.

14. Bien que cette demande n'ait pas suivi la procédure normale (selon laquelle la Guilde présenterait ses observations, après quoi l'employeur présenterait les siennes et répondrait à la position de la Guilde, et enfin, la Guilde aurait la possibilité de répondre aux observations de l'employeur), le Conseil, dans un effort visant à ne pas paraître rigide dans ses procédures, a donné à Mme Phee la possibilité de répondre après que la Guilde ait présenté sa réponse finale aux observations de l'employeur.

15. De plus, dans l'intérêt de l'équité, le Conseil a accordé à la Guilde sa demande de présenter tout renseignement supplémentaire par écrit en réponse aux nouvelles questions soulevées par les observations de l'employeur qui ont eu lieu à la fin de la journée, plutôt que de prévoir une autre journée pour l'audience pour que la Guilde puisse donner sa réponse par oral.

16. Par conséquent, le Conseil accepte les renseignements supplémentaires fournis par l'entremise d'une lettre de M. Jewitt, l'avocat de la Guilde, en date du 21 juin 2018, concernant l'opposition de Mme Phee, par l'entremise de sa lettre en date du 22 juillet 2018, pour la raison suivante.

17. Le Conseil a conclu que les observations de la Guilde à cet égard étaient souples et conformes à ce que le Conseil avait demandé et a autorisé à la Guilde de présenter, en particulier compte tenu de l'ordre irrégulier des procédures le 14 mai 2018. Le contenu de la lettre du 21 juin 2018 constituait une réponse appropriée aux renseignements que l'employeur a présentés à la fin de la journée de l'audience le 14 mai 2018.

18. Enfin, il convient de noter que les deux parties se sont vu offrir la possibilité de présenter des renseignements supplémentaires jusqu'au vendredi 27 juillet 2018 inclus. En fait, pas plus tard que ce jour-là, l'employeur a fourni au Conseil une copie d'une décision du bureau de conciliation exécutoire, rédigée par le président Serge Brault, qui portait sur la détermination des questions économiques et pécuniaires en suspens liées à la convention collective de 2014-2018 pour l'Association des juristes de Justice (AJJ). Une décision que le Conseil a examinée et qu'il commentera plus tard au cours de la présente décision.

19. Le Conseil se tourne maintenant vers les questions toujours en litige.

20. Pour parvenir à sa décision, le Conseil a examiné les observations des parties à la lumière des facteurs énumérés à l'article 148 de la *Loi*.

### ***Facteurs prépondérants***

***148 (1) Dans la conduite de ses séances et la prise de ses décisions arbitrales et afin de décider si le niveau de rémunération et les autres conditions d'emploi constituent une utilisation prudente des fonds publics et sont suffisants pour permettre à l'employeur de remplir ses besoins opérationnels, le conseil d'arbitrage se fonde sur les facteurs prépondérants suivants :***

***a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;***

*b) la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.*

**Autres facteurs**

*(2) Si cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1), le conseil d'arbitrage peut prendre en considération les facteurs suivants :*

*a) les rapports entre la rémunération et les 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;*

*b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport 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 pertinentes;*

*c) la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*

*d) l'état de l'économie canadienne.*

21. Le Conseil a aussi examiné la lettre de l'honorable Scott Brison, C.P., député, président du Conseil du Trésor, aux chefs des agents négociateurs de la fonction publique en date du 3 juin 2016, qui se lit en partie comme suit :

*Facteurs prépondérants dans l'arbitrage/la conciliation :*

*Les agents négociateurs au sein de l'administration publique centrale et des organismes distincts pourront faire valoir à une CIP [Commission de l'intérêt public] ou à un conseil d'arbitrage que la commission ou le conseil, en tant que tierce partie véritablement indépendante, est libre de peser les facteurs jugés à propos, sans égard à la prépondérance. L'employeur ne s'opposera pas à cet argument, et n'argumentera pas non plus qu'un facteur est prépondérant.*

*L'employeur s'engage aussi à informer la commission ou le conseil que la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées n'est pas un facteur important. Cependant, le gouvernement conserve le droit de faire valoir des arguments sur l'état de l'économie canadienne ainsi que sur la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens.*

**Questions toujours en litige**

Appendice G : Indemnité de responsabilités supplémentaires

22. La Guilde propose de modifier l'appendice G de façon à :

1. élargir la liste des postes qui ont le droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires (IRS) pour inclure le « sous-groupe des installations flottantes » et les instructeurs au Collège de la Garde côtière canadienne.

2. prolonger la durée pendant laquelle un officier a le droit de recevoir l'IRS au moment où il est affecté à terre à des fins de formation, ou à un poste à terre à titre intérimaire. À l'heure actuelle, lorsque des membres de la Guilde passent à ce type d'affectation, l'employeur cesse de leur payer l'IRS après 120 jours. La Guilde propose de modifier cette clause de sorte que ses membres reçoivent l'IRS pour 365 jours.

23. L'employeur recommande que le Conseil inclue l'IRS actuelle sans modifications dans la décision arbitrale.

24. Le Conseil détermine que cette disposition doit être modifiée de façon à prolonger le temps pendant lequel un officier a le droit de recevoir l'IRS lorsqu'il est affecté à terre à des fins de formation, ou à un poste à terre à titre intérimaire, de 120 jours dans la disposition actuelle à 365 jours.

Article 24 et Appendice H — Droit aux heures supplémentaires pendant la durée du voyage.

25. Le libellé actuel de cet article que la Guilde propose de modifier se lit comme suit :

24.04 Lorsque l'officier est tenu de voyager conformément aux paragraphes 24.02 et 24.03 :

b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

- ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser huit (8) heures de rémunération calculées au taux des heures normales;
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il voyage, l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.

#### Appendice H, Article 24 — Temps de déplacement

L'officier assujéti au présent appendice qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu au présent appendice pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

- 26. La Guilde propose de modifier les clauses 24.04(b)ii) et (c) et l'appendice H, Article 24 pour refléter neuf (9) heures.
- 27. Dans son offre exhaustive du 12 septembre 2017, l'employeur a fourni la contre-proposition suivante à la Guilde dans le cadre d'un règlement négocié, que la Guilde a refusée.

[Traduction]

24.04 Lorsque l'officier est tenu de voyager conformément aux paragraphes 24.02 et 24.04 :

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'officier touche une rémunération d'un jour normal de travail.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
  - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser **douze (12) heures de rémunération calculées au taux des heures normales ou ne doit pas dépasser quinze (15) heures de rémunération calculées au taux des heures normales s'il voyage hors du Canada ou des états continentaux des États-Unis.**
- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il voyage,

l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de **douze (12) heures** de rémunération au **taux des heures normales ou ne doit pas dépasser quinze (15) heures de rémunération calculées au taux des heures normales s'il voyage hors du Canada ou des états continentaux des États-Unis.**

28. Le Conseil décide que les dispositions en vertu de la clause 24.04 et l'Appendice H soient modifiées conformément à la proposition de la Guilde.

Clauses 25.02 et 25.03 - Indemnité de repas - Lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais ne sont pas disponibles : et

Clause 30.09 — Indemnité de repas dans le cas où les repas ne sont pas fournis.

29. La Guilde propose de modifier les clauses 25.02 a) et b) et 25.03 a) et b) comme suit :

Remplacer le montant avec la Directive sur les voyages du Conseil national mixte

30. L'employeur s'oppose aux propositions de la Guilde.

31. Le Conseil conclut comme suit :

Que dix dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (10,98 \$) soit remplacé par treize dollars (13 \$) et douze dollars et trois cents (12,03 \$) soit remplacé par quatorze dollars (14 \$), aux clauses 25.02 b) et 25.03 b), respectivement.

32. De plus, que toutes les références à dix dollars (10 \$) à la clause 30.09 soient remplacées par douze dollars (12 \$).

#### Taux de rémunération

33. L'employeur propose d'augmenter tous les taux de rémunération de la façon suivante :

1<sup>er</sup> avril 2014 : 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2015 : 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2016 : 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2017 : 1,25 %

34. La proposition de la Guilde est comme suit :

1<sup>er</sup> avril 2014 : Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2015 : Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2016 : Un ajustement au marché de 15 %; éliminer ou ajuster les augmentations d'échelon au besoin pour la mise en œuvre de l'ajustement au marché.

1<sup>er</sup> avril 2016 : Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2017 : Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 %

1<sup>er</sup> avril 2018 : Augmenter tous les taux de rémunération selon le plus grand montant soit de 2 %, soit selon la CIP

Toutes les augmentations doivent s'appliquer à toutes les indemnités.

35. Les parties sont d'accord pour les augmentations de salaire à compter d'avril 2014, 2015, 2016 et 2017 qui a été une tendance commune dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

36. Toutefois, la Guilde fait valoir qu'un ajustement au marché de 15 % est nécessaire pour ses membres étant donné que non seulement leur salaire accuse un retard par rapport au secteur privé, mais aussi leur relativité interne par rapport aux équipages de navire qu'ils supervisent devient de plus en plus déséquilibrée.

37. La Guilde soutient en outre que l'ajustement au marché est nécessaire en raison du problème important de recrutement et de maintien en poste auquel fait face la Garde côtière canadienne. La Guilde cite des exemples d'une augmentation de la fréquence et, malgré les besoins opérationnels, les navires sont « immobilisés » et rendus non opérationnels pour des périodes de temps uniquement parce qu'il n'y a pas assez d'officiers disponibles pour l'exploitation des navires.

38. Enfin, la Guilde fait valoir que, lorsqu'on compare ses salaires à ceux du secteur privé, les salaires offerts par le secteur privé augmentent plus rapidement que les salaires offerts aux officiers des navires au sein de la fonction publique fédérale. À l'appui de cette position, la Guilde a fourni au Conseil un certain nombre d'exemples de conventions collectives d'employeurs du secteur privé qui illustrent les taux de salaire.

39. L'employeur soutient qu'au début de cette ronde de négociations (en 2014), les deux ministères qui embauchent des officiers, le ministère des Pêches et des Océans (MPO) et le ministère de la Défense nationale (MDN), ont été interrogés et n'ont pas indiqué de problèmes de recrutement ni de maintien en poste pour ce groupe.

40. De plus, l'employeur soutient que les niveaux de rémunération pour le groupe des officiers de navire sont suffisants pour attirer et maintenir en poste les employés qualifiés. L'employeur indique que le taux de recrutement pour le groupe des officiers de navire a dépassé celui de l'administration publique centrale (APC) au cours de chacun des cinq derniers exercices et que le total du taux de départ du groupe des officiers de navire a été en baisse depuis 2013-2014. En outre, la proportion des engagements par rapport aux départs a été constamment plus élevée que la moyenne de l'ACP.

41. De plus, les résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux en 2014 montrent une grande satisfaction professionnelle parmi les officiers.

42. En ce qui concerne la comparabilité externe, l'employeur soutient que l'étude de la comparabilité des salaires de 2014 effectuée par la firme de consultants des ressources humaines Deloitte, menée pour le compte de l'employeur, montre que les salaires du groupe des officiers de navire sont concurrentiels par rapport aux emplois de référence externes.

### **Analyse de la proposition concernant les salaires**

43. Pour amorcer la discussion, le Conseil fait remarquer que toutes les unités de négociation de la fonction publique qui ont conclu des négociations dans le cadre de cette ronde de négociations ont reçu des ajustements supplémentaires, des primes, des

nouvelles indemnités ou des ajustements au marché pour régler les déséquilibres des salaires. Les taux des rajustements des salaires varient entre 0,5 % et 15 %.

44. Il convient de souligner notamment le fait que les équipages de navires ont obtenu un ajustement au marché de 5 %.

45. Au cours de ses délibérations, le Conseil a examiné la lettre de l'honorable Scott Brison, qui nous permet d'octroyer une augmentation économique sans restriction législative.

46. Au moment de la conception d'une augmentation monétaire appropriée, le Conseil reconnaît le fait que cette unité de négociation n'est pas un groupe administratif comme bien d'autres de l'ACP. Il s'agit plutôt d'un groupe opérationnel unique qui a très peu en commun avec les employés qui travaillent dans un environnement de bureau. Ainsi, toute comparaison avec les taux de salaire payés à des groupes au sein de l'ACP serait peu persuasive. De nombreux membres de ce groupe sont les intervenants de première ligne qui s'aventurent en mer pendant les tempêtes et d'autres conditions météorologiques défavorables pour venir en aide à des navires qui en ont besoin. Par conséquent, le public canadien a besoin d'assurance qu'il y ait suffisamment d'officiers pour répondre à ces besoins.

47. Le Conseil est d'avis que, malgré l'argument de l'employeur à l'effet du contraire, il y a un problème de recrutement et de maintien en poste des officiers de navire.

48. Depuis 2008 déjà, ce problème a été identifié par George Da Pont, commissaire, Garde côtière canadienne, ministère des Pêches et Océans, dans son rapport au Comité permanent des pêches et des océans, et par Charles Gadula, le sous-commissaire de la Garde côtière canadienne, ministère des Pêches et des Océans, dans son discours à l'Association des armateurs canadiens et à la Lake Carrier's Association.

49. Le Conseil est d'avis que le fait que des navires sont immobilisés en raison du manque de personnel d'équipage qualifié est une preuve supplémentaire d'un problème concernant le recrutement et le maintien en poste.

50. À l'audience du 14 mai 2018, l'employeur a contesté cet argument de la Guilde. Il a mentionné le fait que très peu de renseignements ont été fournis au sujet des problèmes de l'équipage, y compris le temps que tout navire peut s'être attardé au port.

51. L'employeur a insisté sur le fait qu'on ne peut pas toujours déduire que les délais sont causés par une pénurie de membres de l'équipage et qu'ils peuvent être le résultat de maladies de dernière minute. Toutefois, il n'a pas contesté l'existence des délais ni fourni aucune preuve pour laisser croire que les délais étaient causés par toute autre chose que le manque de personnel d'équipage, comme l'a soutenu la Guilde. Par conséquent, le Conseil est convaincu par l'observation de la Guilde sur ce point.

52. La conclusion qu'il y a un problème de maintien en poste dans le groupe de la flotte auxiliaire est la mieux démontrée par Ed Gerow, directeur Ingénierie et usine flottante du groupe de la flotte auxiliaire, dans un courriel en date du 12 février 2018, dans lequel il prétend que le problème est passé du recrutement au maintien en poste :

[Traduction]

Il semble que nous soyons en mesure d'attirer de nombreux ingénieurs de partout dans le monde, mais une fois qu'ils ont une véritable compréhension de ce que nous payons, soit ils refusent une offre d'emploi, soit ils en acceptent une puis quittent après quelques mois pour travailler chez BC Ferries ou Seaspan, ou bien ils demandent à être conservés dans notre inventaire jusqu'à ce qu'un poste mieux rémunéré devienne disponible. Notre principal obstacle à la dotation est la faible rémunération [...]

[...] Dans certains cas, le secteur privé paie jusqu'à 40 % de plus [...]

53. De plus, dans un courriel du 31 octobre 2017 à divers gestionnaires d'embauche de la flotte auxiliaire, intitulé [traduction] « Embauche des officiers de navire », Mme Elena DeCurtis, la gestionnaire de l'équipe nationale de dotation de la MRC, qui travaille depuis Halifax, a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

Comme vous le savez sans doute, notre SMA est en train de signer un projet pilote avec la Commission de la fonction publique (CFP) en

vue d'utiliser une nouvelle méthode de dotation appelée interface de la Nouvelle Orientation en Dotation (iNOD) avec nos officiers de navire qui sont habituellement difficiles à recruter.

54. Un sommaire de certaines mesures prises par les gestionnaires de la flotte auxiliaire pour régler les [traduction] « graves pénuries de génie et problèmes de recrutement et de maintien en poste depuis 2008 » était joint à ce courriel. Notamment, la déclaration suivante est à souligner dans ce sommaire :

[Traduction]

Le seul groupe démographique qui est sincèrement intéressé à être employé avec la flotte auxiliaire est celui des officiers de navire à la retraite qui reçoivent déjà une pension d'autres employeurs, précisément BC Ferries, la Garde côtière et le secteur des bateaux-remorqueurs sur la côte ouest. Ces candidats sont très compétents et expérimentés et tant qu'ils demeurent disponibles, la flotte auxiliaire peut maintenir un niveau minimum de fonctionnement. Certaines de ces personnes sont au-delà de l'âge normal de la retraite, mais tant qu'ils respectent les exigences médicales, ils sont souvent le meilleur type d'employé que l'on puisse avoir, même si ce n'est pas à long terme.

55. Le sommaire a conclu comme suit :

[Traduction]

**La question cruciale est la paye [...]**

[...] Bien que la **différence de salaire** entre le secteur privé et notre groupe des officiers de navire peut être proche de 40 %, la différence de salaire du côté des postes d'ingénieurs à terre est plus proche de 50 %.

[...] De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre pour essayer de régler ce problème, mais la **faible rémunération** continue d'être la cause. (La mise en évidence a été ajoutée par l'auteur du sommaire.)

56. Pour contredire les affirmations qu'il existe un problème de recrutement et de maintien en poste, l'employeur a mis en évidence le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014 qui, selon lui, montre un niveau de satisfaction élevé parmi les officiers de navire. L'employeur a déclaré que la réponse des officiers était généralement meilleure que celle de la moyenne de la fonction publique lorsqu'on examine les mesures de la satisfaction au travail dans l'ensemble.

57. Le Conseil est d'avis que ce sondage aurait pu être plus persuasif si un plus

grand nombre d'officiers y avaient participé. Plus particulièrement, avec seulement 182 employés qui ont répondu sur 1 100 membres potentiels de la Guilde, cette participation peut difficilement être considérée comme représentative de l'ensemble du groupe.

58. Par conséquent, compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil d'arbitrage est d'avis qu'il est raisonnable de conclure que la position de la Guilde, selon laquelle ce groupe a des problèmes de longue date en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste, a beaucoup de bien-fondé.

59. Gardant à l'esprit ce qui précède, nous passons maintenant aux conventions collectives de comparaison qui ont été présentées par la Guilde à l'appui de sa position selon laquelle il existe une disparité salariale entre ses membres et les employés d'employeurs semblables.

60. À cet égard, le travail du Conseil est de tenter de reproduire ce que les parties auraient pu atteindre si on les avait laissées négocier de bonne foi et arriver à un règlement négocié.

61. Dans *Regional Municipality of Peel v. Canadian Union of Public Employees, Local 966*, 2018 CanLII 9482 (ON LA), l'arbitre Stout a examiné la relation entre la reproduction et les conventions collectives de comparaison. Au paragraphe 19 de sa décision d'arbitrage de différends, il indique ce qui suit :

[Traduction]

La reproduction utilise les « comparateurs » pour aider à déterminer ce que les parties auraient atteint au cours d'une négociation collective libre. Par les comparateurs, nous entendons que les conseils d'arbitrage examinent des ententes comparables qui ont été librement négociées ou accordées par d'autres conseils d'arbitrage de différends. L'utilisation des comparateurs fournit la preuve objective du marché des négociations.

62. L'arbitre Stout était d'avis que les comparateurs les plus pertinents sont les ententes comportant des installations semblables et des employés semblables dans les collectivités semblables.

63. Dans les circonstances dont nous sommes saisis, le Conseil est convaincu que les comparateurs présentés par la Guilde, particulièrement les ententes collectives avec B.C. Ferries, CanCrew Enterprises et Teekay Atlantic, sont des comparateurs appropriés aux fins de la présente décision arbitrale.

64. Ces comparateurs démontrent clairement que les salaires des officiers de navire représentés par la Guilde sont nettement inférieurs par rapport à ceux de leurs homologues des autres secteurs.

65. Si l'on compare le salaire horaire, ce qui, selon l'avis du Conseil, est la bonne façon de comparer les salaires, les données probantes indiquent que l'écart entre les membres de la Guilde et BC Ferries est de l'ordre de 13,9 % à 28,3 % selon le niveau de classification; avec CanCrew Enterprise, il est de l'ordre de 20,9 % à 34,7 %, et avec Teekay Atlantique, il est de l'ordre de 29,6 % à 76 %.

66. L'employeur soutient que la Guilde n'a effectué aucune comparaison entre les postes pour comparer les taux de rémunération. Cependant, la position de la Guilde est que les officiers de la Guilde peuvent entrer dans des postes décrits dans les conventions collectives de comparaison, et le font en effet, en particulier les postes décrits dans la convention collective que la Guilde a négociée avec CanCrew Enterprises.

67. Après une réflexion approfondie au sujet des deux positions, le Conseil est donc convaincu que la Guilde a comparé les salaires de classements équivalents dans le secteur privé à ceux des officiers de navire que la Guilde représente.

68. L'employeur a fourni au Conseil une enquête menée pour son compte par la société Deloitte. Le Conseil a conclu que cette enquête n'était que d'une utilité restreinte, étant donné que les auteurs ont admis eux-mêmes que, sur les 40 employeurs contactés, seulement 3 ont répondu. Sur les trois qui ont répondu, tous étaient des employeurs relativement petits comparés au groupe actuel. Le nombre total d'employés dans les trois entreprises qui ont répondu s'élevait à 1 753 avec 170 officiers à Marine Atlantique et 48 officiers à Rigel Shipping.

69. Dans une tentative de valider son étude sur les salaires effectuée par un tiers,

l'employeur a mentionné une référence de CanCrew qui était comprise dans le dossier de comparaison de la Guilde.

70. L'employeur a soutenu que cette comparaison a démontré que le niveau salarial SO-MOA-12 était actuellement de 23 % à 29 % supérieur au niveau du marché pour le poste de maître.

71. De son côté, la Guilde a mentionné le fait que l'employeur a comparé par erreur les échelles salariales pour le maître et le chef d'une entente collective concernant les bateaux-remorqueurs à un niveau MAO-12. Pour effectuer une véritable comparaison, les salaires entre les officiers de CanCrew affectés aux deux bateaux-remorqueurs devraient être comparés aux salaires des exploitants des remorqueurs du gouvernement fédéral, qui exploitent les remorqueurs du MDN. La Guilde soutient que cette comparaison montre qu'en fait les exploitants de remorqueurs du secteur privé de CanCrew gagnent environ entre 15 % et 24 % de plus que les postes de référence appropriés au gouvernement fédéral. Il s'agit d'une différence qui se situe entre 12 583,41 \$ et 20 451,93 \$ par année.

72. Après avoir soigneusement examiné le rapport de Deloitte, y compris les sources secondaires, le Conseil conclut qu'il inclut un échantillon peu fiable aux fins de cet exercice. À ce titre, l'utilité du rapport était limitée pour les délibérations du Conseil.

73. Enfin, un facteur qui ne peut pas être ignoré est l'ajustement au marché de 5 % aux salaires de l'équipage de navires qui a réduit considérablement la disparité entre les salaires des officiers et des membres de l'équipage et à la suite de laquelle la Guilde affirme que les membres de l'équipage gagnent plus que les officiers qui les supervisent.

74. Avant de tirer sa conclusion sur les salaires, le Conseil souhaite formuler les commentaires suivants sur la décision de M. Brault du bureau de conciliation exécutoire.

75. Le Conseil a conclu que cette décision a été utile dans les deux domaines suivants : 1) La durée de l'entente; 2) Les taux annuels de rémunération. Concernant ce

dernier point, le conseil d'arbitrage indique que le conseil dans le cas de l'AJJ a refusé d'accorder la demande de l'unité de négociation d'un ajustement important au marché en raison du fait que l'AJJ a bénéficié d'une augmentation exceptionnelle semblable dans la ronde de négociations de 2012, qui s'élevait à 15,25 %. L'AJJ elle-même a avoué que cette augmentation l'a mise au niveau de la troisième référence externe la plus élevée, c'est-à-dire les provinces.

76. Ayant conclu que la position de la Guilde, selon laquelle il existe un problème de recrutement et de maintien en poste et que les salaires des membres de ce groupe sont faibles comparés à ceux des employés dans des secteurs semblables, est fondée, par conséquent, le Conseil est convaincu qu'une augmentation pour l'ajustement au marché est nécessaire à la fois pour recruter et maintenir en poste les officiers de navire et ensuite rapprocher leurs salaires de ceux de leurs homologues dans le secteur privé.

77. L'augmentation monétaire qui s'ensuivra peut ne pas satisfaire aux exigences de la Guilde. Quoi qu'il en soit, le Conseil est d'avis que notre détermination du salaire est à la fois juste et raisonnable dans toutes les circonstances et, à notre avis, contribuera grandement à l'élimination du problème de recrutement et de maintien en poste, et diminuera l'écart entre les salaires de ce groupe et ceux de leurs homologues dans le secteur privé.

78. Le Conseil détermine que les taux de rémunération seront comme suit :

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1 <sup>er</sup> avril 2014 : | Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 % |
| 1 <sup>er</sup> avril 2015 : | Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 % |
| 1 <sup>er</sup> avril 2016 : | Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 % |
| 1 <sup>er</sup> avril 2017 : | Augmenter tous les taux de rémunération de 1,25 % |
| 1 <sup>er</sup> avril 2017 : | Un ajustement au marché de 12 %                   |

79. Les avis dissidents des représentants des parties concernant cette augmentation salariale se trouve aux annexes A et B de la présente décision.

#### La durée de la convention collective

80. L'employeur propose une entente d'une durée de quatre ans, qui arrive à son échéance le 31 mars 2018, tandis que la Guilde propose une entente de cinq ans, qui

arriverait à son échéance le 31 mars 2019. Le Conseil adopte la proposition de l'employeur et détermine qu'une entente d'une durée de quatre ans convient dans les circonstances. En accordant une convention collective d'une durée de quatre ans, le Conseil est conscient du paragraphe 156(3) de la *Loi*, qui stipule ce qui suit :

(3) La décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b).

81. Le Conseil fait remarquer que la majorité des conventions collectives conclues entre l'employeur et les 26 autres groupes de l'ACP, sinon toutes, étaient pour des périodes de quatre ans, arrivant à échéance en 2018. À ce titre, le Conseil est d'avis que l'octroi d'une convention collective pour une période en dehors de la limite de temps est justifié et qu'une exception en vertu de l'article 156, paragraphe 2(b)(ii) s'applique.

#### Entrée en vigueur

82. Le Conseil conclut en outre, comme le propose l'employeur, que les nouvelles dispositions de la convention collective soient mises en œuvre dans les cent cinquante (150) jours à compter de la date de la signature. Enfin, le Conseil décide que toutes les modifications aux prestations, à l'exception des salaires, entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale.

83. Toutes les propositions qui ont été présentées au Conseil, qui ne sont pas traitées dans la présente décision, doivent être considérées comme rejetées.

84. Le Conseil reste saisi de cette affaire pour une période de quatre mois, dans le cas où les parties auraient des difficultés à mettre en œuvre la présente décision.

Sydney Baxter  
Président, conseil d'arbitrage

Signé à Ottawa, Canada, ce 2<sup>e</sup> jour d'octobre 2018.

(Traduction de la CRTESPF)

### **DISSIDENCE PARTIELLE du représentant de l'agent négociateur**

Mes commentaires qui suivent ne visent aucunement à remettre en question le degré d'équité ou d'attention avec laquelle, j'en suis conscient, le président du conseil d'arbitrage a abordé ce cas intéressant. Néanmoins, étant donné que le résultat global est un peu loin de ce qu'il devrait être, à mon avis personnel du moins, je dois inscrire une dissidence partielle.

Tout d'abord, les éléments de preuve concernant le recrutement et le maintien en poste fournis au présent Conseil appuyaient d'une façon flagrante la proposition de la Guilde d'un ajustement au salaire de 15 %. La preuve établit que chaque unité de négociation du Conseil du Trésor était en mesure de négocier un « ajustement au marché » et que 15 % sont à l'extrémité supérieure, mais demeure à l'intérieur de la fourchette de ces ajustements. Dans notre cas, les éléments de preuve indiquent que l'industrie maritime a généralement, comme prévu, trouvé que le recrutement et le maintien en poste des employés, en particulier au niveau d'officier, sont difficiles, en partie à cause des changements culturels et de génération.

Même si les entreprises maritimes et de fret sont en fin de compte peut-être en mesure de réduire les exigences maritimes par d'autres formes de transport maritime, ce n'est évidemment pas une option dans ce cas. En termes simples, la Garde côtière canadienne, le MDN et le ministère des Pêches et des Océans ne peuvent abandonner la mer et les eaux côtières. Dans notre cas, il y a un besoin structurel de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste en établissant les modalités d'emploi qui atténueront ces difficultés de recrutement et de maintien en poste.

Deuxièmement, le principe normal d'arbitrage de « reproduction », dont la clé de voûte est la comparabilité, suggère que l'ajustement salarial proposé est approprié sans aucune réduction. La décision du président indique des écarts allant de 13,9 % à beaucoup plus haut, entre les salaires versés ici et chez les autres groupes de référence. La proposition de la Guilde était, à mon avis, appuyée par le principe de la reproduction et n'aurait pas dû être réduite. J'aurais accordé les 15 % demandés à titre d'ajustement. Bien que le président indique que sa décision fait la moitié du chemin, ma préférence personnelle aurait été d'éliminer les disparités dans la mesure du possible. En outre, des ajustements de ce type étaient normalement accordés une année plus tôt (2016) que ce qui a eu lieu ici, sauf dans le cas cité dans la décision arbitrale du président, où l'ajustement a eu lieu lors de la dernière ronde de négociations.

Signé à Ottawa, Canada, ce XX<sup>e</sup> jour d'octobre 2018.

Joe Herbert  
Représentant de la Guilde

### **Dissidence du représentant de l'employeur**

Je ne souscris pas à la conclusion du Conseil selon laquelle un ajustement au marché de 12 % est raisonnable pour le groupe des Officiers de navire.

La conclusion du Conseil selon laquelle il existe un problème important de recrutement et de maintien en poste avec ce groupe n'est pas appuyée par les données ni par les éléments de preuve démontrés par l'employeur. Les défis de recrutement et le roulement font partie des relations d'emploi normales et, en l'absence de statistiques importantes à l'appui sur les postes vacants, ne constituent pas la crise qui a fait l'objet de la conclusion du Conseil, ni l'ajustement du marché qui l'a suivie.

La manière dont le Conseil a appliqué les données salariales présentées par les parties est fondamentalement viciée en raison du choix d'employeurs précis tels que proposé par l'agent négociateur pour la comparaison des taux. Le Conseil n'a pas réussi à respecter la rémunération totale du groupe SO et la nécessité d'un certain équilibre au niveau des statistiques qui reflète une représentation plus vaste de la paye, des prestations et des conditions de travail de l'ensemble du secteur. Le Conseil aurait dû examiner plus attentivement les données de l'employeur concernant les salaires et n'aurait pas dû les rejeter si facilement.

Contrairement à la conclusion du Conseil, il n'y a pas de grave compression du salaire ni de chevauchement avec le groupe des équipages de navires. Le Conseil n'a pas tenu compte des véritables rapports hiérarchiques ni des rapports salariaux subséquents présentés par l'employeur.

Enfin, je ne suis pas d'accord pour dire que les officiers de navire devraient être considérés comme des personnes de l'extérieur à l'ACP. Les officiers de navire ne sont que l'un des nombreux groupes professionnels de l'ACP qui n'est pas un groupe administratif et ne travaillent pas dans les bureaux. Les officiers de navire font partie de la vaste collectivité de l'emploi au sein de l'ACP et réalisent de nombreux avantages liés à la rémunération du fait d'être inclus dans cette collectivité. L'application du principe de reproduction par le Conseil est une erreur en suggérant autrement et en ignorant le règlement atteint par le groupe des équipages de navires et le contexte d'autres ajustements de marché négociés à l'ACP.

En conclusion, je ne suis pas d'accord avec l'ajustement au marché de 12 % accordé par le Conseil et j'estime qu'il n'est pas soutenable selon les données présentées.

A.D. Boettger