

DANS L’AFFAIRE D'UNE COMMISSION DE CONCILIATION
EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK*

ENTRE :

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick

(«Fédération»)

- et -

La province du Nouveau-Brunswick

(«Province» ou «Employeur»)

Présidente de la Commission de conciliation: Michelle Flaherty
Membre nommé par l'employeur : Ron MacLeod
Membre nommé par la Fédération : Joël Michaud, c.r.

Date : le 17 juillet 2023

COMPARUTIONS

Pour la Fédération

Kerry Leopkey
Caroline Foisy

Pour l'employeur

Jean-Yves Bernard
Jennifer Johnson

RAPPORT DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

1. La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick est l'agent négociateur exclusif des quelque neuf mille enseignantes et enseignants employés dans le système d'éducation publique du Nouveau-Brunswick. La convention collective conclue entre la Fédération et le Conseil du Trésor provincial établit les conditions de travail des enseignant.es employés par les sept districts scolaires de la province. Sur les sept districts scolaires, trois se rattachent au secteur francophone et quatre au secteur anglophone.
2. La dernière convention collective des parties a expiré le 28 février 2021. Depuis la remise de l'avis de négociation le 3 février 2021, les parties se sont rencontrées environ 20 fois, dans le cadre de négociations entre parties et d'une procédure de conciliation. Bien que les parties soient parvenues à un accord sur certaines questions, elles n'ont pas été en mesure de résoudre complètement les conditions du renouvellement de la convention collective.
3. Cette commission de conciliation a été établie en vertu de l'article 51 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public du Nouveau-Brunswick*, LRNB 1973, c P-25 («*Loi* »). La commission a rencontré les parties les 3, 4 et 5 juin 2023 afin de les aider à conclure une entente. Bien que plusieurs questions aient été provisoirement réglées au cours de ces réunions, les parties n'ont pas résolu les questions salariales et certaines autres questions n'ont pas été réglées.
4. En conséquence, la Commission a tenu une audience le 19 juin 2023. La Commission a encouragé les parties à concentrer leurs observations sur les questions monétaires non réglées, sans toutefois limiter la portée de leurs observations sur toute autre question.
5. Conformément à l'article 49 de la *Loi*, le présent rapport contient les recommandations de la Commission pour le règlement du litige.

Facteurs pertinents

6. En préparant ses recommandations, la Commission a été guidée par le principe de la réplication. Nous avons examiné les éléments de preuve fournis par les parties à la lumière des critères établis par l'arbitre Shime dans l'affaire *British Columbia Railway and General Truck Drivers and Helpers Union, Local 31*, Re, 1976 CarswellBC 1745 («critères de Shime»). Bien que les parties ne s'entendent pas sur la façon dont ils devraient être interprétés et sur le poids relatif qu'il faudrait leur accorder, il n'est pas contesté que les critères de Shime constituent la base pertinente et appropriée pour évaluer les accords salariaux équitables dans une affaire du secteur public, comme celle dont nous sommes saisis.

7. L'arbitre Shime a estimé que les employés du secteur public ne devaient pas être tenus de subventionner la collectivité en acceptant des salaires et des conditions de travail inférieurs aux normes. Il a également établi les critères suivants pour déterminer les salaires du secteur public : (a) le coût de la vie ; (b) la productivité ; et (c) les comparateurs internes et externes.

8. En appliquant ces critères, nous avons tenu compte du climat économique actuel. Les preuves fournies par les parties établissent que les niveaux élevés d'inflation ont eu un impact sur les taux de salaire réel dans la province et dans l'ensemble du pays. En formulant sa recommandation, la Commission considère que l'inflation est un facteur pertinent. Toutefois, comme l'a expliqué l'arbitre Hayes dans l'affaire *Homewood Health Centre v. UFCW, Local 75*, 2022 CanLII 46392, dans le climat actuel, la dure réalité est que personne ne peut s'attendre à être totalement immunisé contre les effets négatifs d'une inflation extraordinaire. Nos recommandations ne compensent pas entièrement l'impact de l'inflation extraordinaire sur les salaires des enseignant.es. En même temps, il est important de souligner que les enseignant.es ne doivent pas subventionner le trésor de la province par l'entremise de salaires inférieurs aux normes.

9. Il n'est pas contesté que les recettes et les résultats économiques de la province ont été solides au cours des deux dernières années. La province n'a pas avancé l'argument de l'incapacité

de payer, bien qu'elle ait fait valoir que des incertitudes économiques subsistaient et que la prudence économique restait de mise.

10. Les preuves dont nous disposons établissent qu'il a été difficile pour la province de recruter du personnel enseignant qualifié. Le ministre de l'Éducation et le District scolaire francophone Sud ont tous deux fait des commentaires publics concernant les difficultés de recrutement et de maintien en poste, en particulier pour les enseignant.es francophones. En 2021, la province a émis plus de 1 000 permis d'enseigner locaux, embauchant des personnes sans brevet d'enseignement ou brevet d'enseignement provisoire. Cela démontre qu'il y a une pénurie de personnel qualifié car, en vertu des règlements applicables, ces permis ne peuvent être émis que lorsque le district scolaire n'est pas en mesure d'embaucher des enseignant.es qualifié.es. En outre, la Province a eu de la difficulté à embaucher des enseignant.es qualifié.es (ou même non qualifié.es) pour remplacer les absences. Par exemple, en janvier et février 2023, le secteur anglophone comptait environ 1 000 absences non comblées, c'est-à-dire où un.e enseignant.e était absent.e du travail et qu'aucun remplaçant n'a été trouvé.

11. La Commission a également examiné les éléments de comparaison pertinents, notamment les autres unités de négociation d'enseignant.es au Canada atlantique. La preuve établit que les enseignant.es du Nouveau-Brunswick en début de carrière sont moins bien rémunéré.es que leurs homologues des autres provinces de l'Atlantique. De plus, des augmentations économiques générales seront importantes pour s'assurer que tous les salaires des enseignant.es du Nouveau-Brunswick demeurent concurrentiels.

Recommandations

12. Compte tenu de ces éléments, la Commission formule les recommandations suivantes:

- a. La convention collective soit d'une durée de cinq ans.
- b. Tous les items résolus entre les parties soient intégrés dans la convention collective.
- c. Toutes les questions provisoirement résolues entre les parties au cours de la conciliation soient incorporées dans la convention collective.

d. À compter du 1er mars 2023, la grille salariale actuelle soit modifiée en supprimant l'échelon 1, et les enseignant.es qui se situent actuellement au-delà de cet échelon demeurent dans la grille au même niveau et progressent normalement d'un échelon à l'autre.

e. À compter du 1er mars 2023, la grille salariale actuelle soit modifiée par l'ajout d'un échelon à chaque niveau de certificat, qui sera supérieur de 1,5 % à l'échelon 11 existant et qui sera le nouvel échelon 11.

f. Les augmentations économiques générales soient les suivantes :

1er mars 2021 : 2%

1er mars 2022 : 2%

1er mars 2023 : 3 %.

1er mars 2024 : 2%

1er septembre 2024 : 2%

1er mars 2025 : 2%

1er septembre 2025 : 2%

g. Ces augmentations économiques générales s'appliquent également aux allocations de responsabilité.

h. À compter de la date de ratification, l'article 61.03(c) soit modifié de façon à ce qu'un contrat de l'annexe D soit accordé à un suppléant le premier jour du quatrième mois de service continu dans la même affectation.

i. À compter de la date de ratification, les enseignants suppléants soient rémunérés au taux régulier à partir du premier jour du troisième mois de service continu dans la même affectation. Pour plus de clarté, le droit de rappel serait inchangé par la recommandation de

la Commission et s'appliquerait le premier jour du cinquième mois de service continu dans la même affectation.

j. Dans les 45 jours suivants la date du présent rapport, la province répondra à la lettre d'entente proposée par la Fédération concernant les détachements et les congés.

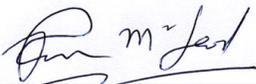
13. Toutes les dispositions qui ne sont pas spécifiquement mentionnées dans la présente recommandation demeurent inchangées.

Signé le 17 juillet 2023.



Michelle Flaherty, présidente

Je ne suis pas d'accord.



Ron MacLeod, membre nommé par l'Employeur

Je ne suis pas d'accord.



Joël Michaud, c.r., membre nommé par la Fédération