

Guilde de la Marine Marchande du Canada Mise à jour pour les Officiers de la flotte fédérale (OFF) — Mai 2015

Projet de loi fédéral qui contrevient aux droits de négociation des OFF

Le projet de loi omnibus sur la mise en œuvre du budget (projet de loi C-59) a été déposé le 7 mai 2015. Ce projet de loi attaque les droits de négociations collectives des employés de la fonction publique fédérale en contournant les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui gouverne les négociations collectives de la fonction publique fédérale.

Cette loi permet au président du Conseil du Trésor de :

- a) **passer outre les modalités actuelles des conventions collectives de la fonction publique fédérale et imposer des changements unilatéraux aux dispositions sur les congés de maladie;**
- b) **introduire un régime d'invalidité à court terme futur; et**
- c) **introduire des changements unilatéraux au programme actuel d'invalidité à long terme.**

Le projet de loi C-59 aura un impact important sur les négociations collectives futures. Ce projet de loi se trouve toujours présenté au parlement, mais une fois qu'il aura été ratifié, le Conseil du Trésor aura pleine autorité pour déterminer le nombre de congés de maladie annuels auxquels les travailleurs de la fonction publique auront droit et pour éliminer la banque de congés de maladie existante.

Dans notre mise à jour des OFF de février 2015, disponible sur le site Web de la Guilde, nous avons parlé de l'appétit de l'Employeur pour éliminer les banques de congés de maladie. Nous avons également présenté les impacts du projet de loi C-4, un projet de loi omnibus sur la mise en œuvre du budget précédent, qui a dramatiquement changé les règles des négociations collectives.

L'introduction du projet de loi C-59, une autre attaque envers le mouvement syndical de ce pays, autorise le Conseil du Trésor à modifier les conventions collectives pour en éliminer les congés de maladie et imposer un régime d'invalidité à court et long terme géré en dehors des conventions collectives. Notre droit constitutionnel de négocier collectivement est progressivement détruit, un élément à la fois. Le projet de loi C-59 ne contrevient pas uniquement à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* mais nuit également aux négociations collectives qui sont présentement en court.

Le directeur parlementaire du budget et Statistiques Canada ont réfuté que le gouvernement considère que les congés de maladie sont abusifs et trop onéreux. Mais le gouvernement fédéral n'a pas expliqué en quoi l'élimination du régime actuel de congés de maladie fera de la fonction publique un endroit plus sain où travailler. La proposition de l'employeur signifie que les travailleurs seraient forcés à choisir entre être payé et aller au travail lorsqu'ils sont malades ou rester à la maison sans salaire, ce qui est inacceptable.

Récapitulation en bref :

- La convention collective des Officiers de navire public (OFF) des membres de la Guilde employés par la Garde-Côtière et le MDN est arrivée à échéance à la fin de mars 2014.
- La précédente législation fédérale (projet de loi omnibus sur le budget C-4 de 2014) a modifié le processus de négociations pour nuire à l'efficacité des syndicats de la manière suivante :
 - L'employeur a maintenant le pouvoir de déterminer unilatéralement si l'utilisation d'une grève ou de l'arbitrage est requise pour régler une impasse à la table des négociations, et...

- Afin de nuire dramatiquement à l'efficacité d'une grève, l'employeur peut maintenant désigner unilatéralement les employés qui sont essentiels et qui devront continuer de travailler pendant une grève, même si cela implique que l'employé doit faire du temps supplémentaire et exécuter d'autres tâches requises pendant une grève.

L'employeur doit, en vertu des dispositions introduites par le projet de loi C-4, aviser officiellement la Guilde et les OFF qui occupent un poste considéré essentiel pour assurer la sécurité et fournir des services de sécurité au public canadien. Cet événement a eu lieu il y a quelques mois et maintenant, 96 % des OFF ont été désignés comme employés essentiels par le Conseil du Trésor. Ces membres n'auront pas la possibilité de tomber en grève si le processus de négociations pour la convention collective atteint une impasse.

À cause du projet de loi C-4, il n'y a pas de recours pour les membres de la Guilde si jamais il est considéré que le nombre d'employés désignés essentiels est excessif. Les OFF doivent individuellement signer une lettre de l'employeur qui stipule que ces individus reconnaissent avoir été informés de leur désignation. Aucune alternative à la signature de ces lettres ni aucun recours ne sont disponibles.

Le 30 janvier 2015, la Cour Suprême du Canada a présenté un jugement selon lequel une législation similaire à celle du projet de loi C-4, introduite en Saskatchewan, est en fait illégale. La Cour a déterminé qu'une telle législation était en violation de la Charte des droits car elle tentait d'empêcher la négociation efficace de conventions collectives par son manquement à assurer un mécanisme de résolution des litiges impartial afin de résoudre une impasse lors de négociations.

Le Conseil du Trésor s'est montré très intéressé à éliminer les dispositions sur les congés de maladie payés contenues dans la convention collective; il offrait à la place un régime d'invalidité à court terme par l'entremise d'une compagnie d'assurances privée « hors convention collective».

L'objectif de l'employeur est d'amener la Guilde à accepter d'éliminer les banques existantes de congés de maladie inutilisés afin que les Officiers qui sont absents pour cause de maladie soient placés en « congé sans solde » pendant quelques jours ou reçoivent un salaire inférieur.

De l'autre côté, l'objectif du comité de négociation est de préserver les droits durement gagnés par les membres de la Guilde et de négocier une convention collective améliorée qui fera de la fonction publique un milieu sain et productif où travailler.

Le régime proposé par l'employeur est une concession significative qui n'améliore pas les dispositions sur les congés de maladie en prenant en considération les zones grises des articles portant sur les congés de maladie actuellement inclus dans notre contrat. Tout régime qui pénalisera financièrement des employés absents pour cause de maladie encouragera les employés à se présenter au travail même en étant malades, ce qui ne contribue pas à un milieu de travail sain, nuit à la guérison et représente un risque pour les collègues — l'ensemble de quoi réduit la capacité de nos membres à offrir des services vitaux aux Canadiens.

Les dispositions sur les congés de maladie sont un avantage qui a été négocié et inclus dans la convention collective. Leur élimination du contrat et le fait de faire appel à une tierce partie commerciale pour gérer les congés de maladie est douteux de la part de l'employeur. D'autres « avantages sociaux non reliés » s'appliquant aux employés de la fonction publique mais « hors » des conventions collectives de la fonction publique depuis plusieurs années sont déjà à risque de modifications de la part de l'employeur.

Le gouvernement a déterminé qu'il pouvait effectuer des économies estimées de 900 millions de dollars en éliminant les banques de congés de maladie, mais cette estimation ne tient pas la route lorsqu'elle est examinée attentivement; aucune analyse adéquate n'a été exécutée pour voir quels sont les risques associés à un régime d'invalidité à court terme géré par

une société d'assurances privée en dehors de la convention collective. Une telle mesure coûterait en fait beaucoup plus cher que les présentes dispositions sur les congés de maladie.

Nous exploitons actuellement toutes les occasions possibles pour nous opposer agressivement à cette législation. En collaboration avec nos syndicats affiliés, la Guilde apporte sa contribution pour défier la constitutionnalité de ces lois franchement inéquitables – en se basant en partie sur la décision de la Cour Suprême de la Saskatchewan. Nous avons également déposé une plainte à l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève (document disponible sur le site Web de la Guilde) étant donné que ces mesures contreviennent aux conventions internationales ratifiées par le Canada. Nous tentons également d'obtenir une injonction de la cour pour empêcher que certaines parties de la loi la plus récente entrent en vigueur. Les dirigeants des 18 syndicats fédéraux (incluant la Guilde) continuent de se rencontrer fréquemment à Ottawa pour tenter de déterminer des stratégies pouvant contrer les efforts de l'employeur de nuire à l'efficacité des syndicats.

Les négociations en sont toujours à leurs débuts; nous continuerons de tenir les membres des OFF informés de la situation par voie de bulletins. Il n'y a aucun progrès significatif à rapporter suite à la plus récente ronde de négociations qui a eu lieu en février. Aucune date n'a été prévue pour la prochaine de ronde de négociations parce que les membres de la Guilde qui font partie du comité de négociations n'étaient pas disponibles aux dates proposées par l'employeur.