

Réponse de la Guilde quant à la Section III du Mémoire de l'Employeur – TAUX DE RÉMUNÉRATION – Pages 22 à 41

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose des hausses économiques de 1,5 % (2011); 1,5 % (2012); 1,5 % (2013) et des hausses additionnelles de 0,25 % (2011) et de 0,5 % (2013) en échange de l'élimination de l'indemnité de départ dans le cas d'un départ volontaire (démission ou retraite).

Réponse de la Guilde

- La Guilde a identifié un certain nombre de difficultés auxquelles l'Unité de négociation est confrontée qui exigent qu'elle offre une rémunération concurrentielle afin de recruter et retenir les officiers, incluant la concurrence avec le secteur privé, les taux d'attrition et l'élargissement des responsabilités de la Garde côtière.
- La Guilde ne repassera pas ces facteurs en détail dans la présente réponse mais réitère sa position à l'effet que la nature et l'état de ladite Unité de négociation et l'importance notoire de son travail pour le gouvernement du Canada exige que ce Conseil ne s'en tienne pas à une approche fondée sur le modèle rigide de hausses économiques proposé par l'Employeur.
- Le mandat accordé au Conseil en vertu de la *LRTFP* exige que celui-ci considère les comparateurs externes dans la prise d'une décision. À cet égard, la Guilde a prouvé à l'aide d'un tableau dans son mémoire qu'il serait nécessaire de consentir des hausses économiques de 2,9 % aux officiers de navire à l'emploi du gouvernement fédéral, lesquels sont des fonctionnaires assignés à la protection du littoral canadien, pour que leur rémunération soit comparable à celle accordée par les conventions collectives du secteur privé pour des postes similaires.
- Dans l'industrie du transport maritime, les officiers de navire dûment formés sont fortement en demande. À l'examen du « facteur de recrutement et de rétention » de cette industrie et compte tenu des données démographiques actuelles, le comparateur clé pour assurer la rétention des officiers hautement qualifiés et expérimentés est le secteur privé.
- Vingt-cinq (25) pour cent des membres de l'Unité de négociation qui partent présentement ou qui partiront sous peu à la retraite éliront de quitter la fonction publique fédérale en faveur d'une prestation de retraite et se trouveront un emploi dans le secteur privé où les taux d'accumulation de jours de relâche, salaires et bénéfices sont beaucoup plus avantageux si le gouvernement fédéral ne maintient pas les primes de longévité comme les indemnités de départ et autres avantages.
- Contrairement au reste de la fonction publique fédérale, les officiers expérimentés et dûment formés ont besoin des indemnités de départ et ajustements négociés à leurs conditions de travail, comme le facteur d'accumulation des jours de relâche et les hausses économiques consenties dans l'industrie, pour justifier la poursuite d'une carrière au-delà d'une retraite précoce.
- Quant aux facteurs énoncés à l'article 148 de la loi, l'Employeur a concentré ses

arguments sur un seul des cinq facteurs énumérés dans la loi, soit l'article 148(e) – « l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada. »

- La Guilde soumet que les modestes hausses économiques qu'elle propose sont conformes à la politique budgétaire du gouvernement, aux facteurs énoncés dans la loi, et que compte tenu de la petitesse relative de l'Unité de négociation, il est impossible que de telles hausses puissent affecter dramatiquement la « capacité de payer » globale de l'Employeur ou aggraver les inquiétudes à ce sujet en ces temps de contraintes budgétaires.
- Par conséquent, la loi exige que ce Conseil se penche sur les comparateurs externes dont plusieurs ont été fournis par la Guilde et qui appuient la position de la Guilde quant à la rémunération et aux hausses économiques générales de 2,9 % sur l'ensemble des avantages économiques.

Réponse de la Guilde quant à la Section IV du Mémoire de l'Employeur – AUTRES ARTICLES EN LITIGE – Pages 42 à 83

ARTICLE 10.04 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS – Mémoire de l'Employeur - Pages 43 et 44

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose que la Guilde assume de la gestion du processus des officiers qui, parce qu'ils sont membres d'un organisme religieux leur interdisant de le faire, demandent d'être exemptés du versement de la cotisation syndicale, et qu'elle en informe par la suite l'Employeur.

Réponse de la Guilde

- La Guilde ne dispose pas des ressources nécessaires pour administrer cette tâche, laquelle a toujours été administrée par l'Employeur qui dispose de plus de ressources et de personnel.
- L'Employeur ne fournit aucun argument ou « besoin justifié » pour appuyer la modification de cet article de la convention collective, lequel figure, selon la Guilde, à ladite convention depuis toujours.
- L'Employeur ne suggère même pas qu'il ne peut pas continuer d'administrer quelque chose qu'il administre de toute évidence sans difficulté et efficacement depuis les 30 dernières années.
- Quiconque demande de modifier la convention collective assume la nécessité de prouver le besoin justifié d'abandonner le statu quo. Dans ce cas précis, rien n'a besoin d'être « remédié » dans l'article 10.04 et la Guilde demande que la proposition de l'Employeur soit rejetée.
- La Guilde demande que l'article 10.04 soit renouvelé tel quel.

ARTICLE 14.01 - INFORMATION DESTINÉE AUX OFFICIERS – Mémoire de l'Employeur – Page 47

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose que, pour respecter son obligation de fournir aux employés un exemplaire de la convention collective, il leur accorde l'accès à une version électronique de ladite convention collective.

Réponse de la Guilde

- Les membres de la Guilde se distinguent de la plupart des membres des autres unités de négociation de l'Employeur, lesquels travaillent habituellement dans des bureaux avec des ordinateurs.
- Les membres de la Guilde sont principalement des officiers qui naviguent en mer et qui ont rarement accès à des ordinateurs ou à l'internet. En fait, l'accès à l'internet sur les navires qui patrouillent dans l'Arctique a tout récemment été réduit.
- La Guilde soumet que la disposition concernant la fourniture d'une copie papier de la convention collective aux membres de la présente Unité de négociation est une obligation fondamentale de l'Employeur dont la production ne nécessite pas d'avoir accès à d'importantes ressources.
- La Guilde demande que l'article 14.01 soit renouvelé tel quel.

ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ – Mémoire de l'Employeur - Pages 48 à 50

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose de modifier le langage de l'article 20.02 pour remplacer la référence à l' « emploi continu » par « service » aux sous-articles (a) à (f) qui concernent le calcul de l'acquisition des crédits de congé annuel en fonction des années de service.
- Dans le cadre de sa proposition concernant l'indemnité de départ, l'Employeur propose aussi d'ajouter un énoncé de clarification à l'article 20.03.

Réponse de la Guilde

- La Guilde est incertaine, même après étude du mémoire de l'Employeur, de comprendre pourquoi l'Employeur propose ce nouveau langage de « service » pour cet article. Par conséquent, la Guilde se réserve le droit de modifier sa position dépendamment de l'explication fournie par l'Employeur lors de l'arbitrage des différends.
- Toutefois, règle générale, la Guilde soumet que la terminologie la plus souvent utilisée dans la convention collective de la Guilde est « emploi continu » et que cette expression est clairement définie dans la « Directive sur les conditions d'emploi » émise par le Conseil du Trésor.
- Ce langage n'a causé aucune difficulté par le passé pour cette Unité de négociation. L'Employeur ne fait référence à aucune circonstance indiquant l'existence d'un « besoin justifié » pour cette modification. À l'heure actuelle, tous les crédits accumulés en vertu des dispositions de la convention collective sont compris et ont été efficacement et

effectivement traités à l'aide de la terminologie actuelle, c'est-à-dire, « emploi continu ».

- Comme ne fut fournie aucune preuve ni aucune évidence d'un quelconque « besoin justifié d'altérer le statu quo », la Guilde soumet que la proposition de l'Employeur soit rejetée et que l'article 14.01 soit renouvelé tel quel.

ARTICLE 29 – INDEMNITÉ DE DÉPART- Mémoire de l'Employeur - Pages 51 à 61

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'éliminer les articles 29.03 et 29.04 qui mettent fin à l'indemnité de départ lors d'un départ volontaire (démission ou retraite), et d'ajouter ses propres articles 29.08-29.12 qui définissent les choix des employés quant à l'«encaissement » des indemnités accumulées à date.
- L'Employeur propose aussi de modifier les conditions de mise en disponibilité en vertu de l'article 29.02

Réponse de la Guilde

Il n'existe aucun « besoin justifié » d'éliminer l'indemnité de départ

- Lors des négociations, comme pour tous les contrats négociés, les parties sont tour à tour gagnantes et perdantes. Elles ne peuvent gagner sur tous les fronts.
- Les indemnités de départ ont été négociées de la sorte alors que les syndicats cédaient, au cours des dernières décennies, leurs crédits accumulés de congé de maladie et d'autres hausses économiques en échange de ces indemnités de départ.
- Le gouvernement fédéral a peut être décidé de faire des indemnités de départ l'élément-clé sur lequel se concentrer pendant la présente ronde de négociations du secteur de la fonction publique fédérale. Toutefois, aucune disposition universelle ou obligatoire n'exige que l'Agent négociateur cède ou accède à cette demande simplement parce que le gouvernement a maintenant opté de se concentrer sur ces dispositions.
- Le gouvernement aurait pu promulguer une loi similaire à la *Loi sur le contrôle des dépenses*, mais a choisi de ne pas le faire, pour éliminer les indemnités de départ pour tous les fonctionnaires fédéraux, lesquelles avaient été volontairement négociées dans le cadre des précédentes conventions collectives. Mais ce gouvernement a plutôt choisi de laisser les parties négocier les compromis appropriés en réponse à ce qui n'est autre qu'une simple demande de l'Employeur.
- Tout comme une unité de négociation telle que la Guilde a le droit de définir ses priorités et de ne pas « échanger » ou « céder » les indemnités de départ contre les petites hausses économiques offertes par l'Employeur, ce Conseil a aussi le droit de ne pas accéder à la demande de l'Employeur concernant l'élimination des indemnités de départ pour cette Unité de négociation.
- La Guilde soumet que l'environnement maritime de la Garde côtière crée un secteur unique et distinct de la fonction publique fédérale et qu'il n'existe aucun « besoin justifié » d'éliminer le droit aux indemnités de départ de l'Unité de négociation.
- Nous incitons ce Conseil à respecter les principes usuels établis de longue date dans le

cadre de l'arbitrage des différends et des rondes de négociations et de ne pas céder aux directives en matière de politique du gouvernement pour éliminer un droit librement négocié par le passé en échange de concessions économiques importantes qu'il n'avait pu obtenir à la table des négociations.

- Les directives en matière de politique du présent gouvernement visant à éliminer le droit aux indemnités de départ ne correspondent pas à une libre négociation collective et il n'existe aucun « besoin justifié » de considérer la proposition de l'Employeur.

Problèmes de recrutement et de rétention – Rien ne justifie la modification des dispositions en matière d'indemnité de départ

- La Guilde est en désaccord avec l'assertion de l'Employeur en page 34 de son mémoire à l'effet qu'il n'y a pas de problème de recrutement et de rétention au sein du groupe des officiers de navire. En fait, la Guilde soumet qu'il y a de sérieux problèmes de recrutement et de rétention au sein de l'Unité de négociation.
- En plus des données et commentaires déjà soumis par la Guilde dans son mémoire à la section de la discussion de ce facteur (Voir *Propositions de la Guilde*, pages 24 à 27), la Guilde soumet les points additionnels suivants en réponse au mémoire de l'Employeur à ce propos.
- En ce qui a trait au recrutement, il a été reconnu en 2008 par le Sous-commissaire adjoint de la Garde côtière canadienne dans un discours lors de la 71^e Conférence annuelle de l'Association des armateurs canadiens et des transporteurs fluviaux que le « principal défi » du présent gouvernement « est le recrutement et la rétention. » (Voir l'onglet 2 du Sommaire des réponses de la Guilde).
- Dans son discours, le Sous-commissaire adjoint (SCA) note que le plus gros défi consistera à trouver, recruter et retenir des marins qualifiés détenteurs ou non d'un certificat. La démographie actuelle de la Garde côtière canadienne indique que de 2008 à 2015, environ 60 % du personnel navigant sera admissible à la retraite, exposant ainsi la Guilde à une perte potentielle de la moitié de ses employés navigant en une période de forte demande.
- Le SCA observe aussi qu'un marché mondial des plus concurrentiels affectera les services de la Garde côtière. Les employeurs du secteur privé sont très attirés par le personnel de la Garde côtière et compte tenu des encombrantes conditions de recrutement au sein de la fonction publique et de la réduction du nombre d'officiers navigants qualifiés, il note que « Peu de gens veulent naviguer en mer, et ceux qui souhaitent le faire se précipiteront sur la première opportunité d'emploi décente qui se présentera. »
- La Guilde soumet que les problèmes soulevés par le Sous-commissionnaire adjoint en 2008 sont devenus réalité comme il l'avait prédit et que la Garde côtière sera sous peu confrontée à d'énormes problèmes de rétention qui se feront sentir pendant la période d'effet de la présente convention collective et la suivante.
- L'un des principaux avantages consentis en vertu de la convention collective qui incite les officiers de navire à demeurer au sein de la fonction publique fédérale qui patrouille le long du littoral est l'indemnité de départ qui s'accumule et s'additionne au fil des années de service. Si cette indemnité est éliminée, il ne restera que peu ou pas

d'incitatif pour retenir les officiers les plus expérimentés et les empêcher de postuler pour un emploi dans le secteur privé plus lucratif.

- Les données démographiques fournies par l'Employeur démontrent qu'un fort « pourcentage » démographique est admissible, ou sera sous peu admissible, à la retraite. La Guilde soumet qu'il est contre-intuitif d'accepter la proposition de l'Employeur visant à éliminer les indemnités de départ des retraités.
- Peu importe la situation pour d'autres unités de négociation, ce n'est vraiment PAS le moment d'éliminer des incitatifs pour longs états de service – comme l'indemnité de départ – des officiers de navire.
- La Guilde attire l'attention du Conseil sur l'information fournie à l'onglet « C » du mémoire de l'Employeur. Selon le tableau 3 de la page 6 de l'onglet « C », la Guilde soumet qu'une analyse des données démographiques indique ce qui suit :

# d'employés possédant < 25 années de service	825
% de l'unité de négociation possédant < 25 années de service	74 %
# d'employés possédant 25 années de service ou plus	293
% de l'unité de négociation possédant 25 années de service ou plus	26 %

- L'analyse du recrutement et de la rétention produite par l'Employeur omet de considérer qu'un grand nombre d'officiers en est à, ou approche de, l'âge d'une retraite précoce. En effet, 26 % des officiers de la Guilde membres de l'unité de négociation cumulent vingt-cinq (25) années ou plus de service et 16 % a déjà atteint l'âge d'une retraite précoce, soit 55 ans. De plus, selon le tableau 3a de la page 7 de l'onglet « C » du mémoire de l'Employeur, environ 10 % des membres de l'Unité de négociation sera admissible sous peu à la retraite, ce qui soulève le problème à savoir comment sera remplacée la plupart des officiers de ce groupe plus âgé et plus expérimenté. Plusieurs officiers de la Guilde ont entrepris leur carrière dès leur sortie du collège, et les données relatives à l'âge démontent clairement la présence d'un gros « pourcentage » d'officiers se préparant à la retraite.
- Compte tenu de cette réalité démographique, il est complètement contre-intuitif d'éliminer l'une des indemnités clés qui incitent les officiers hautement qualifiés à demeurer plus longtemps et à faire profiter le gouvernement de ses inestimables expérience, formation et expertise. Il est fort à parier que lorsqu'un individu atteint l'âge de la retraite précoce et qu'il est en mesure de recevoir une rente non réduite indexée, il est essentiel de lui offrir quelque chose en plus d'un salaire pour qu'il accepte de ne pas démissionner.

- Une fois de plus, la Guilde soumet qu'il est inapproprié d'éliminer l'indemnité de départ compte tenu du nombre élevé de membres de l'Unité de négociation admissible à la retraite. Ce n'est pas le moment d'éliminer des indemnités pour longs états de service et des avantages tels que l'indemnité de départ de cette Unité de négociation.

Équité et impartialité et récents accords en vertu de la LRTFP

Accord concernant les équipages

- Le Conseil du Trésor et l'AFPC ont conclu des accords préliminaires pour le groupe des Équipages (Groupe SV – Services de l'exploitation) lors d'un processus expéditif de négociation en 2010. En contrepartie de l'élimination de l'accumulation de l'indemnité de départ lors d'une retraite ou d'une démission, l'Employeur a consenti au groupe SV des hausses économiques de 1,75 %, 1,5 % et 2,0 %. La Guilde note toutefois que cet accord inclut aussi des gains pécuniaires additionnels en sus des hausses économiques générales.
- Une hausse additionnelle d' « harmonisation de la rémunération » de 1,6 % pour 2013 a été consentie aux équipages, de même qu'une hausse des indemnités de repas et de plongée. Pour ce même groupe SV, une hausse de 4,7 % a été consentie à la classe des pompiers et une prime de quart de 2 \$ pour toutes les heures entre 16H00 et 8H00 a été consentie aux travailleurs des services alimentaires.
- Tel que mentionné dans les Propositions de la Guilde, le temps est venu d'adresser l'iniquité entre les officiers et les équipages qui travaillent côte à côte et sont assujettis aux mêmes conditions de travail. Les équipages bénéficient d'un facteur d'accumulation des jours de relâche supérieur et ceci fut adressé ailleurs dans les propositions de la Guilde. Les officiers et les équipages sont aussi tous deux assujettis aux mêmes conditions de travail donnant droit à des indemnités – comme les indemnités de repas et de plongée – lesquelles ont été augmentés lors de la dernière ronde de négociations des équipages.
- La Guilde soumet que les principes d'équité, d'impartialité et de comparabilité interne exigent que les propositions des officiers de navire concernant les indemnités soient aussi acceptées.

Autres accords récents

- En plus des équipages, d'autres comparateurs du Conseil du Trésor à qui l'Employeur a proposé des hausses économiques modestes standard en échange de l'élimination de l'indemnité de départ ont aussi obtenu des hausses économiques futures dans le cadre de leur convention collective.
 - L'accord préliminaire du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) accorde une hausse additionnelle de 4 200 \$ (ou une hausse de 5,5 % du taux maximal de rémunération) aux Agents de libération conditionnelle ainsi qu'une nouvelle indemnité de 2 000 \$ par année aux Conseillers en rémunération AS-02.
 - Le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB) a obtenu une indemnité transitoire d'ajustement du marché pour les titulaires de postes de professeurs ED-EST douze (12) mois.
- Voici quelques autres exemples d'accords conclus pour d'autres groupes comparables

pour lesquels fut éliminée l'indemnité de départ en échange de hausses économiques standard, mais qui ont aussi reçu des hausses économiques additionnelles :

- Fut accordé au groupe de l'Agence du revenu du Canada (Vérification, finances et sciences) des rajustements pour la relativité salariale de 2,7 % à 5,7 % en 2013.
 - Fut accordé au groupe du Droit (LA) un ajustement de la structure de la rémunération de 10 % en 2013.
 - Fut accordé au groupe des Services de santé (SH) des indemnités provisoires sous forme de salaires et une indemnité de rétention pour les infirmiers et infirmières œuvrant dans des régions éloignées.
 - Fut accordé au groupe Architecture, génie et arpentage (NR) des indemnités provisoires sous forme de salaires (2011-12) et de nouvelles hausses économiques pour certaines classifications de l'arpentage.
 - Fut accordé au groupe des Systèmes d'ordinateur des hausses d'harmonisation des salaires avec les taux CS de l'Agence du revenu du Canada : de 103 \$ (CS-3) à 1 623 \$ (CS-1) au dernier échelon.
 - Divers échelons de rémunération du groupe Réparation des navires (ouest) ont obtenu un paiement forfaitaire d'égalisation du salaire; certains groupes sont passés à des échelles de salaire plus élevées et le dernier échelon de salaire d'un groupe fut éliminé et une nouvelle hausse de 4 % ajoutée à l'échelle supérieure.
- Il est important de noter que la majorité des accords ayant donné lieu à l'élimination de l'indemnité de départ volontaire ont aussi consenti des hausses économiques additionnelles au-delà des hausses économiques proposées par l'Employeur. Des 27 conventions collectives du Conseil du Trésor, 15 unités de négociation ont reçu, soit suite aux négociations ou par le biais d'un jugement arbitral, une compensation pécuniaire additionnelle en échange de l'indemnité de départ.
 - Le Conseil doit prendre ceci en considération lors de l'étude des demandes de l'Employeur visant à éliminer l'indemnité de départ de la présente convention collective ainsi que les propositions de la Guilde de restaurer l'équité à l'intérieur même de son unité de négociation et comparativement aux conditions d'emploi des équipages.

ARTICLE 30 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES – Mémoire de l'Employeur – Pages 62 et 63

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'éliminer l'article 30.05 qui permet l'application du système de dotation de l'appendice « I » à d'autres opérations après accord avec la Guilde.

Réponse de la Guilde

- Aucun besoin justifié n'appuie cette modification. L'Employeur n'a pas fourni de preuve ou d'argument quant à la nécessité de cette modification.
- Le langage actuel de l'article 30.05 figure à la convention collective depuis plus de vingt-

cing (25) ans. L'appendice « I » date d'avant l'introduction de l'appendice « H » (système d'accumulation des jours de relâche) et constituait le système prévalant de la convention. Aujourd'hui, peu de navires fonctionnent selon l'appendice « I » car leur personnel est depuis et en grande majorité affecté selon le système d'accumulation des jours de relâche.

- Les conditions de travail en vertu de l'appendice « I » diffèrent grandement de celles des autres appendices. Par exemple, l'appendice « I » n'exige pas un préavis d'un minimum de quatorze (14) jours pour tout changement à l'horaire, pas plus qu'il ne comporte une rémunération aussi intéressante que celle de l'appendice « H ». En résumé, les officiers qui seraient unilatéralement affectés aux opérations selon l'appendice « I » subiraient une perte financière de l'ordre de 12,75 %.
- Permettre à l'Employeur d'appliquer l'appendice « I » sans accord préalable avec la Guilde occasionnerait une réduction importante des conditions d'emploi. L'Employeur lui-même a noté dans son Mémoire que la Guilde pouvait « légitimement déterminer... quelles devraient être les conditions d'emploi des employés » et la Guilde soumet que ce geste unilatéral en faveur de l'appendice « I » affecterait sans contredit les conditions d'emploi.
- La condition présentement stipulée dans cet article nécessitant l'accord préalable des parties a bien servi les intérêts des deux parties au fil des ans. Elles ont en effet prouvé qu'elles pouvaient en venir à un accord mutuel pour passer de façon appropriée d'un système de dotation à un autre par le biais du processus de négociation et d'en venir à un accord quant aux conditions appropriées nécessitant l'utilisation d'un système de dotation différent pour différents navires.
- Il s'agit ici d'une proposition de l'Employeur qui fut rejetée lors de précédents arbitrages. À chaque fois, l'Employeur fut incapable de prouver le besoin justifiant une telle modification du langage ou même une seule instance où la Guilde aurait refusé d'accepter ou de consentir à la proposition de l'Employeur d'appliquer l'appendice « I » à d'autres opérations.
- La Guilde soumet qu'il n'y a pas de besoin justifiant l'élimination de cet article et propose que le langage soit renouvelé tel quel.

ARTICLE 43.01 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT – Mémoire de l'Employeur – Pages 66 et 67

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'ajouter l'article 43.03 accordant aux parties un délai de 150 jours pour la mise en œuvre de la convention collective.

Réponse de la Guilde

- Aux onglets 8 et 9 du Recueil de sources de la Guilde figurent deux décisions arbitrales qui définissent le principe généralement accepté par les arbitres canadiens à l'effet que toutes les dispositions d'une convention collective soient rétroactives à la date d'entrée en vigueur du contrat sauf si ce faire produirait des résultats difficilement applicables.

- Dans sa proposition, l'Employeur demande de prolonger de cinq mois le délai de mise en œuvre de la convention collective. Cette convention collective a déjà expiré et rien ne justifie que les membres de l'Unité de négociation aient à attendre 150 jours de plus avant de bénéficier des modifications apportées à la rémunération et aux indemnités.
- La Guilde demande au Conseil de préserver les conditions actuelles de mise en œuvre de la convention collective et qu'il impose de plus un délai raisonnable de prise d'effet des modifications apportées à ladite convention. La Guilde demande aussi que, dans le cas où les dites modifications ne seraient pas mises en œuvre dans les délais prévus, des intérêts au taux légal applicable soient versés aux employés pour qui le paiement des hausses économiques ont été déraisonnablement retardées.

APPENDICE « H » – SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGUANT ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE – Mémoire de l'Employeur - Pages 68 à 70

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose que le langage de l'appendice « H » et le facteur d'accumulation des jours de relâche soit renouvelé à un ratio de 1:1.
- L'Employeur a fourni le calcul des jours de relâche additionnels qui seraient accumulés suivant l'utilisation d'un facteur d'accumulation de 1,17.

Réponse de la Guilde

- La Guilde soumet que les calculs de l'Employeur, fondés sur l'accumulation des jours de relâche au cours du dernier exercice financier, n'aident en rien le Conseil car il est clair que les équipages accumuleraient tout de même plus de jours de relâche avec leur facteur de 1,17.
- Il faut noter que les jours de relâche peuvent être accumulés pendant les heures supplémentaires et que le nombre total de jours de relâche accumulés dépend de la suffisance ou de l'insuffisance de personnel, des heures supplémentaire, etc.
- Le fait demeure et la Guilde soumet que ses propres calculs prouvent qu'il existe une sérieuse et injustifiable iniquité au niveau de l'accumulation des jours de relâche entre les officiers de navires et les équipages.
- L'Employeur dans son propre mémoire décrit cette différence entre les officiers de navires et les équipages comme une « importante différence », laquelle permet aux équipages d'accumuler « plus de congés » (Voir l'onglet « E » du Mémoire de l'Employeur).

Pas d'argument en faveur de l' «incapacité de payer »

- La Guilde note que l'Employeur ne suggère en aucun cas que l'ajustement du facteur d'accumulation des jours de relâche des officiers à 1,17 comme pour les équipages se révélerait pour lui inabordable. En fait, il n'est fait mention nulle part dans le mémoire de l'Employeur que ce dernier pourrait ne pas avoir la « capacité de payer » les modestes hausses économiques proposées par la Guilde pour les indemnités et salaires.

Les jours de relâche sont plafonnés et doivent être pris sous forme de congés

- Dans son raisonnement, l'Employeur fait référence aux dispositions actuelles de la convention collective concernant l' « encaissement » des jours de relâche excédentaires. Le Conseil se doit de comprendre que les jours de relâches sont virtuellement toujours pris sous forme de congé compensatoire.
- Les jours de relâche accumulés ne sont payés en argent que lorsque l'employé est congédié ou affecté de façon permanente à un poste sur un navire dont le personnel n'accumule pas de jours de relâche.

(Voir l'appendice « H » - Définitions (e) de la Convention collective des Officiers de navires à l'onglet 1 du Volume « I » du Recueil des Conventions collectives de la Guilde)

- Les parties ont spécifié au Protocole d'entente qu'un officier ne peut accumuler que 65 jours de relâche avant d'être tenu de prendre un congé compensatoire afin d' « écouler » les jours de relâche excédentaires (Voir les pages 165 et 166 de la Convention collective des Officiers de navires à l'onglet 1 du Volume « I » du Recueil des Conventions collectives de la Guilde).
- Les conditions de ce protocole d'entente indiquent clairement que l'officier qui accumule le maximum de 65 jours de relâche doit prendre un congé compensatoire.

Historique des négociations

- En ce qui concerne l'information soumise par l'Employeur concernant les résultats des négociations antérieures, la Guilde soumet que la période à laquelle l'Employeur fait référence est de l'histoire ancienne et date de plus de vingt (20) ans alors que la nature de cette Unité de négociation était complètement différente.
- La convention collective expirée le 31 août 1990 contenait encore différents taux pour les officiers de la côte est et de la côte ouest ainsi qu'un facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17, lequel avait été recommandé par un médiateur du nom de Pugh qui déclara qu'un facteur d'accumulation plus équitable pour les employés fonctionnant sous un système d'accumulation similaire à celui introduit pour la Garde côtière en 1984 serait un ratio d'environ 1:1,20 jours.
- Comme l'a noté la Guilde aux comparateurs du secteur privé en pages 15 et 16 de son mémoire, le secteur privé bénéficie maintenant de ratios allant de 1:1,52 à 1:1,24 et dans certains cas de 1:1,65.
- Lors des négociations qui ont mené à la convention collective de 1991-1994, les taux régionaux de rémunération entre la côte est et la côte ouest ont été éliminés en même temps que le facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17.
- Par la suite, les projets de loi C-133 et C-17 ont automatiquement renouvelé la convention collective de 1991-1994 avec des hausses économiques statutaires imposées. Cependant, aucune négociation des conditions d'emploi ne fut permise avant la convention collective de 1998.
- Pour la durée de la convention collective de 1991-1994, seul un nombre limité d'officiers fonctionnait sous le système d'accumulation des jours de relâche. La plupart des

officiers fonctionnait sous le système conventionnel en vertu duquel le travail, qui comportait plusieurs fins de semaines en mer, considérait le samedi et le dimanche comme du temps supplémentaire.

- Au cours des 7 ou 8 années subséquentes, la Guilde n'eut pas l'occasion de négocier le retour du facteur d'accumulation de 1,17. Cependant, pendant cette même période, l'Employeur a converti près de 40 % de ses effectifs au système d'accumulation des jours de relâche.
- Ce n'est qu'en 1998 lorsque les contraintes en matière de négociation furent levées que le problème du ratio d'accumulation fut à nouveau soulevé. C'est au cours de la ronde de négociations de 1998 qu'un congé annuel additionnel fut introduit.
- Pendant la période statutaire de gel du facteur d'accumulation de 1,0, il est devenu évident que les officiers fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche étaient incapables d'accumuler suffisamment de crédits de jours de relâche pour maintenir l'équilibre entre le cycle « en service » et « de relâche » à la suite d'un congé annuel. Cette situation fut remédiée pour un temps par l'introduction du facteur d'accumulation des crédits de congé annuel de 2,1.
- En 1999, une décision de la *CRTFP* dans le grief de Coughtry (voir onglet 3 des Propositions de la Guilde) faisait référence au fait que le facteur d'accumulation des crédits de congé annuel de 2,1 corrigeait le problème épineux et de longue date du ratio de 1:1 qui ne permettait pas aux officiers d'accumuler suffisamment de crédits pour être rémunérés sans interruption pendant un congé annuel d'une durée de quatre semaines pris pendant le cycle « en service ». Comme les jours de relâche sont accumulés uniquement pendant le cycle « en service », un officier ne disposait pas d'assez de crédits pour couvrir le cycle « de relâche » et « en service » suivant un congé annuel.
- Le facteur d'accumulation des crédits de congé annuel de 2,1 a remédié à ce problème jusqu'en 2010 lorsqu'il fut éliminé de la convention collective.
- Maintenant que ce facteur d'accumulation de congé annuel n'existe plus, ce « problème épineux et de longue date » refait surface puisque les nouvelles recrues en particulier sont incapables d'accumuler suffisamment de crédits de congé annuel avec un facteur de 1,0.
- Contrairement aux années 90, la majorité des membres de la présente Unité de négociation fonctionne maintenant sous le système d'accumulation des jours de relâche en vertu duquel les officiers doivent maintenant gagner le salaire de leur cycle « en relâche » et potentiellement faire face à un congé non payé s'ils sont incapables d'accumuler suffisamment de crédits de jours de relâche.
- Le système d'accumulation des jours de relâche a profité à l'Employeur en ce sens qu'il lui a accordé une flexibilité accrue pour établir les horaires et épargner davantage d'argent en ayant recours à un facteur d'accumulation des jours de relâche moindre que celui prôné dans l'industrie et le secteur privé. Qui plus est, il est fort à parier que la décision de l'Employeur de convertir un 40 % additionnel des effectifs de l'Unité de négociation au système prouve par le fait même que l'Employeur tire davantage profit que les employés de ce système de dotation plus flexible.
- La Guilde soumet que les officiers de navire qui fonctionnent selon l'appendice « H » de

la présente convention collective sont désavantagés d'une façon tellement inéquitable qu'elle ne peut désormais plus être justifiée en vertu des principes d'arbitrage des différends.

Comparabilité et relativité

- Tel qu'énoncé dans les Propositions de la Guilde, la raison fondamentale selon laquelle les officiers devraient bénéficier d'un facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17 concerne l'élément de comparabilité interne et la nécessité d'établir une rémunération et des conditions d'emploi justes et raisonnables, en appliquant les principes de comparabilité externe et de relativité interne.
- Tel que détaillé dans les Propositions de la Guilde, aucun principe d'équité ne peut soutenir l'iniquité résultant de la capacité des équipages d'accumuler 28,56 jours de plus par année que les officiers qui les supervisent ou qu'un officier en vertu de l'appendice « J » qui effectue moins de tâches ardues soit rémunéré à un taux de presque 11 % de plus que les officiers de l'appendice « H ».

APPENDICE « I » – SYSTÈME PAR MOYENNE DE QUARANTE-DEUX (42) HEURES – Mémoire de l'Employeur - Pages 71 et 72

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'éliminer les paragraphes de l'article 20 qui avaient déjà été éliminés en date du 31 mars 2010.
- L'Employeur propose de modifier l'article 22 concernant le calcul et l'octroi des congés de maladie payés.

Réponse de la Guilde

- Ce langage n'a jamais posé de problème entre les parties par le passé et peu de navires fonctionnent selon le système de cet appendice.
- La Guilde soutient que la nécessité d'éliminer cet article n'a pas été démontrée et demande que le langage de celui-ci soit renouvelé tel quel.

APPENDICE « J » – SYSTÈME DE SERVICE D'ATTENTE MOYENNE DE QUARANTE-SIX VIRGULE SIX (46,6) HEURES – Mémoire de l'Employeur - Pages 73 et 74

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'éliminer la disposition de l'appendice « J » permettant aux navires de la classe 400 d'opérer sous un système de travail différent avec l'accord mutuel des parties.

Réponse de la Guilde

- Ce langage n'a jamais posé de problème entre les parties par le passé et peu de navires fonctionnent selon le système de cet appendice.

- La condition actuelle d'accord mutuel a bien servi les parties au fil des ans comme le prouve l'historique des négociations qui a permis de modifier de façon appropriée les systèmes de dotation par le biais du processus de négociation et d'en venir à des accords sur la façon appropriée ou non de convertir les systèmes de dotation de différents navires.
- Ce système a bien fonctionné par le passé et rien ne suggère ou n'explique pourquoi il n'en serait pas de même à l'avenir. La Guilde soumet qu'il n'y a pas de besoin justifiant l'élimination de cet article et demande que le langage soit renouvelé tel quel.

APPENDICE « K » - SYSTÈME D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES – Mémoire de l'Employeur - Pages 75 à 77

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose d'éliminer la période établie d'horaire quotidien de travail normal et le préavis de 48 heures pour tout changement à l'horaire prévu du début du quart de travail de l'article 30 – Durée du travail et heures supplémentaires.

Réponse de la Guilde

- Les membres de la Guilde visés par cet appendice travaillent du lundi au vendredi et comme il s'agit de personnel non navigant, leurs conditions d'emploi sont différentes de celles des autres membres de la Guilde. Leurs horaires de travail et responsabilités sont similaires à ceux de la plupart des autres fonctionnaires et impliquent un degré de prédictibilité qui leur permet de respecter des engagements comme le gardiennage de leurs enfants.
- Il est établi et accepté dans la plupart des conventions collectives de la fonction publique que les employés travailleront selon des horaires dont le début et la fin du quart de travail sont déterminés d'avance.
- L'Employeur ne peut, ni même ne tente de fournir d'autres comparateurs pour justifier cette demande inhabituellement régressive.
- Si l'Employeur entreprenait de modifier unilatéralement les heures de travail, il faudrait procéder à de sérieux ajustements d'horaire pour tenir compte des modifications des conditions de travail et des endroits où des membres de la Guilde travaillent avec des non-membres de la Guilde. Ceci inclurait des endroits où les membres de la Guilde travaillent avec des employés couverts par la convention des équipages qui ont conservé dans leur récente convention collective le langage que l'Employeur propose de modifier pour la Guilde.
- La Guilde soumet qu'il n'y a pas de besoin justifiant une telle modification et demande que le langage de cet article soit renouvelé tel quel.

AUTRES APPENDICES (INDEMNITÉS) – Mémoire de l'Employeur - Pages 78 à 84

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose que seules les indemnités, telles que définies à l'article 2 de la convention collective « Définitions et interprétation », soient admissibles à des hausses économiques mais soumet que celles-ci devraient être renouvelées telles quelles.

Réponse de la Guilde

Indemnités

- L'Employeur déclare avoir soumis à la Guilde sa position concernant les indemnités par le biais du Formulaire 12 suite à la demande d'arbitrage de la Guilde. Il ajoute que la Guilde a eu l'opportunité de répondre par le biais du Formulaire 13 mais qu'elle a choisi de ne pas le faire, et que par conséquent elle ne peut pas réfuter la position de l'Employeur concernant le plafonnement des indemnités.
- La Guilde n'a pas reçu de Formulaire 12 de l'Employeur suite à sa demande d'arbitrage auprès de la CRTFP et par conséquent n'a pas eu l'opportunité de répondre à la proposition de l'Employeur comme ce dernier l'a suggéré. Qui plus est, les formulaires 12 et 13 concernent des demandes de conciliation en vertu de l'article 161 de la CRTFP et non une demande d'arbitrage comme l'a déclaré l'Employeur.
- La Guilde a plutôt soumis le Formulaire 8 requis pour présenter une demande d'arbitrage et, par le biais de ce dernier, a proposé une hausse de toutes les indemnités. Dans sa réponse à l'Employeur au Formulaire 9, la Guilde réitère que ses propositions concernant les indemnités en vertu de l'article 43 et les hausses économiques de 2,9 % proposées pour les salaires et indemnités sont demeurées sans réponse. Par conséquent, la Guilde réaffirme sa position à l'effet que les indemnités devront, comme à l'accoutumée, être augmentées du même pourcentage que celui des hausses économiques générales consenties pour chaque année de la convention collective.
- Tel que noté à la page 7 de ce mémoire, le groupe des équipages a récemment conclu un accord qui en plus de lui accorder des hausses économiques de 1,75 %, 1,5 % et 2,0 % lui accorde aussi :
 - Une hausse additionnelle d'harmonisation des salaires de 1,6 % pour 2013; une hausse de l'indemnité de repas; et une hausse de l'indemnité de plongée;
 - Une hausse de 4,7 % pour la classe des pompiers; et
 - Une prime de quart de 2 \$ pour les travailleurs des services alimentaires.
- À des fins de clarification, les indemnités suivantes sont les indemnités auxquelles il est fait référence dans la convention collective et pour lesquelles la Guilde propose – comme il est habituellement le cas et virtuellement universellement accordé – une hausse standard de 2,9 %.

Indemnité	Conditions d'admissibilité
Article 25 : Indemnité de repas et logement	Versée lorsque l'officier travaille sur un navire sur lequel les repas et (ou) le logement normalement fournis ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et (ou) le logement.
Appendice E : Élèves-officiers de la garde côtière canadienne : Indemnité mensuelle	Indemnité mensuelle de formation des élèves-officiers.
Appendice E : Élèves-officiers de la garde côtière canadienne : Indemnité mensuelle de formation en mer	Versée aux élèves-officiers qui subissent une formation en mer en plus de l'indemnité de formation ci-dessus.
Appendice G : Indemnité de responsabilités supplémentaires	Versée en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'assument l'officier qui occupe un poste de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des navires de la classe « C » ou d'une classe supérieure, ou de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des remorqueurs de classe « Glen », et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe « S » du MDN ou de pilote de port.
Appendice F : Indemnité de spécialiste en sauvetage	L'officier reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle pour chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.
Appendice F : Indemnité pour application de la Loi sur les pêches	Formation exigée complétée et affectation à un poste en mer où l'Employeur peut demander à l'employé de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.
Appendice F : Indemnité pour abordage armé	Affectation à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut demander à l'officier de participer à un abordage armé.
Appendice F : Indemnité de plongée	Tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires.
Appendice F : Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire	Officiers de navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne de telles tâches.

- Même s'il ne s'agit pas ici d'un arbitrage de griefs, La Guilde soumet que toutes les indemnités ci-dessus satisfont à la définition des « indemnités » aux fins de la négociation et relèvent donc de la compétence juridique de ce Conseil. La Guilde réitère

la position définie dans son mémoire à l'effet que le principe de l'application des hausses économiques à la totalité de la rémunération incluant les indemnités, sauf si elles en sont expressément exemptées, constitue un principe largement accepté et qu'il en fut toujours ainsi par le passé pour la présente Unité de négociation.

- En fait, pour la précédente convention collective, des hausses économiques avaient été consenties sur les indemnités mais l'introduction du projet de loi C-10 ou la *Loi sur le contrôle des dépenses (LCD)* a non seulement réduit les augmentations de salaire mais aussi gelé certaines indemnités. Plus spécifiquement, les hausses applicables aux indemnités mensuelles de 2009 et 2010 n'ont pas eu lieu, pas plus que les hausses applicables à l'indemnité de responsabilité supplémentaires prévues pour 2009 et 2010. L'augmentation de salaire de 2,0 % dont la date de prise d'effet était le 1^{er} janvier 2010 fut réduite à 1,5 %.
- Compte tenu de l'impact de la *LCD* sur les salaires et indemnités, le temps est venu d'accorder des augmentations de salaire et des indemnités pour non seulement en revenir à la norme mais aussi compenser la réduction et les pertes économiques subies par l'Unité de négociation à la suite de l'imposition unilatérale de cette loi.

Indemnités des élèves-officiers de la Garde côtière canadienne

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur soumet que la structure actuelle des indemnités des élèves-officiers ne devrait pas être modifiée puisque le curriculum des élèves-officiers constitue le fondement de la garantie d'un emploi suite à leur formation. L'Employeur soumet que cette formation est à sa charge et que l'accès à cette opportunité d'emploi lucratif suffit pour s'opposer à toute hausse des indemnités auxquelles ils ont présentement droit.

Réponse de la Guilde

- Au cours des dernières années, la démographie des élèves-officiers à l'emploi de la Garde côtière a changé de façon importante. Alors que les élèves-officiers se seraient auparavant joint à cette profession dès leur sortie de l'école secondaire, aujourd'hui de plus en plus d'élèves-officiers sont plus âgés et certains d'entre eux possèdent déjà des diplômes post-secondaires ou sont déjà sur le marché du travail et assument la responsabilité d'une famille. Il n'était pas rare par le passé qu'un élève-officier habitât sur le campus de l'école, ce qui réduisait considérablement ses frais de subsistance; cependant, suite au changement démographique, plusieurs élèves-officiers n'habitent plus sur le campus, en particulier ceux qui ont une famille.
- Il ne faut pas oublier que les élèves-officiers ne perçoivent pas de salaire de l'Employeur autre que leur indemnité et que ce changement démographique signifie qu'il est de plus en plus difficile pour les élèves-officiers d'assurer leur subsistance uniquement avec l'indemnité versée par l'Employeur.
- La Guilde soumet qu'il est nécessaire que les indemnités des élèves-officiers soient augmentées pour garder le pas sur le coût de la vie mais aussi pour tenir compte de ce changement démographique.

Indemnités spéciales

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur demande qu'aucune hausse ne soit consentie pour les indemnités de spécialiste en sauvetage, pour l'application de la Loi sur les Pêches, pour abordage armé, de plongée et d'Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire.

Réponse de la Guilde

- Tel qu'indiqué dans ses Propositions, ces indemnités ne représentent pas des sommes importantes pour l'Employeur et ne s'appliquent qu'à un petit nombre d'officiers dans des circonstances spécifiques. De plus, elles n'ont pas été rajustées pour tenir compte de l'inflation, sans compter les réductions en vertu de la *LCD*.
- L'Employeur déclare que les officiers de navire perçoivent un niveau de rémunération qui excède « globalement » le niveau de rémunération des équipages dans des circonstances similaires. La Guilde souligne que les différences actuelles, qui sont minimales, ne s'appliquent qu'à l'indemnité pour application de la Loi sur les Pêches et l'indemnité pour abordage armé (43 \$ et 25 \$ respectivement).
- Malgré ces différences minimales, les hausses proposées par la Guilde ne creuseraient pas d'énorme fossé entre les indemnités versées aux deux unités de négociation, surtout compte tenu de l'importance de la reconnaissance et du maintien de la hiérarchie et des divergences acceptées entre les deux niveaux de classification.

Indemnité de responsabilités supplémentaires

Proposition de l'Employeur

- L'Employeur propose que rien ne justifie une hausse du montant de l'« indemnité de responsabilités supplémentaires » et propose que le langage actuel soit renouvelé tel quel.
- L'Employeur argue que cette indemnité ne devrait pas être augmentée car le niveau de responsabilité des officiers ci-dessus est demeuré le même et le montant de la hausse proposée par la Guilde excéderait de loin ce qui fut consenti à cet égard à d'autres agents négociateurs dans la présente ronde de négociations.

Réponse de la Guilde

- Tel que mentionné dans les Propositions de la Guilde, cette indemnité est versée en reconnaissance des responsabilités supplémentaires qu'assument les officiers dans l'exercice des fonctions de capitaine/commandant ou de chef-mécanicien sur des navires de la classe « C » ou d'une classe supérieure, ou de capitaine/commandant ou de chef-mécanicien sur des remorqueurs de classe « Glen », et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe « S » de la DN ou de pilote de port de la DN.
- Rien dans la présente convention collective ni aucun autre principe ne soutient l'assertion de l'Employeur à l'effet que cette indemnité ne devrait être augmentée que si et lorsque la somme des responsabilités de l'officier augmente. La pratique courante entre les parties aux présentes a toujours été que cette indemnité serait augmentée à chaque année de la convention collective tout comme le seraient les autres indemnités.

- Tel que noté dans ses Propositions, la Guilde soumet qu'aucune de ces indemnités versées sous forme de rémunération pour assumer des responsabilités supplémentaires n'ont été rajustées pour tenir compte de l'inflation et qu'en fait, la *LCD* a même imposé le gel de celles-ci, en particulier en 2009 et 2010.
- Les hausses relativement modestes proposées par la Guilde servent à compenser le gel de ces indemnités et à s'assurer qu'elles soient rajustées pour tenir compte de l'inflation. Les hausses proposées ne soulèvent pas de problème potentiellement sérieux concernant le coût pour l'Employeur et la condition de l'économie canadienne et sont conformes à l'article 148(d) de la *LRTFP* qui nécessite d'établir une rémunération juste et raisonnable compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus.