



**PROPOSITIONS DU
CONSEIL DU TRÉSOR AU
CONSEIL D'ARBITRAGE
CONCERNANT LE
GROUPE DES OFFICIERS DE NAVIRE**

PRÉSIDENT : M. Ian MacKenzie

**MEMBRES : M. Tony Boettger
M. Joe Herbert**

OTTAWA 20-21 décembre 2012

DANS L’AFFAIRE DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE* et un différend entre la *GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA* et SA MAJESTÉ LA REINE EN CHEF DU CANADA telle que représentée par le *CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA*, relativement à tous les employés de l’Employeur membres de l’Unité de négociation du groupe des officiers de navire telle que déterminée dans le certificat émis par la *COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE* le 31 mai 1999.

AVANT-PROPOS

Ce sommaire est soumis sans préjudice au droit de l'Employeur de présenter tous les faits ou arguments additionnels qu'il considère appropriés et pertinents lors des débats du Conseil.

Résumé directif

Ce mémoire présente la perspective de l'Employeur quant aux questions en litige de la présente ronde de négociation avec l'Unité de négociation des officiers de navire (SO).

En plus des taux de rémunération, neuf (9) articles et sept (7) appendices demeurent irrésolus.

Les caractéristiques de l'Unité de négociation des SO, en date du 30 juin 2010, se résument comme suit :

Nombre d'employés :	1 118
Salaire moyen :	61 291 \$
Masse salariale :	68 523 819 \$
% d'employés mâles :	92,2 %
% d'employés femelles :	7,8 %
Âge moyen :	42,9 ans
Moyenne des années de service :	14,3 années
Date d'expiration de la convention :	Mars 2011

L'économie canadienne fonctionne en-deçà de sa pleine capacité. Les prévisionnistes s'attendent à ce que la fragilité de l'environnement économique mondial se traduise à court terme par un taux de croissance modeste au Canada. L'environnement économique mondial demeure très incertain et les perspectives sont principalement caractérisées par le risque et l'incertitude. L'avenir comporte de très grands risques susceptibles de faire rapidement dérailler la reprise économique, ce qui affaiblirait le marché du travail et la croissance de la masse salariale. Plus spécifiquement, la non viabilité de la situation budgétaire des partenaires commerciaux européens et américains du Canada pourrait faire dérailler la croissance globale de façon significative.

Dans le contexte actuel, l'abordabilité est devenue la considération dominante de tous les aspects de l'exploitation d'un gouvernement. L'engagement à gérer les finances publiques de façon responsable est un élément clé de l'agenda global à long terme du Gouvernement visant à promouvoir une croissance économique solide, viable à long terme, fondée sur les avantages

clés du Canada. Les déficits du gouvernement fédéral de 2008-09 à 2015-16 atteindront la somme cumulative de 174 milliards de dollars et la dette fédérale grimpera à plus de 636 milliards de dollars¹. Le gouvernement doit faire preuve d'austérité budgétaire afin de se protéger contre les risques d'une détérioration ultérieure de l'économie et, au besoin, pour disposer de la flexibilité nécessaire pour stimuler à nouveau l'économie.

Compte tenu de l'incertitude des contextes économique et budgétaire, la plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont aussi annoncé des mesures spécifiques d'austérité afin d'assurer une saine gestion des dépenses publiques. En Ontario, par exemple, le Budget 2012 s'engage à gérer la masse salariale de la fonction publique en demandant aux syndicats d'accepter le gel des salaires sur une période de deux ans. En septembre 2012, le gouvernement a annoncé qu'il procéderait à des consultations sur un projet de loi visant à geler les salaires, avec l'intention de faire adopter cette loi si les négociations avec les syndicats s'avéraient infructueuses. Le gouvernement a aussi proposé une réforme du cadre des régimes de retraite à prestations déterminées de la fonction publique afin de les rendre plus viables et abordables pour leurs membres, de même que pour tous les Ontariens et Ontariennes. Pour réduire la croissance des coûts associés à la fourniture de ces régimes, le gouvernement de l'Ontario a proposé de convertir tous les régimes de retraite conjoints en régimes financés à parts égales par les employeurs et les employés. Plusieurs autres réformes ont aussi été proposées incluant, en cas de déficit, l'obligation de réduire les prestations futures ou les prestations accessoires avant d'augmenter davantage les cotisations des employeurs. Des détails concernant les mesures d'austérité adoptées par les gouvernements provinciaux et territoriaux sont fournis à l'Appendice D.

À la lumière des risques économiques et budgétaires auxquels il est confronté, le gouvernement fédéral a adopté des mesures visant la totalité de ses responsabilités afin de restaurer l'équilibre budgétaire et assurer l'assainissement des finances publiques. Celles-ci incluent des mesures d'intégrité fiscales qui généreront des économies annuelles de plus de 250 milliards de dollars d'ici 2014-15, des transferts à nouveau viables pour les provinces et les territoires, des modifications du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) afin d'en assurer la viabilité, et des mesures visant à réduire le taux de croissance de ses dépenses d'exploitation.

¹ Finances Canada, Mise à jour des projections économiques et budgétaires, Novembre 2012

À l'inverse des provinces, le gouvernement fédéral a adopté une approche mesurée en matière de gestion de la croissance de la masse salariale, guidée par le principe visant à aligner la rémunération de la fonction publique fédérale avec celle des employeurs du secteur privé et des autres fonctions publiques. L'élimination de toute accumulation ultérieure d'indemnité de cessation d'emploi dans le cas d'une cessation volontaire ou d'un départ à la retraite volontaire est l'un des exemples de la façon dont le gouvernement tente d'atteindre cet objectif.

Le 12 mars 2009, en réponse à la récession économique globale, la *Loi sur le contrôle des dépenses* (LCD) fut adoptée, assurant ainsi une rémunération de la fonction publique fédérale conforme à la situation économique et budgétaire actuelle (c.-à-d., abordable et appropriée).

À l'automne 2010, afin d'améliorer la prévisibilité pour les employés, départements et agences, le gouvernement s'est engagé dans des négociations accélérées avec les agents négociateurs. Des ententes ont été conclues avec certains agents négociateurs représentant plus de 250 000 employés syndiqués et non syndiqués du gouvernement fédéral, incluant des membres de la Gendarmerie royale du Canada, des Forces canadiennes et tous les cadres de l'administration publique centrale. Les hausses économiques consenties à date se chiffrent à 1,5 % pour la première année (2011-12), 1,5 % pour la deuxième année (2012-13), et 1,5 % pour la troisième année (2013-14). En plus de celles-ci, des hausses de 0,25 % de plus pour la première année et de 0,50 % pour la troisième année ont été consenties afin de compenser l'élimination de toute accumulation ultérieure d'indemnité de cessation d'emploi dans le cas d'une cessation volontaire ou d'un départ à la retraite volontaire. Les autres employeurs de la fonction publique fédérale ont aussi adopté une approche similaire.

Dans le cadre des mesures d'austérité annoncées dans le Budget 2010, les salaires départementaux et budgets d'exploitation sont à toutes fins pratiques gelés à leurs niveaux de 2010-11 pour les exercices de 2011-12 et de 2012-13. Les départements sont tenus de financer les hausses économiques consenties en vertu d'une convention collective par le biais de réallocations, d'efficacités internes et – au besoin – de réductions de la main-d'œuvre.

Les données actuelles indiquent que les taux de rémunération du groupe des SO sont suffisants, comme le démontrent les niveaux de salaire concurrentiels et la capacité de l'Employeur d'attirer et de retenir un nombre suffisant d'employés. Les résultats de l'analyse du recrutement et de la rétention indiquent qu'il y a suffisamment de candidats d'excellente qualité

pour combler les offres d'emploi, assurer la croissance de la population, et de faibles taux de départs volontaires (autres que les départs à la retraite).

La dernière convention collective du groupe des SO leur accordait des hausses réparties sur une période de cinq ans. Ces hausses économiques de 2,5 % en 2006-07, de 2,0 % en 2007-08, de 2,1 % en 2008-09, de 1,6 % en 2009-2010 et de 3,7 % en 2010-11 leur garantissaient une hausse supérieure à l'inflation et par conséquent, une croissance réelle des salaires.

Dans ce contexte, des hausses économiques modestes sont appropriées pour le groupe des SO.

Table des matières

AVANT-PROPOS	I
RÉSUMÉ DIRECTIF.....	II
INTRODUCTION	7
SECTION I INFORMATIONS DOCUMENTAIRES	8
DÉFINITION DU GROUPE	9
DÉFINITION DES SOUS-GROUPES	10
DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE DOTATION.....	11
CARACTÉRISTIQUE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	12
SECTION II NÉGOCIATIONS.....	14
NÉGOCIATIONS	15
ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'EMPLOYEUR	16
QUESTIONS RÉSOLUES	16
QUESTIONS EN LITIGE	19
SECTION III TAUX DE RÉMUNÉRATION	22
1.0 CADRE DES POLITIQUES DE GESTION DE LA RÉMUNÉRATION.....	23
2.0 CIRCONSTANCES ÉCONOMIQUES ET BUDGÉTAIRES.....	25
3.0 RECRUTEMENT ET RÉTENTION	32
4.0 COMPARABILITÉ EXTERNE	36
5.0 RELATIVITÉ INTERNE	37
6.0 RÉMUNÉRATION TOTALE.....	37
PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR QUANT AUX TAUX DE RÉMUNÉRATION ET À LA DURÉE	40
SECTION IV AUTRES ARTICLES EN LITIGE.....	42
ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	43
ARTICLE 13 INFORMATION	45
ARTICLE 14 INFORMATION DESTINÉE AUX OFFICIERS	47
ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	48
ARTICLE 29 INDEMNITÉ DE DÉPART	51
ARTICLE 30 DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	62
ARTICLE 40 INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT	64
ARTICLE 43 DURÉE ET RENOUVELLEMENT	66
APPENDICE « H » SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGUANT ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE.....	68
APPENDICE « I » SYSTÈME PAR MOYENNE DE QUARANTE-DEUX (42) HEURES	71
APPENDICE « J » SYSTÈME DE SERVICE D'ATTENTE MOYENNE DE QUARANTE-SIX VIRGULE SIX (46,6) HEURES	73
APPENDICE « K » SYSTÈME D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES.....	75
AUTRES APPENDICES	78
APPENDICES.....	84

INTRODUCTION

Ce Conseil d'arbitrage fut établi pour régler les questions en litige entre l'Employeur et La Guilde de la Marine marchande du Canada quant au groupe des officiers de navire.

La **Section I** du sommaire de l'Employeur fournit des informations documentaires quant à ce groupe telles que les définitions et caractéristiques de l'Unité de négociation incluant sa population et sa distribution salariale.

La **Section II** du sommaire concerne l'historique des négociations actuelles.

La **Section III** présente la position de l'Employeur quant aux taux de rémunération.

La **Section IV** concerne les autres questions en litige.

SECTION I
INFORMATIONS DOCUMENTAIRES

Définition du groupe

Le groupe Officiers et officières de navire comprend les postes qui sont principalement liés au commandement à bord et au contrôle de l'exploitation de navires civils et qui nécessitent un certificat de compétence; à l'exploitation d'installations flottantes; à l'exploitation et à l'entretien de matériel radio installé sur des navires affectés à des opérations maritimes; et à l'enseignement des sciences nautiques et du génie maritime au Collège de la Garde côtière canadienne.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. commandement et contrôle à bord des manœuvres de pont, de la salle des machines, d'appareils électroniques ou électriques, de la radiotélégraphie ou des approvisionnements à bord de navires civils, d'installations flottantes ou de submersibles à plein temps ou en relève;
2. formation et préparation en vue d'un emploi permanent comme officier ou officière de navire;
3. pilotage de navires militaires dans un port et ses environs;
4. instruction de cadets ou d'autres officiers et officières qui suivent des cours de formation en vue d'acquérir les connaissances et les compétences liées aux activités d'officier ou d'officière décrites ci-dessus;
5. exécution d'activités connexes en alternance entre le navire et la terre.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Officiers et officières de navire sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

1. exploitation et maintenance de navires, d'installations flottantes et d'équipement connexe à un poste qui n'exige pas un certificat de compétence, sauf lorsque les activités accomplies sont définies dans les postes inclus susmentionnés et si la ou le titulaire du poste est désigné comme étant maître de drague, officière ou officier électronicien, officière ou officier de submersible, officière ou officier de quart adjoint ou ingénieur-mécanicien ou ingénieure-mécanicienne ou second de drague remorquée;
2. exploitation et maintenance de navires, d'installations flottantes et d'équipement connexe qui exige un certificat de compétence, sauf celui nécessaire pour diriger un quart ou occuper un poste dont la ou le titulaire est désigné officière ou officier électricien ou officière ou officier de l'approvisionnement ou de la logistique.

Définition des sous-groupes

Navigation maritime

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui répondent à la définition du groupe et qui sont affectés dans des navires qui se livrent à des opérations autres que celles décrites dans d'autres sous-groupes.

Installations flottantes

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui répondent à la définition du groupe et dont les titulaires accomplissent leurs fonctions:

- sur des bâtiments équipés pour accomplir au moins l'une des tâches suivantes : relevés de dragage, excavations sous-marines, dragage, mise en état de navigation d'un cours d'eau, forage sous-marin, enlèvement des obstacles sous-marins, ou encore la transformation, la réparation ou l'enlèvement d'ouvrages maritimes tels que quais, jetées ou brise-lames;
 - sur des bâtiments aménagés en grues ou en derricks flottants;
 - sur des bâtiments dont la fonction principale est de fournir de l'énergie électrique à d'autres bâtiments;
-

- sur des bâtiments dont la fonction principale est de vidanger et de nettoyer les réservoirs et fonds de cale;
- sur des bâtiments équipés en vue d'aider à la démagnétisation d'autres bâtiments;
- sur des bâtiments, tels que les remorqueurs, dont la fonction principale est de fournir un service aux installations flottantes.

Radio

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui répondent à la définition du groupe et dont la responsabilité principale consiste à assurer le fonctionnement et l'entretien du matériel radio se trouvant à bord de navires qui se livrent à la navigation maritime.

Instructeur

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui répondent à la définition du groupe et que l'on trouve dans les départements des sciences nautiques et du génie maritime du Collège de la Garde côtière canadienne.

Différents systèmes de dotation

La plupart des navires du DDN et de la GCC sont en opération 24 heures par jour, 7 jours par semaine, et la majorité des officiers et des équipages de ces navires sont affectés selon l'un des quatre systèmes de dotation, trois desquels sont des variantes du système de dotation par moyenne d'heures de travail (le quatrième est un système conventionnel – essentiellement l'équivalent des heures de bureau). Les différents systèmes sont :

1. Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures ou système conventionnel
 2. Système de dotation et d'accumulation des jours de relâche
 3. Système de service d'attente moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures
 4. Système par moyenne de quarante-deux (42) heures
-

Un sommaire descriptif des 4 systèmes ci-dessus figure à l'Appendice E.

Caractéristique de l'Unité de négociation

Effectif total et rémunération

Aux fins de négociation de la convention collective, les données de rémunération et démographiques du groupe utilisées sont datées du 30 septembre 2010. L'unité de négociation comptait alors 1 118 membres répartis en deux départements. Tel que l'indique le tableau suivant, la masse salariale de l'unité de négociation pour ce groupe, en date du 30 septembre 2010, se chiffrait à 68 523 818 \$. Le salaire moyen des membres de l'unité de négociation à cette date était de 61 291 \$. Une composition plus détaillée de la masse salariale figure à l'Appendice B.

Groupe des OFFICIERS DE NAVIRE (SO) Sommaire de la masse salariale et du salaire moyen de l'Unité de négociation en date du 30 septembre 2010			
Sous-groupe	Nombre d'employés	Rémunération	Moyenne
SO-MAO	1 085	65 712 120 \$	60 564 \$
SO-FLP	7	511 408 \$	73 058 \$
SO-RAD	1	63 696 \$	63 696 \$
S0-INS	25	2 236 594 \$	89 464 \$
Total	1 118	68 523 818 \$	61 291 \$

Données démographiques

Le tableau suivant résume les données géographiques du Groupe des officiers de navire.

Une composition plus détaillée par niveau et sous-groupe de la distribution par région géographique figure à l'Appendice C. Une distribution complète des employés par années de service et sexe figure à l'Appendice C.

Distribution géographique

Sommaire de la distribution géographique en date du 30 septembre 2010								
	Maritimes	Québec	Ontario	Prairies	C.B.	Terr.	Out.	Total
SO-MA0								
Total	584	164	113	0	223	1	0	1 085
% du Total	53,82%	115,12%	10,41%	0,0	20,55%	0,09%	0,0%	100,0%
SO-FLP								
Total	2	0	0	0	5	0	0	7
% du Total	28,57%	0,0%	0,0%	0,0%	71,43%	0,0%	0,0%	100,0%
SO-RAD								
Total	1	0	0	0	0	0	0	1
% du Total	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
SO-INS								
Total	24	1	0	0	0	0	0	25
% du Total	96,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
TOTAL SO	611	165	113	0	228	1	0	1 118
% du Total	54,65%	14,76%	10,11%	0,0%	20,39%	0,09%	0,0%	100,0%

Distribution par années de service et sexe

DISTRIBUTION PAR ANNÉES DE SERVICE ET SEXE en date du 30 septembre 2010			
Années de service	Mâle	Femelle	Total
0 – 7 années	376	50	426
8 – 18 années	214	23	237
19 – 29 années	329	9	338
30 années ou plus	112	5	117
Total	1 031	87	1 118
Moyenne pondérée	14,7	8,6	14,3

Distribution par département

Sommaire de la distribution par département de l'unité de négociation – Principaux départements en date du 30 septembre 2010		
Départements	Nombre d'employés	% du Total
Défense nationale	84	7,51%
Pêches et Océans	1 034	92,49%
Total	1 118	100%

SECTION II
NÉGOCIATIONS

Négociations

Les parties ont accepté de se rencontrer le 20 janvier 2011 pour des discussions concernant des pourparlers exploratoires / expéditifs.

Les discussions exploratoires eurent lieu le 18 février 2011. Toutefois, les parties n'en sont pas venues à une entente.

L'unité de négociation a envoyé un avis de négocier le 15 mars 2011 et les parties ont échangé leurs propositions le 12 mai.

Les parties se sont rencontrées du 6 au 8 juillet et du 20 au 22 septembre 2011.

Le 30 septembre 2011, la Guilde a déposé une demande de médiation auprès de la CRTFP. Le Conseil a nommé un médiateur le 22 novembre 2011. Les parties ont participé aux séances de médiation des 7 et 8 février 2012 mais n'en sont pas venues à un quelconque accord préliminaire.

La Guilde a déposé une demande d'arbitrage le 26 mars 2012 et le Conseil d'arbitrage fut établi. Les séances d'arbitrage sont prévues pour les 20 et 21 décembre 2012.

Équipe de négociation de l'Employeur

NOM	TITRE ET DÉPARTEMENT
Ted Leindecker	Négociateur Secrétariat du Conseil du Trésor
Martine Sigouin	Analyste Secrétariat du Conseil du Trésor
Steve Peck	Directeur, Personnel maritime Département des Pêches et Océans
Marie Christine Demers	Conseillère principale en relations de travail Relations de travail Département des Pêches et Océans
Doug Kimmett	Directeur de la flotte auxiliaire Département de la Défense nationale
Lise Roberge	Officière, Questions liées aux négociations syndicales et aux ressources humaines Gestion de l'armement en équipage Département des Pêches et Océans
Lise Richard	Surintendante Marine Département des Pêches et Océans
Nadia Bing	Conseillère principale en relations de travail Département de la Défense nationale

Les tableaux suivants ont été préparés à l'intention du Conseil pour lui fournir un aperçu sommaire de l'état des différentes propositions échangées lors de la ronde de négociation.

Questions résolues

Le tableau ci-dessous contient les articles renouvelés par les deux parties.

ARTICLE	TITRE	MODIFICATION
1	Objet de la convention	Renouvelé
2	Interprétations et définitions	Renouvelé
3	Champ d'application	Renouvelé
4	Grèves illégales	Renouvelé
5	Sûreté de l'état	Renouvelé
6	Conflit entre la législation et la convention collective	Renouvelé
7	Responsabilités de direction	Renouvelé
8	Autorité du capitaine/commandant	Renouvelé
9	Reconnaissance syndicale	Renouvelé
11	Représentants des officiers	Renouvelé
12	Exposé des fonctions	Renouvelé
15	Espace pour panneaux d'affichage	Renouvelé
16	Accès à la propriété de l'employeur	Renouvelé
17	Congé pour les affaires de la Guilde ou pour les autres activités autorisées en vertu de la LRTFP	Renouvelé
18	Procédure de règlement des griefs	Renouvelé
19	Congé - Généralités	Renouvelé
21	Jours fériés désignés	Renouvelé
22	Congé de maladie payé	Renouvelé
26	Sécurité et hygiène	Renouvelé
27	Consultation mixte	Renouvelé
28	Sinistre maritime	Renouvelé
31	Indemnité de rappel au travail	Renouvelé
32	Indemnité de présence	Renouvelé
33	Fonctions de sécurité	Renouvelé
34	Transformations technologiques	Renouvelé
36	Appréciation du rendement et dossier de l'officier	Renouvelé
37	Sous-traitance	Renouvelé

ARTICLE	TITRE	MODIFICATION
38	Élèves-officiers de la Garde côtière canadienne	Renouvelé
39	Modification de la convention	Renouvelé
41	Uniformes et chaussures de sécurité	Renouvelé
42	Ententes du Conseil national mixte	Renouvelé
44	Déplacement	Renouvelé
Appendice L	Le sous-groupe des instructeurs	Renouvelé
	Lettres d'accord 08-1 à 08-5	Renouvelé
PE	Banque spéciale des jours de relâche	Renouvelé
PE	Congés compensateurs	Renouvelé
PE	Pénuries temporaires de travail	Renouvelé

Le tableau ci-dessous contient les articles ou dispositions sur lesquelles les parties sont d'accord et qui ont été approuvées ou retirées.

ARTICLE	SUJET	MODIFICATION
D'accord et approuvé		
Appendice I (art. 20)	Système par moyenne de quarante-deux (42) heures	L'article 20 de l'Appendice I a été amendé et approuvé par les deux parties le 6 juillet 2011
23	Autres genres de congés payés ou non payés	Les paragraphes 23.02 (a) et (b) ont été amendés et approuvés par les deux parties le 7 juillet 2011
Retiré		
24	Temps de déplacement	L'agent négociateur n'a pas soumis cet article à l'arbitrage et par conséquent cette proposition est retirée.

ARTICLE	SUJET	MODIFICATION
25	Repas et logement	L'agent négociateur n'a pas soumis cet article à l'arbitrage et par conséquent cette proposition est retirée.
35	Administration de la paye	L'agent négociateur n'a pas soumis cet article à l'arbitrage et par conséquent cette proposition est retirée.

Questions en litige

Le tableau suivant contient une liste des articles en litige, à l'exception de la Paye.

On retrouve aussi certains de ces articles en litige dans plusieurs des 26 autres conventions collectives au sein de l'administration publique centrale pour laquelle le Conseil du Trésor est l'employeur et pour lesquels un langage est déjà établi.

Par conséquent, la proposition de l'agent négociateur pourrait avoir un impact sur plusieurs de ces conventions collectives au sein de l'administration publique centrale.

Statut des propositions	
TITRE et ARTICLE	NATURE DU PROBLÈME
Article 10 – Précompte des cotisations 10.04 10.06	L'Employeur propose d'actualiser le langage. La proposition de l'agent négociateur est liée à sa proposition concernant l'article 13.
Article 13 - Information 13.01	La proposition de l'agent négociateur exige la fourniture d'informations détaillées. L'Employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Article 14 - Information destinée aux officiers	L'Employeur propose de fournir l'accès à une version électronique de la convention collective. L'agent négociateur propose que cet article soit

14.01	renouvelé tel quel.
Article 20 - Congé annuel payé 20.02 20.03	L'Employeur propose de clarifier le langage. L'agent négociateur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Article 29 – Indemnité de départ	L'Employeur propose d'éliminer l'indemnité de départ dans le cas des départs volontaires (démission ou retraite) et d'améliorer l'indemnité de départ dans le cas des mises en disponibilité. L'agent négociateur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Article 30 – Durée du travail et heures supplémentaires 30.05	L'Employeur propose d'éliminer l'article 30.05. L'agent négociateur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Article 40 - Indemnité de travail salissant 40.01	L'agent négociateur propose d'améliorer cette indemnité. L'Employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Article 43 – Durée et renouvellement 43.01 43.02 43.03	Les deux parties proposent une durée de 3 ans. L'agent négociateur propose aussi d'éliminer le langage stipulant que la convention prend effet à la date de sa signature. L'Employeur demande une période de mise en application de 150 jours.
Appendice H Système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche	L'agent négociateur propose d'améliorer cet article disposition. L'Employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.
Appendice I Système par moyenne de quarante-deux (42) heures	L'Employeur propose d'actualiser cet article. L'agent négociateur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

<p>Appendice J</p> <p>Système de service d'attente moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures</p>	<p>L'Employeur propose d'éliminer le langage obsolète.</p> <p>L'agent négociateur propose que cet article soit renouvelé tel quel.</p>
<p>Appendice K</p> <p>Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures</p>	<p>L'agent négociateur propose d'améliorer cet article.</p> <p>L'Employeur propose d'éliminer la référence à l'horaire de travail quotidien normal.</p>
<p>Plusieurs articles</p> <p>Indemnités</p>	<p>L'agent négociateur propose que toutes les indemnités soient augmentées de 2,9 %.</p> <p>L'Employeur propose que tous les articles de la convention collective concernant ou en rapport avec les « indemnités » soient renouvelés tels quels.</p>

SECTION III
TAUX DE RÉMUNÉRATION

1.0 Cadre des politiques de gestion de la rémunération

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et Cadre des politiques de gestion de la rémunération

La LRTFP définit les facteurs dont le Conseil d'arbitrage doit tenir compte pour en venir à une décision. Ceux-ci sont définis à l'article 148 de la LRTFP. Tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous, ces facteurs sont clairement identifiés dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération de l'Employeur. Les décisions que prend le Conseil du Trésor en matière de rémunération, en fonction de ses divers rôles, sont guidées par quatre grands principes : Comparabilité externe, Relativité interne, Capacité de payer, Rendement individuel/de groupe.

LRTFP	Cadre des politiques de gestion de la rémunération de l'Employeur
(a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;	Objectif du cadre des politiques : De concert avec d'autres cadres clés, la rémunération sert à attirer, garder, motiver et renouveler les effectifs requis pour fournir aux Canadiens les services voulus.
(b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;	Comparabilité externe: La rémunération doit être comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents.
(c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;	Relativité interne: La rémunération doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli.
(d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des	Par le biais de l'application des principes de comparabilité externe et de relativité interne.

services rendus; et	
(e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.	Capacité de payer: La rémunération doit être abordable, compte tenu des engagements pris de fournir des services aux Canadiens, de la situation financière et de l'état de l'économie canadienne.
	Rendement individuel/de groupe: La rémunération doit récompenser le rendement, s'il y a lieu et si possible, en fonction des contributions individuelles ou de groupe aux résultats obtenus.

Le Cadre des politiques note que ces principes directeurs doivent être appliqués en tenant compte des lois pertinentes et des autres responsabilités du gouvernement tels les objectifs des politiques économiques et sociales ainsi que les attentes et les pressions du public. De plus, le Cadre des politiques définit la rémunération comme un concept de « rémunération totale ». Par conséquent, la comparabilité externe avec le marché du travail est fondée sur tous les éléments de la rémunération incluant, par exemple : les traitements et salaires, le temps supplémentaire, les indemnités d'assurance, les primes de soins de santé et de soins dentaires, de même que les indemnités de départ.

L'employeur explore présentement l'application du principe de Rendement individuel/de groupe. À l'heure actuelle, ce facteur ne fait pas partie du cadre décisionnel de l'Employeur.

L'analyse présentée dans ce mémoire fut développée en tenant compte de ces facteurs et des principes définis dans la LRTFP et dans le Cadre des politiques de l'Employeur.

2.0 Circonstances économiques et budgétaires

La LRTFP identifie l'état de l'Économie canadienne et les circonstances budgétaires du gouvernement du Canada comme des considérations dont il faut tenir compte pour en venir à une décision.

La rémunération se doit d'être abordable et conforme aux plus vastes objectifs de viabilité financière et de croissance économique soutenue.

La reprise économique mondiale est fragile. Les prévisionnistes s'attendent à ce que le Canada affiche une croissance économique modérée à court terme. De même, les perspectives économiques mondiales demeurent très incertaines. Certains facteurs de risque pourraient faire dérailler la reprise économique, ce qui se traduirait par un affaiblissement du marché du travail et de la croissance des salaires. Plus spécifiquement, la crise de la dette souveraine et du secteur bancaire dans la zone euro et la possibilité d'une importante contraction budgétaire du côté américain (le « précipice budgétaire »), pourraient sérieusement faire dérailler la croissance économique mondiale.

Notes documentaires : Utilisation des prévisions de *Consensus Economics* et de la Banque du Canada

L'Employeur a choisi d'avoir recours aux prévisions de *Consensus Economics* et de la Banque du Canada à titre d'indicateur principal des perspectives économiques.

Consensus Economics, une firme britannique de prévisionnistes, développe des prévisions économiques à l'aide de sondages auprès des principaux prévisionnistes économiques de chaque pays. Les prévisions canadiennes sont fondées sur un sondage auprès de 17 firmes, incluant le Conference Board du Canada, la Banque Toronto Dominion et l'Université de Toronto. Les prévisions de *Consensus Economics* sont largement considérées comme l'un des indicateurs de perspectives économiques futures les plus fiables et non biaisés. En considérant la moyenne des différents points de vue, ses prévisions ne sont pas indument influencées par les hypothèses spécifiques de chaque firme individuelle de prévisionnistes. Elles sont aussi transparentes car les prévisions de chaque firme sont disponibles.

La Banque du Canada peut influencer le développement économique en contrôlant les taux d'intérêt. Le point de vue de la Banque du Canada quant aux perspectives économiques est un élément déterminant de la politique monétaire. À titre d'exemple, la Banque est susceptible de hausser les taux d'intérêt (ce qui se traduit par une hausse du chômage et une réduction des salaires) lorsqu'elle prévoit que des pressions inflationnistes se feront sentir. Les prévisions de la Banque sont essentielles à la compréhension du processus auquel elle a recours pour influencer les perspectives économiques.

Tendances économiques

Croissance du PIB réel

La croissance du PIB réel, soit la mesure étalon de la croissance économique au Canada, se veut une indication de la demande totale de biens, services et main-d'œuvre. Une faible croissance du PIB réel est susceptible de produire un fléchissement de la demande de main-d'œuvre, une hausse du chômage et – en période de récession sévère – une croissance des salaires plus faible ou même négative.

L'économie était en récession en 2009, accusant un repli de 2,8 %, avant de croître à nouveau en 2010 et 2011. La reprise économique devrait demeurer modeste au Canada dans un proche avenir alors que les marchés européens sont toujours confrontés à une crise de la dette de plus en plus prononcée. En fait, la Banque du Canada prévoit que l'économie canadienne continuera d'opérer en-deçà de sa pleine capacité jusqu'à la fin de 2013². Les prévisionnistes s'entendent à l'effet que le PIB réel augmentera d'un modeste 2,0 % en 2012 et de 2,0 % en 2013.³ Le Fonds monétaire international (FMI) dans ses prévisions économiques mondiales d'octobre 2012 prévoyait une croissance encore plus modeste de 1,9 %⁴ en 2012. Les données au 31 octobre 2012 récemment publiées par Statistique Canada indiquent que le produit intérieur brut réel par industrie accusait une baisse (- 0,1 %) en août 2012, soit la première baisse mensuelle depuis février 2012.

Le taux de chômage est présentement plus élevé et le taux de croissance des salaires moindre que ceux observés avant la récession. En 2008, avant la récession, le taux de chômage s'élevait à 6,2 % pour ensuite atteindre un creux de 5,9 % en mars de la même année. Il est prévu que le taux de chômage atteindra les 7,2 % en 2013, soit un point de pourcentage de plus que son niveau d'avant la récession.

L'indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation (IPC) suit le prix d'un panier typique de biens de consommation⁵ (CPI). L'inflation, ou le changement de l'IPC, est une indication de l'érosion du pouvoir d'achat des consommateurs pour une période spécifique. L'inflation hors énergie et alimentation exclut le prix de l'essence et sept des composantes les plus volatiles de l'IPC et est couramment utilisée par la Banque du Canada pour déceler les modifications temporaires de l'inflation de l'IPC et pour cibler les tendances inflationnistes sous-jacentes, un bien meilleur indicateur des tendances inflationnistes.

² Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire - Octobre 2012

³ *Consensus Economics* - Novembre 2012

⁴ Fonds monétaire international, Perspectives de l'économie mondiale - Octobre 2012

⁵ Le panier inclut les articles suivants: aliments, logement, dépenses courantes, ameublement et équipement du ménage, habillement et chaussures, transports, santé et soins personnels, loisirs, formation et lecture, boissons alcoolisées et produits du tabac.

En 2009 et 2010, l'inflation moyenne mesurée par l'IPC se situait en-deçà de la médiane des taux cibles de 1 à 3 pour cent de la Banque du Canada (Tableau 1). Bien que l'inflation ait été de plus de 2 % en 2011, cette hausse temporaire était largement concentrée au niveau des prix de l'énergie. L'inflation hors énergie et alimentation se situait en moyenne à 1,7 % par année au cours des quatre dernières années, ce qui indique que le taux d'inflation aurait en fait été moindre sans la hausse rapide du prix de l'essence.

En fait, l'IPC accuse une hausse modeste de 1,2 % en septembre 2012 alors que les pressions temporaires suite à la montée en flèche du prix de l'essence diminuent. Pour les deux prochaines années, les prévisionnistes de *Consensus Economics* s'attendent à ce que le taux d'inflation se situe à 1,8 % en 2012 et 1,9 % en 2013. La Banque du Canada prévoit aussi un taux d'inflation en-deçà de 2 % jusqu'à la fin de 2013.

Tableau 1 - Indicateurs économiques et du marché du travail

	2009	2010	2011	2012*	2013*
IPC (a/a %)	0.3	1.8	2.9	1.8	1.9
IPC hors énergie et alimentation (a/a %)	1.8	1.7	1.7	-	-
PIB (a/a %)	-2.8	3.2	2.6	2.0	2.0
Chômage (%)	8.3	8.0	7.5	7.3	7.2

Source : Statistique Canada et Consensus Economics Inc. (Novembre 2012)

Note : * période de prévision

Incertitude économique

Les prévisions comportent de sérieux risques de ralentissement. Si ces risques devenaient réalité, ils affecteraient sérieusement la croissance économique.

Le plus gros risque pour l'économie canadienne provient de sources externes. Une détérioration accrue de l'économie américaine et des marchés européens risque de sérieusement affecter la croissance future. La crise de la dette en Europe, des mesures d'austérité budgétaire et l'érosion de la confiance des consommateurs et des investisseurs ont contribué à affaiblir l'économie mondiale et à aggraver la crise.

La zone Euro s'est à nouveau enfoncée dans une seconde récession au troisième trimestre de 2012, alors que l'on notait des contractions aux Pays-Bas, en Espagne, en Italie et en Autriche. On s'attend à ce qu'il en soit de même pour l'Allemagne et la France au quatrième trimestre. Les risques financiers et leur impact sur la confiance des investisseurs alimentent l'incertitude alors que les perspectives de ralentissement de la croissance rendent difficile la consolidation budgétaire de maintes économies européennes.

Dans son Rapport sur la politique monétaire d'octobre 2012, la Banque du Canada note que le risque que la crise en Europe ne soit pas contenue est le plus grave auquel sont exposées les économies mondiale et canadienne. Les effets sur le Canada, passant par la voie des liens financiers, de la confiance et des échanges commerciaux, seraient considérables. Ce scénario éroderait la demande de biens produits au Canada et le prix des denrées, ce qui se traduirait par des profits et des revenus plus faibles.

En plus des risques externes pour l'économie canadienne, du côté domestique on note le risque qui découle du lourd endettement persistant des ménages. Selon la Mise à jour des projections économiques et budgétaires de novembre 2012 du Ministère des Finances, « Un choc négatif externe sur l'économie canadienne entraînant une hausse du taux de chômage pourrait inciter les ménages lourdement endettés à redresser leur situation financière. »⁶ Le FMI a établi à titre de priorité de limiter les risques liés aux prix élevés des maisons et le niveau d'endettement des ménages.

Tous ces risques et toute cette incertitude ont donné lieu l'an dernier à des révisions continues des perspectives. Les prévisions de *Consensus Economics* en matière de croissance économique en 2012 pour la plupart des pays de l'ouest ont été successivement revues à la baisse, incluant celles du Canada. *Consensus Economics* a revu à la baisse la croissance réelle du PBI au Canada pour 2012 d'un haut de 2,7 % en mai 2011 à tout juste 2,0 % en novembre 2012. Quant aux prévisions concernant le PBI réel aux États-Unis, elles ont aussi été revues à la baisse, de 3,2 % à 2,2 % au cours de la même période.

⁶ Ministère des Finances, Mise à jour des projections économiques et budgétaires, Nov. 2012.

Quant à l'avenir, une croissance économique encore plus faible et un taux d'inflation encore plus bas présentent des risques importants. Si c'était le cas, le marché du travail et les salaires pourraient faiblir davantage que ce qui est prévu à l'heure actuelle.

Circonstances budgétaires du gouvernement

Justification du cadre actuel de planification budgétaire du gouvernement

Le plan budgétaire à moyen terme du gouvernement est fondé sur le retour à des budgets équilibrés. Il ne s'agit pas d'un engagement idéologique d'un gouvernement en particulier, mais plutôt d'un engagement soutenu par les mesures adoptées par les précédents gouvernements, par d'autres niveaux du gouvernement du Canada, et par un solide consensus public au cours des deux dernières décades concernant la nécessité d'une gestion budgétaire prudente. Cet engagement est fondé sur l'évaluation des mesures nécessaires pour gérer l'incertitude économique mondiale actuelle, de même que sur les pressions budgétaires à long terme exercées par une population vieillissante.

Une saine gestion budgétaire, incluant la réduction de la dette, offre les avantages suivants :

- libération de ressources autrement absorbées par les coûts d'emprunts, lesquelles peuvent être réinvesties dans d'autres priorités telles que les services publics et une réduction des impôts;
- maintien de taux d'intérêts peu élevés, ce qui encourage les investissements commerciaux et alimente la croissance à long terme; et
- création d'une marge de manœuvre lorsque l'économie est négativement affectée par ce qui se passe hors de nos frontières.

Une gestion budgétaire prudente est l'une des raisons pour lesquelles les mesures restrictives requises pour restaurer l'équilibre budgétaire sont modestes au Canada, ce pourquoi le Canada a évité les mesures sévères adoptées par les autres pays du G-7. Un assouplissement de l'approche prudente du Canada en matière de gestion budgétaire exposerait le Canada aux mêmes risques et pressions exercés présentement sur les autres pays du G-7.

Prévisions budgétaires et mesures du gouvernement pour équilibrer les budgets

Le gouvernement est présentement en situation déficitaire. En réponse à la crise mondiale sans précédent de 2008, le gouvernement a investi massivement dans l'économie dans un effort global de stimulation des dépenses et pour éviter une autre grande dépression. Ceci, de concert avec la détérioration de la croissance économique, a donné lieu à d'importants déficits budgétaires gouvernementaux. Ces déficits devraient passer à 174 milliards de dollars de 2008-09 à 2015-16.

La capacité du gouvernement à équilibrer le budget est fondé sur une concentration soutenue sur le contrôle des dépenses et sur la saine gestion budgétaire;

- les mesures stimulatrices introduites en vertu du Plan d'action économique étaient temporaires, et ne furent pas renouvelées à l'expiration.
- Les mesures d'intégrité fiscale introduites lors des récents budgets devraient permettre d'économiser 2,5 milliards de dollars en 2014-15.
- Les budgets de 2010 et de 2011 comprenaient des mesures visant à limiter la croissance des dépenses en matière de défense, à limiter l'Enveloppe d'assistance internationale, à procéder à des études stratégiques des dépenses du gouvernement et à introduire le gel des budgets d'exploitation des départements.
- L'étude des dépenses introduite dans le budget de 2011 et annoncée subséquemment lors du budget de 2012 devrait générer des économies récurrentes de 5,2 milliards de dollars.

Ces mesures et d'autres mesures adoptées depuis devraient permettre de passer d'un déficit budgétaire de 26,2 milliards de dollars en 2011-12 à un surplus de 1,7 milliards de dollars en 2016-17. À moyen terme, le ratio d'endettement par rapport au PIB devrait chuter de 33,0 % en 2011-12 à 28,1 % en 2017-18, soit son niveau d'avant la récession.⁷

Dans son Rapport sur la viabilité financière de 2012, le Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) note qu'en l'absence de changement au niveau des politiques du gouvernement, tel l'examen des dépenses, les budgets du gouvernement fédéral n'auraient pas

⁷ Ministère des Finances, Mise à jour des projections économiques et budgétaires, Nov. 2012.

été viables. Le rapport du BDPB note aussi que d'autres paliers du gouvernement sont confrontés à d'importants déficits budgétaires, ce qui met en lumière la nécessité de se concentrer davantage sur la responsabilité fiscale afin d'assurer une certaine marge budgétaire aux autres paliers du gouvernement.

Tout comme pour les mesures prises à tous les niveaux opérationnels, le gouvernement doit aussi s'assurer que la croissance des salaires de la fonction publique soit modeste s'il veut atteindre l'équilibre budgétaire.

Implications de l'incertitude économique sur la situation budgétaire du gouvernement

Bien que le gouvernement soit déterminé à équilibrer ses budgets, il est essentiel de comprendre à quelle vitesse la situation budgétaire peut se détériorer suite à de soudains chocs économiques comme ceux qui ont précédé la dernière récession.

L'impact d'une croissance plus faible que prévue sur la situation financière du gouvernement fut récemment démontré dans la Mise à jour des projections économiques et budgétaires alors que les revenus projetés dans le budget de 2012 chutaient de 31,7 milliards de dollars de 2011-12 à 2015-16 en raison d'une croissance nominale du PIB, ce qui a retardé la date prévue de l'équilibre budgétaire à 2016-17.

Bien que la stimulation des dépenses des gouvernements ait été cruciale à l'évitement d'une catastrophe économique mondiale, ces mesures n'étaient pas viables. Le gouvernement a un plan pour en revenir à l'équilibre budgétaire, mais ce plan doit tenir compte des risques inhérents à l'incertitude quant aux perspectives économiques mondiales, ce qui souligne la nécessité de se concentrer sur une gestion budgétaire prudente.

Mesures de contrainte provinciales et territoriales en matière de rémunération

Compte tenu de l'incertitude des contextes économiques et budgétaires mondiaux, les gouvernements provinciaux et territoriaux ont annoncé des mesures restrictives afin d'assurer une saine gestion des dépenses publiques. L'examen de ces mesures démontre le caractère raisonnable des propositions du gouvernement fédéral en matière de rémunération.

- Dans son budget de 2012, le gouvernement de l'Ontario s'engage à administrer la rémunération de la fonction publique en demandant aux syndicats d'en venir à une entente sur le gel des salaires pendant une période de deux ans. À cette fin, le
-

gouvernement a récemment adopté une loi affectant les enseignants et enseignantes de l'Ontario qui impose un gel des salaires pendant deux ans, coupe la moitié des congés de maladie et interdit toute grève pendant les deux prochaines années. En septembre 2012, le gouvernement annonçait qu'il allait procéder à des consultations sur un projet de loi visant à geler les salaires, et son intention de l'adopter si les négociations avec les syndicats s'avéraient infructueuses. Le gouvernement a aussi proposé des réformes du cadre des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur public provincial afin de les rendre plus viables et plus abordables pour les participants et tous les ontariens et ontariennes. Pour ralentir la croissance des coûts de paiement des prestations, le gouvernement propose de convertir tous les régimes de retraite conjoints en régimes financés à parts égales par les employeurs et employés. Plusieurs autres réformes ont aussi été proposées, incluant, dans le cas du déficit, la nécessité de réduire les futures prestations ou prestations ancillaires avant d'augmenter une fois de plus les cotisations de l'employeur.

- Dans son budget de 2012, le gouvernement de la Colombie-Britannique déclarait que le mandat de négociation allait permettre aux employés de la fonction publique de négocier de modestes hausses économiques si des économies équivalentes pouvaient être réalisées à même les budgets actuels.

De plus amples détails concernant les mesures restrictives adoptées par les autres gouvernements provinciaux et territoriaux sont fournis à l'annexe D.

3.0 Recrutement et rétention

La LRTFP identifie la nécessité d'attirer et de retenir dans la fonction publique suffisamment de personnes compétentes pour satisfaire les besoins des Canadiens et Canadiennes comme le facteur à considérer pour en venir à une décision.

Une façon efficace d'évaluer la présence de problèmes de recrutement et de rétention pour un employeur consiste à examiner l'embauche par rapport aux cessations du groupe occupationnel étudié, de même que les changements de niveaux de population du groupe.

3.1 Embauche

Le Tableau 2 indique que les niveaux d'embauche internes et externes des SO étaient des plus sains au cours des trois derniers exercices financiers. De 2006-07 à 2011-12, l'embauche est relativement forte au sein du groupe des SO. Le nombre moyen d'employés embauchés dans ce groupe au cours des six précédents exercices était approximativement de 98 employés par année. Le nombre moyen élevé de candidats qualifiés par affichage de poste dans ce groupe depuis l'exercice financier de 2009-10 (voir le Tableau 5) confirme que la réduction du nombre d'employés embauchés au cours des deux derniers exercices est probablement due à une réduction du nombre de postes affichés, et non pas à des problèmes de recrutement.

Tableau 2 – Embauche interne et externe, groupe des SO

<i>Groupe des SO</i>	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
Embauchés à l'interne	12	16	27	47	23	15
Embauchés à l'externe	63	63	73	83	85	79
Total chez les SO (interne & externe)	75	79	100	130	108	94

Note : Le nombre total d'employés embauchés représente le nombre total d'employés à temps plein indéterminés, à temps plein saisonniers et à terme pour une période de trois mois ou plus (actifs et en congé sans solde, de l'unité de négociation et exclus, de type A, C, G, S) embauchés dans le groupe des SO.

3.2 Départs

Le Tableau 3 indique qu'il n'y a pas de problème de départ au sein du groupe des SO. Les départs pour ce groupe ont légèrement augmenté jusqu'en 2011-12. Toutefois, ce nombre a ensuite diminué à son plus bas niveau de 2006-07 à 2011-12.

Un autre indicateur clé du taux de rétention est le nombre de départs volontaires autres qu'un départ à la retraite. Le Tableau 3 indique qu'il n'y a présentement aucun problème d'attrition suite aux départs volontaires autres que les départs à la retraite au sein du groupe des SO car les données ci-dessus sont basses de façon constante.

Tableau 3 – Départs, groupe des SO¹

<i>Groupe des SO</i>	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
Départs volontaires (retraite) ²	20	42	42	31	47	36
Départs volontaires (autres que la retraite) ²	8	23	23	15	13	16
Départs non-volontaires	27	27	29	40	39	25
Départs internes ³	13	19	22	20	24	14

Total des départs chez les SO (internes & externes)	68	111	116	106	123	91
---	----	-----	-----	-----	-----	----

Notes :

¹ Les taux de départs sont calculés en divisant le nombre de départs d'un exercice financier donné par le nombre d'employés (employés actifs et en congé sans solde; tous les codes d'exclusion) en date de la fin de l'exercice financier précédent. Les employés de l'unité de négociation sont A : temps plein indéterminé, C : temps plein saisonniers, G : période spécifique de 3 mois ou plus – temps plein, et S : période spécifique de six mois ou plus – temps plein.

² Volontaires : Les départs autres qu'à la retraite incluent les motifs suivants : démission pour un emploi hors de la fonction publique; retour aux études; motifs personnels; abandon du poste et acceptation d'un emploi là où le CT n'est pas l'employeur.

Volontaires : Les départs à la retraite incluent la retraite pour cause de maladie, en raison de l'âge, ou élective.

Le total des départs non-volontaires inclut les motifs suivants : démission en vertu des programmes de réaménagement de l'effectif; congédiement ou inconduite; incompétence ou incapacité; rejet en cours de probation; mise en disponibilité et décès.

³ Les départs internes incluent le nombre total d'employés (actifs de l'unité de négociation et en congé sans solde; tous les codes d'exclusions).

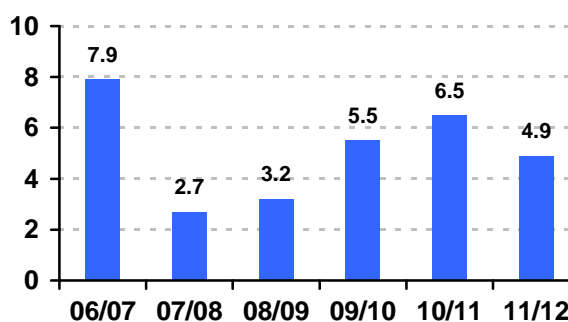
Source : Dossier des titulaires en date du 31 mars de chaque année. Sont inclus tous les employés à temps plein indéterminés, à temps plein saisonniers, ou à terme (3 mois ou +).

3.3 Ratio d'embauche par rapport aux départs

Une méthode précieuse d'évaluation de la présence d'un problème de recrutement et de rétention consiste à examiner l'évolution du « ratio des départs volontaires » (nombre total d'employés embauchés hors de la fonction publique divisé par le nombre total des départs volontaires du groupe des SO). Lorsque ce ratio est supérieur à 1,0, le nombre de personnes embauchées est supérieur aux départs volontaires; il est alors peu probable qu'il y ait un problème de recrutement et de rétention. À l'inverse, lorsque le ratio est inférieur à 1,0, les départs volontaires excèdent l'embauche à l'externe, ce qui suggère la présence de problèmes de recrutement et de rétention.

Comme l'indique le tableau 1, il n'y a pas de problème de recrutement et de rétention chez le groupe des SO. En effet, de 2006-07 à 2011-12, l'unité de négociation a embauché plus qu'il n'y a eu de départs volontaires. Par exemple, en 2011-12, pour chaque employé du groupe des SO qui a quitté la fonction publique volontairement, en moyenne 4,9 employés ont été embauchés à l'externe.

Tableau 1: Ratio d'embauche par rapport aux départs volontaires, Groupe des SO



Source : Dossier de mobilité. Nombre d'employés embauchés à l'externe divisé par départs volontaires autres que les départs à la retraite. Sont inclus les employés de l'unité de négociation (tous à temps plein seulement) embauchés pour des périodes indéterminées, saisonniers ou à terme (3 mois ou +).

3.4 Affichage des postes à l'externe

Une autre méthode d'évaluation de la présence de pressions exercées sur le recrutement et la rétention consiste à examiner le nombre moyen de candidatures reçues pour chaque poste affiché à l'externe pour le groupe des SO et le nombre moyen de candidats ciblés pour une entrevue par affichage. Comme l'indique le Tableau 4, le nombre moyen de candidatures reçues pour chaque poste affiché à l'externe pour le groupe des SO est en moyenne de 1 501 pour les six derniers exercices financiers. Le pourcentage moyen de candidats qui répond aux critères minimaux du poste est aussi très élevé, soit en moyenne de 83,2 % pour la même période.

Tableau 4 – Affichage des postes à l'externe, groupe des SO

	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	Moyenne de 6 ans
Groupe des SO							
Affichage des postes à l'externe	30	39	35	19	7	5	
Candidatures	1 419	1 030	1 073	2 901	1 586	998	1 501
Interviews	1 108	553	843	2 874	1 467	969	1 302
Nombre moyen de candidatures par poste affiché	47	26	31	153	227	200	114
Pourcentage des candidats interviewés par poste affiché	78,1 %	53,7 %	78,6 %	99,1 %	92,5 %	97,1 %	83,2 %

Source : Commission de la fonction publique

Les résultats suggèrent que le gouvernement n'a pas de difficulté à attirer un nombre suffisant de candidats hautement qualifiés pour chaque poste affiché, ce qui confirme à nouveau qu'il n'y a pas de pressions exercées sur le recrutement au sein du groupe des SO.

3.5 Population

Comme l'indique le Tableau 5, la population du groupe des SO a augmenté à chaque année depuis 2008-09. Lorsqu'un groupe a des problèmes de recrutement et de rétention, on devrait normalement s'attendre à une réduction de sa population au fil des ans. La stabilité des données de population du groupe des SO vient appuyer davantage la notion qu'il n'y a pas de problème de recrutement ou de rétention.

Tableau 5 – Population, groupe des SO

	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12
Groupe des SO	1 060	1 083	1 077	1 108	1 165	1 177

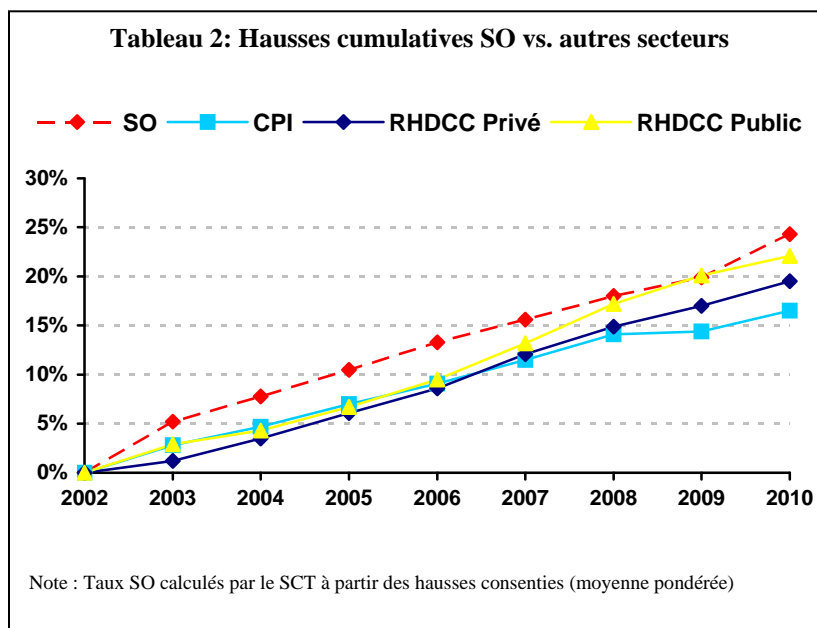
Source : Dossier des titulaires en date du 31 mars de chaque année. Sont inclus tous les employés à temps plein indéterminés, à temps plein saisonniers, ou à terme (3 mois ou +).

4.0 Comparabilité externe

L'analyse indique que les niveaux de salaire du groupe des SO, de même que la récente croissance des salaires, se compare bien aux comparateurs externes. Les salaires des SO ont par conséquent augmenté plus vite que l'inflation et continuent de se comparer très favorablement au marché externe où les hausses économiques sont modérément plus faibles.

4.1 Comparaison des hausses cumulatives externes

Le Tableau 2 illustre le total des hausses cumulatives de la masse salariale du groupe des SO⁸ de 2002 à 2010. Il importe de noter que la croissance des salaires dans l'administration publique centrale est limitée par la Loi sur le contrôle des dépenses (LCD). La LCD détermine toutes les hausses qui en date du 8 décembre 2008 n'avaient pas été déterminées, et fixe toutes les hausses de salaire dues après le 8 décembre 2008 à 1,5 % pour 2008-09, 1,5 % pour 2009-10 et 1,5 % pour 2010-11. Toutefois, dans le cas des restructurations du SO précédemment définies dans la décision arbitrale datée du 27 juin 2008, la section 33 de la LCD prévoit une exemption pour le groupe et ces hausses demeurent en vigueur.



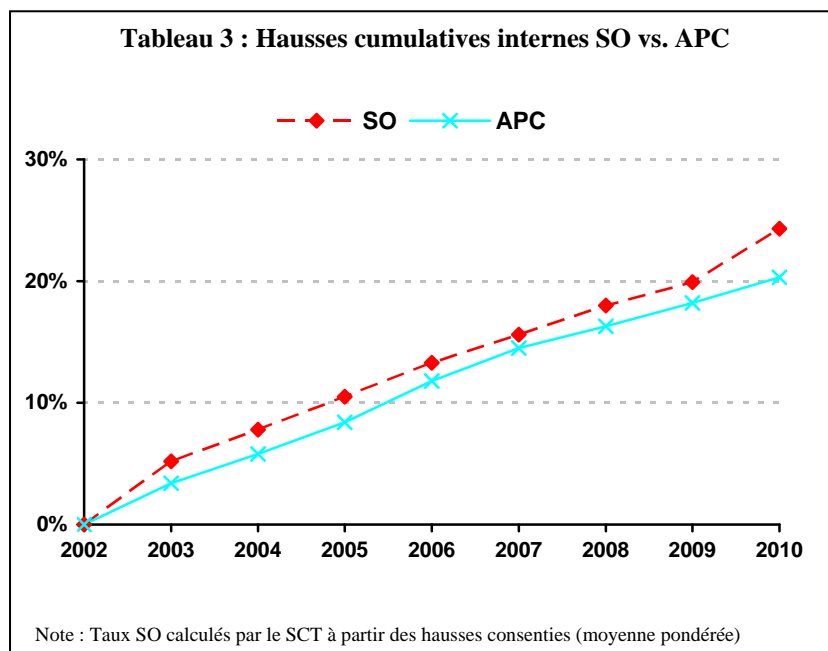
⁸ Hausses économiques, restructurations, indemnités « terminables » et autres ajustements du salaire.

Malgré les effets de la LCD sur les hausses économiques, la croissance des salaires de 2002 à 2010 chez le groupe des SO (24,3 %) est supérieure à celle des hausses cumulatives consenties aux secteurs public et privé (telles que mesurées par RHDCC⁹), et les hausses cumulatives de prix représentées par les changements de l'inflation de l'IPC.

5.0 Relativité interne

5.1 Comparaison des hausses cumulatives internes

L'analyse du total des hausses cumulatives¹⁰ (Tableau 3) indique que le groupe des SO a obtenu des hausses supérieures à celles de l'employé moyen de l'administration publique centrale (APC). De 2002 à 2010, le total des hausses cumulatives consenties au groupe des SO (environ 24,3 %) sont supérieures à celles consenties à l'employé moyen de l'APC (20,3 %).



6.0 Rémunération totale

Tel que noté dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération, la comparaison de la rémunération doit être fondée sur l'évaluation de la rémunération totale. C'est-à-dire, toutes les

⁹ Conventions salariales telles que rapportées par RHDCC pour les employeurs comptant plus de 500 employés syndiqués. Ces données sont des moyennes pondérées des « ajustements » annuels des « taux de base » pour la période couverte par la convention. Le taux salarial de base utilisé dans les calculs est celui de la catégorie la plus faiblement rémunérée des employés qualifiés au sein de l'unité de négociation. Les « ajustements » incluent des paiements tels que les indemnités de restructuration et les paiements estimés de l'indemnité de vie chère.

¹⁰ Hausses économiques, restructurations, indemnités « terminables » et autres ajustements du salaire.

conditions d'emploi – incluant les avantages supplémentaires – doivent être pris en compte dans l'évaluation de la comparabilité externe, même si elles ne sont pas sujettes à négociation.

Les travailleurs de la fonction publique fédérale bénéficient d'avantages importants comparativement aux comparateurs du secteur privé, en partie grâce aux généreuses pensions et autres avantages consentis aux employés fédéraux comparativement aux autres travailleurs canadiens.

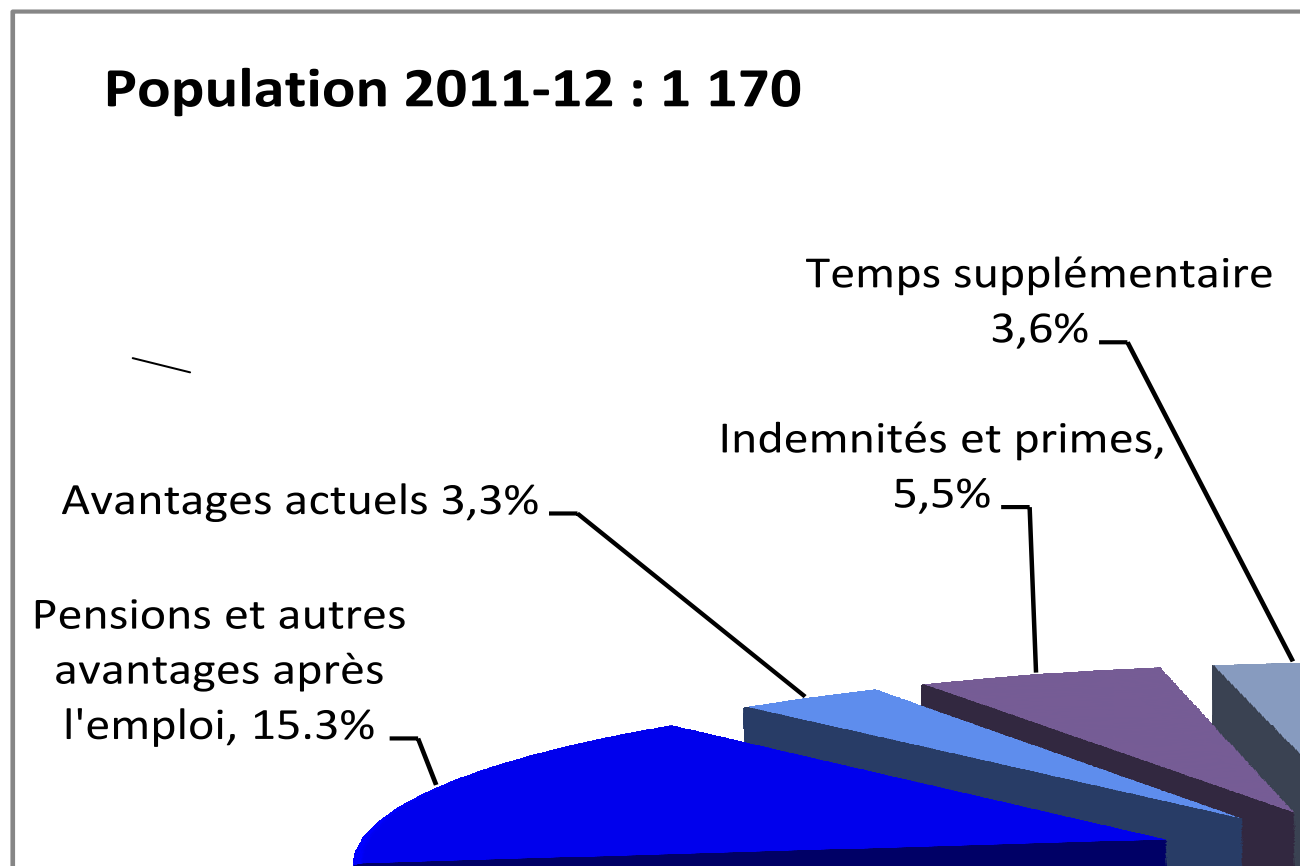
- Les pensions et autres avantages monétaires représentent une plus importante part de la rémunération que pour les travailleurs hors de l'administration publique fédérale. Selon les données de Statistiques Canada, le ratio du revenu supplémentaire du travail par rapport aux traitements et salaires était de 25,0 % en 2009 dans l'administration publique fédérale, comparativement à une moyenne de 13,8 % dans les autres secteurs.
- Comme les fonds de pensions et programmes d'avantages sociaux sont largement homogènes dans la fonction publique fédérale, le ratio de l'administration publique fédérale s'applique aussi au groupe des SO.
- Une ventilation détaillée de la rémunération totale d'un employé typique de l'unité de négociation du groupe des Officiers de navires (SO), pour l'exercice financier 2011-12, indique que le salaire de base représente 72 % de la rémunération totale du groupe des Officiers de navires (Tableau 4)¹¹.

¹¹ Les éléments de la rémunération du Tableau 4 ne sont pas directement comparables à la définition des « traitements et salaires » de Statistique Canada et du « revenu supplémentaire » cité précédemment, en raison de différences conceptuelles. Toutefois, une correspondance approximative peut être établie comme suit :

- La définition de Statistique Canada des traitements et salaires inclut les éléments suivants du Tableau 4 : paiement du temps travaillé pendant les heures régulières, congé payé, de même que les indemnités et primes. Ces éléments représentent globalement 77,8 % de la rémunération de la catégorie du groupe des SO.
 - La définition de Statistique Canada du revenu supplémentaire inclut les pensions et avantages du Tableau 4, lesquels représentent 18,6 % de la rémunération totale de la catégorie du groupe des SO. De plus, la définition de Statistique Canada inclut les paiements de l'employeur à l'assurance emploi et les indemnités pour accident du travail, lesquels ne figurent pas au Tableau 4.
 - Même en excluant les paiements des employeurs à l'assurance emploi et les indemnités pour accident du travail, le ratio du revenu supplémentaire par rapport aux traitements et salaires est de 24 % pour les employés du groupe des SO ($0,239 = 18,6/77,8$).
-

- Les pensions et avantages sociaux, incluant l'assurance-vie, invalidité, soins de santé et soins dentaires, représentent environ 19 % de la rémunération totale d'un employé typique du groupe des SO.
- Le temps supplémentaire, les indemnités et les primes représentent le solde de 9 % de la rémunération totale des employés du groupe des SO (Tableau 4).

Tableau 4 : Rémunération totale d'un employé typique du groupe des SO pour l'EF 2011-12



Note : Le graphique ci-dessus inclut l'assurance emploi, les indemnités pour accident du travail, et les taxes payées par l'employeur.

Propositions de l'Employeur quant aux taux de rémunération et à la durée

Les propositions de l'employeur au Conseil d'arbitrage sont conformes à l'analyse ci-dessus et à l'ensemble des propositions soumises à l'Agent négociateur pendant les négociations.

L'Employeur propose une durée de trois (3) ans expirant le 31 mars 2014, et les hausses économiques suivantes :

Propositions de l'Employeur	Propositions du Syndicat
<p>Le 1^{er} avril 2011, hausse économiques de 1,5 %.</p> <p>Le 1^{er} avril 2012, hausse économiques de 1,5 %.</p> <p>Le 1^{er} avril 2013, hausse économiques de 1,5 %.</p>	<p>Hausses de 2,9 % de toutes les échelles salariales pour chacune des 3 années de la convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En date du 1^{er} avril 2011, hausse économiques de 2,9 %. • En date du 1^{er} avril 2012, hausse économiques de 2,9 %. • En date du 1^{er} avril 2013, hausse économiques de 2,9 %.

L'Employeur propose une hausse économique générale d'un virgule cinq pour cent (1,5 %) pour chacune des années de la convention.

Cependant, si la proposition de l'Employeur concernant l'indemnité de départ est consentie par le Conseil, en échange de la modification des clauses d'indemnité de départ les hausses économiques générales seraient modifiées pour refléter la tendance en matière d'ententes conclues dans la fonction publique fédérale :

1^{er} Avril 2011 – 1,75 %

1^{er} Avril 2012 – 1,5 %

1^{er} Avril 2013 – 2,0 %

Le Syndicat propose des hausses économiques de 2,9 % de toutes les échelles de salaire pour chacune des 3 années de la convention. L'Employeur soumet que les propositions du Syndicat ne reflètent pas la tendance établie par les ententes récemment conclues ou obtenues dans la fonction publique fédérale. Dans ce contexte et conformément aux ententes conclues ou

obtenues récemment dans l'APC suite à un arbitrage, seuls de modestes hausses économiques seraient appropriées pour le groupe des SO.

Le principe de la répliation

Le but d'un arbitrage est de répliquer les résultats, d'aussi près que possible, pour qu'ils correspondent à ce qu'auraient convenu les parties si les négociations s'étaient avérées fructueuses. L'Employeur soumet que les hausses économiques proposées par le Syndicat ne reflètent pas ce qu'auraient négocié les parties en période de contrainte budgétaire.

SECTION IV
AUTRES ARTICLES EN LITIGE

Article 10

Précompte des cotisations

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>10.04 L'officier qui prouve à l'Employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une association de charité enregistrée en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration sous serment présentée par l'officier soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux.</p>	<p>10.04 L'officier qui prouve à l'Employeur <u>la Guilde</u>, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une association de charité enregistrée en vertu de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration sous serment présentée par l'officier soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux. La Guilde informe l'employeur selon le cas.</p>	<p>Statu quo</p>
<p>10.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au secrétaire-trésorier de la Guilde dans un délai raisonnable suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque officier et les retenues faites en son nom.</p>	<p>Statu quo</p>	<p>10.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 10.01 sont versés au secrétaire-trésorier de la Guilde dans un délai raisonnable suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque officier selon l'article Clause 13.01 et les retenues faites en son nom.</p>

Remarques :

10.04

- L'Employeur propose de modifier le langage afin que l'officier puisse prouver à la Guilde qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit de verser des contributions pécuniaires au syndicat de la Guilde.
- La formule Rand rend obligatoire le paiement (la déduction) des contributions pécuniaires à un syndicat. La formule fut conçue afin de s'assurer que les employés ne puissent se démettre de l'obligation de verser des contributions syndicales tout en conservant les avantages assurés par les efforts d'une unité

de négociation. (La Cour suprême du Canada a jugé que la formule Rand ne violait pas l'alinéa 2(d), liberté d'association, de la *Chartre canadienne des droits et libertés*).

- Il est inconcevable que l'Employeur soit tenu responsable de la décision quant à la validité de la déclaration sous serment de l'employé car la contribution syndicale ne profite pas à l'Employeur, par plus qu'il n'a le privilège de percevoir la dite contribution.
- Cette décision relève clairement de la responsabilité du syndicat. Le rôle de l'Employeur se limite à s'assurer que la déduction soit faite et que la contribution pécuniaire soit dirigée à la cause appropriée.
- L'employeur a négocié avec succès cette modification pour un total de 24 de ses 27 conventions collectives.
- L'Employeur recommande que le Conseil tranche en faveur de ce nouveau langage.

10.06

- La proposition de l'Agent négociateur est étroitement liée à sa proposition concernant l'article 13.
 - L'Employeur recommande que le Conseil renouvelle le langage actuel.
-

Article 13 Information

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>13.01 L'Employeur convient de fournir à la Guilde, trimestriellement, une liste de tous les officiers qui sont dans l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer les informations suivantes:</p> <p>a) le nom de l'officier; b) le ministère employeur; c) le port d'attache ou le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté; d) la classification.</p>	<p>Statu quo</p>	<p>13.01 L'Employeur convient de fournir à la Guilde, à tous les trimestres, une liste dans l'ordre alphabétique de tous les officiers qui sont dans l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer les informations suivantes :</p> <p>a) le prénom, le nom et les initiales si nécessaire; b) le ministère employeur; c) le port d'attache ou le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté; d) la classification.</p> <p>Tous les mois, l'employeur informe la Guilde du nom, du niveau de classification et du lieu de travail des employé(e)s nouvellement embauchés, renvoyés, transférés ou exclus de l'unité de négociation, démissionnaires ou décédés.</p>

Remarques :

- L'Agent négociateur propose un nouveau langage.
- L'information fournie à chacun des 27 agents négociateurs est présentement fournie sous un format cohérent et uniforme et de façon cohérente et uniforme. Si l'Employeur acceptait ici de fournir l'information en « ordre alphabétique », il est fort à parier que les 26 autres agents négociateurs exigeraient que l'information leur soit aussi fournie en formats différents. Nos systèmes électroniques sont INCAPABLES d'effectuer de telles modifications – ce qui nous fut confirmé par Travaux publics et Services gouvernementaux.
- L'information est fournie par l'Employeur sous forme de texte électronique à l'aide de la Technologie Microsoft pouvant être téléversé dans tout système et manipulé au gré de l'utilisateur, c.-à-d., en ordre alphabétique.
- À l'heure actuelle, l'information est fournie en ordre alphabétique par liste de paye/caisse de paye. Le fait de combiner certaines de ces listes en une seule liste

alphabétique détruirait l'information de nature géographique contenue dans la liste de paye/caisse de paye.

- Le système est INCAPABLE de créer une liste de noms incluant les prénoms. Il ne permet que quelques caractères présentement utilisés pour capturer le nom de famille et la première/seconde initiale – il est donc impossible de fournir les prénoms.
- En vertu de l'article 10 – Précompte des cotisations, l'Employeur produit présentement un état mensuel à l'intention de la Guilde concernant les données particulières identifiant chaque officier ainsi que les déductions faites en son nom. La création d'une liste mensuelle est administrativement encombrante et répétitive.
- L'Employeur propose que le Conseil renouvelle le langage actuel.

Article 14

Information destinée aux officiers

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>14.01 L'Employeur accepte de remettre à chaque officier un exemplaire de la convention collective et s'efforce de le faire dans le mois qui suit sa réception de l'imprimeur.</p>	<p>14.01 L'Employeur accepte de remettre à chaque officier un exemplaire de la convention collective et s'efforce de le faire dans le mois qui suit sa réception de l'imprimeur.</p> <p>Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention collective.</p>	<p>Statu quo</p>

Remarques :

- L'Employeur propose un nouveau langage qui permet d'accéder électroniquement à la convention collective plutôt que de recevoir une copie papier (imprimée).
- Le langage reconnaît que dans certaines situations où une copie électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé peut demander de recevoir une copie imprimée de la convention collective.
- Il s'agit ici de reconnaître l'accès électronique comme moyen acceptable et fiable de fournir l'information.
- Il s'agit aussi de reconnaître nos efforts continus d'écologisation visant à contribuer à l'empreinte environnementale.
- L'Employeur recommande que le Conseil tranche en faveur de ce nouveau langage.

Article 20

Congé annuel payé

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>20.02 Acquisition des crédits de congé annuel À compter du 1er avril 2010, l'officier qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :</p> <p>a) quatorze (14) heures par mois jusqu'au mois où survient son seizième (16e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>b) quatorze virgule soixante-sept (14,67) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>c) quinze virgule trente-trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>d) seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>e) dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>f) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire d'emploi continu.</p>	<p>20.02 Acquisition des crédits de congé annuel À compter du 1er avril 2010, l'officier qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :</p> <p>a) quatorze (14) heures par mois jusqu'au mois où survient son seizième (16e) anniversaire d'emploi continu; ou</p> <p>b) quatorze virgule soixante-sept (14,67) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire d'emploi continu de service; ou</p> <p>c) quinze virgule trente-trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire d'emploi continu de service; ou</p> <p>d) seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire d'emploi continu de service; ou</p> <p>e) dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire d'emploi continu de service; ou</p> <p>f) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire d'emploi continu de service;</p>	<p>Statu quo</p>
<p>20.03 Aux fins uniquement du paragraphe 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si</p>	<p>20.03 Aux fins uniquement du paragraphe 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si</p>	<p>Statu quo</p>

<p>quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.</p>	<p>quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.</p> <p>Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 29.10 à 29.13, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.</p>	
---	--	--

Remarques :

20.02

- L'Employeur propose de modifier le langage en éliminant la référence à l'emploi continu et en ajoutant « service ».
- « Emploi continu » signifie une ou plusieurs périodes de service au sein de la fonction publique, tel que défini dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*, comprenant des périodes permises hors de la fonction publique définies dans les conditions d'emploi de l'employé.
- Le terme « service » constitue une définition plus large et inclut le service potentiellement interrompu (telle une interruption d'une durée d'un jour du service continu à des fins d'accumulation des congés annuels).
- Il s'agit ici d'une précision conforme au langage de l'article 20.03, c.-à-d., « tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels.
- Ceci ne laisse aucun doute ou discrétion quant à la possibilité d'exclure les périodes « non continues » d'emploi dans les années de service d'un employé aux fins du calcul des crédits de congé annuel.
- L'Employeur recommande que le Conseil tranche en faveur de ce nouveau langage.

20.03

- L'Employeur propose de clarifier le langage visant à mettre fin à l'indemnité de départ volontaire.

- L'Employeur demande au Conseil d'inclure cette proposition dans son rapport.

Article 29 Indemnité de départ

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>29.01 Aux fins du présent article, l'expression :</p> <p>a) « Employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;</p> <p style="text-align: center;">**</p> <p>b) « taux de rémunération hebdomadaire », sous réserve des appendices « H », « I », et « J », désigne le taux de rémunération horaire de l'officier énoncé aux appendices « A », « B », « C » et « D », multiplié par quarante (40) ou tel que prévu à l'article 29 de l'appendice applicable, correspondant à la classification de l'officier stipulée dans son certificat de nomination.</p>	<p>À compter de la date de la signature de la convention collective, les alinéas 29.03 et 29.04 seront supprimés de la convention collective.</p> <p>a) « Employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;</p> <p style="text-align: center;">**</p> <p>b) « taux de rémunération hebdomadaire », sous réserve des appendices « H », « I », et « J », désigne le taux de rémunération horaire de l'officier énoncé aux appendices « A », « B », « C » et « D », multiplié par quarante (40) ou tel que prévu à l'article 29 de l'appendice applicable, correspondant à la classification de l'officier stipulée dans son certificat de nomination.</p>	<p>Statu quo</p>
<p>29.02 Mise en disponibilité L'officier qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 28 octobre 1969 a droit à une indemnité de départ fondée sur son nombre complet d'années d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'Employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée de la manière suivante :</p> <p>a) À raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu, dans le cas d'un premier (1er) licenciement.</p> <p>b) À raison d'une (1) semaine</p>	<p>29.02 Mise en disponibilité L'officier qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 28 octobre 1969 a droit à une indemnité de départ fondée sur son nombre complet d'années d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'Employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée de la manière suivante :</p> <p>a) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, À raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'officier a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois semaines de</p>	

<p>de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période au cours de laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du présent paragraphe, dans le cas d'une mise en disponibilité ultérieure.</p>	<p>rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).</p> <p>b) b) A raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu divisée par trois cent soixante-six (365), moins toute période au cours de laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du présent paragraphe, dans le cas d'une mise en disponibilité ultérieure.</p>	
<p>29.03 Démission</p> <p>a) L'officier qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa 29.03a), l'officier qui</p>	<p>29.03 Démission</p> <p>a) L'officier qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa 29.03a), l'officier qui démissionne afin d'occuper un poste dans un</p>	

<p>démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'officier dans un organisme visé aux annexes I et IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>.</p>	<p>organisme visé à l'annexe V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'officier dans un organisme visé aux annexes I et IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>.</p>	
<p>29.04 Retraite L'officier qui a droit à une pension à jouissance immédiate ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> reçoit, lorsqu'il démissionne, une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p>	<p>29.04 Retraite L'officier qui a droit à une pension à jouissance immédiate ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> reçoit, lorsqu'il démissionne, une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p>	
<p>29.05 Décès Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un officier, lorsque l'officier décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre</p>	<p>29.05 Décès Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un officier, lorsque l'officier décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée</p>	

de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.	par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.	
<p>29.06 Renvoi pour incapacité</p> <p>L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p>	<p>29.06 Renvoi pour incapacité</p> <p>L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p>	
<p>29.07 Renvoi en période de stage</p> <p>L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période de stage touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période de stage par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p>	<p>29.07 Renvoi en période de stage</p> <p>L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période de stage touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période de stage par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.</p>	
<p>29.08 En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne devra être cumulée.</p>	<p>29.08 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'officier en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne devra être cumulée.</p> <p>Pour plus de précision, le montant versé en vertu des</p>	

	<p>paragraphes 29.10 à 29.13 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 29.08</p>	
	<p>29.09 Nomination chez un organisme distinct</p> <p>L'officier qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 29.03 (a) (avant la signature de la convention collective) ou des paragraphes 29.10 à 29.13 (à compter de la date de la signature de la convention collective).</p>	
	<p>29.10 Fin de l'indemnité de départ</p> <p>a) Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, les officiers nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le (date de la signature de la convention collective) à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p> <p>b) Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, les officiers nommés pour une durée déterminée ont droit dès le (date de la signature de la convention collective) à un montant lié à la fin de</p>	

	<p>l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.</p>	
	<p><u>Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ</u></p> <p>29.11 Options</p> <p>L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'officier, en fonction des choix suivants :</p> <p>(a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'officier (en date de la signature de la convention collective), ou</p> <p>(b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'officier à la date de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou</p> <p>(c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 29.12 c).</p>	
	<p>29.12 Choix de l'option</p> <p>(a) L'Employeur informe l'officier du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.</p> <p>(b) L'officier informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.</p> <p>(c) L'officier qui choisit l'option décrite à l'alinéa 29.11 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 29,11 a)</p>	

	<p>et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 29.11 b).</p> <p>(d) L'officier qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 29.12 b) sera réputé avoir choisi l'option 29.11 b).</p>	
	<p>29.13 Nomination à partir d'une unité de négociation différente</p> <p>Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'officier est nommé dans un poste de l'unité de négociation SO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SO lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 29.03 et 29.04 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.</p> <p>(a) Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, à la date où un officier nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après (la date de la signature de la convention collective), l'officier a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'officier le jour précédent la nomination.</p> <p>(b) Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, à la date où un officier nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le (la date de la signature de la convention collective),</p>	

	<p>l'officier a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'officier le jour précédent la nomination.</p> <p>(c) L'officier qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 29.11. Cependant, l'officier doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.</p> <p>d) L'officier qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 29.13 c) sera réputé avoir choisi l'option 29.11 b).</p>	
--	---	--

Remarques :

- L'Employeur propose d'éliminer l'article concernant les indemnités de départ en cas de démission et de départ à la retraite et offre une indemnité de cessation d'emploi.
- Ceci est aussi conforme au budget du Gouvernement fédéral, le *Plan d'action économique de 2012 axé sur l'emploi, la croissance et la prospérité à long terme*¹², et revient à instaurer les dispositions adoptées par le Parlement telles que les Prestations de compassion et les hausses des prestations de maternité et de congé parental (Loi sur l'assurance-emploi).
- L'élimination du cumul des indemnités de départ versées lors d'une démission ou d'un départ volontaire à la retraite harmonise la rémunération de la fonction publique fédérale avec celle des autres employeurs des secteurs public et privé

12 « Le gouvernement prend des mesures visant expressément à ce que la rémunération en vigueur dans la fonction publique fédérale corresponde à celle accordée par d'autres employeurs des secteurs public et privé. Les mesures comprennent notamment l'élimination du cumul des indemnités de départ dans le cas des départs volontaires et des départs à la retraite. Cette mesure s'applique déjà à plus de 230 000 employés syndiqués et non syndiqués du gouvernement fédéral, dont les membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces canadiennes ainsi que l'ensemble du personnel de direction de l'administration publique centrale. D'autres employeurs distincts et les autres employeurs du secteur public fédéral adoptent des démarches similaires. »

- tels que le Gouvernement de l'Ontario et les employeurs assujettis au Code du travail du Canada.
- Dans le cas de la présente ronde de négociations, neuf (9) nouvelles conventions collectives ont été ratifiées, lesquelles ont accepté l'élimination des indemnités de départ volontaire, soit dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une démission. Ceci signifie que plus de 100 000 employés syndiqués de l'administration publique centrale ont accepté l'élimination des indemnités de départ volontaire. Le Conseil du Trésor a subséquemment éliminé les indemnités de départ volontaire d'environ 13 000 cadres et employés non-syndiqués pour un total d'environ 115 700 employés de l'administration publique centrale.
 - De ces 115 700 employés, 83 000 (71,73 %) ont opté pour un paiement immédiat de leur indemnité. En date de février 2012, plus de 90 000 indemnités ont été versées aux employés ayant opté pour le paiement immédiat de la totalité ou d'une partie de leur indemnité de départ.
 - De plus, quatre (4) jugements arbitraux récents ont été rendus spécifiquement dans l'administration publique centrale – Le Groupe Électronique (EL), le Groupe Économique et services de sciences sociales (EC), le Groupe Traduction (TR) et le Groupe Chef d'équipe de la réparation des navires (SR-C). Les quatre (4) jugements ont éliminé les indemnités de départ volontaire et adopté les hausses pécuniaires proposées par l'Employeur.
 - De plus, des ententes provisoires ont été conclues avec trois (3) autres groupes : le Groupe des systèmes d'ordinateurs (CS), le Groupe Vérification, Commerce et Achat (AV), et le Groupe Droit (LA). Ces trois (3) ententes provisoires incluent l'élimination des dispositions d'indemnité de départ volontaire.
 - L'Employeur propose:
 - Que l'employé cesse d'accumuler, à la date de la signature de la convention collective ou à la date du jugement arbitral, l'indemnité de départ volontaire en cas de démission ou de départ à la retraite.
 - Le cumul de l'indemnité de départ est maintenu en cas de décès, de mise en disponibilité ou de renvoi pour incapacité. L'Employeur propose aussi d'améliorer l'indemnité de départ suite à une mise en disponibilité.
 - En vertu de la proposition visant à éliminer l'indemnité de départ, les employés peuvent choisir d'encaisser immédiatement l'indemnité de départ accumulée, ou ne pas l'encaisser et la recevoir uniquement lors de leur cessation d'emploi, ou encaisser immédiatement une partie de l'indemnité de départ et ne recevoir le solde qu'à leur cessation d'emploi.
 - Les employés nommés pour une durée indéterminée et les employés nommés pour une durée déterminée auront droit à une indemnité de départ.
-

Comparaison des dispositions relatives à l'indemnité de départ

Dispositions actuelles	Dispositions proposées
<p>Les employés nommés pour une durée indéterminée qui cumulent moins de dix (10) années d'emploi continu n'ont pas droit à l'indemnité de départ sauf s'ils ont droit à une pension à jouissance immédiate.</p> <p>Les employés qui démissionnent avant d'avoir accumulé 10 années d'emploi continu n'ont pas droit à l'indemnité de départ.</p>	<p>Les employés nommés pour une durée indéterminée auront droit à l'indemnité de départ en proportion de leurs années d'emploi continu.</p> <p>Les employés nommés pour une durée indéterminée qui cumulent moins d'une année d'emploi continu auront droit à une indemnité calculée aux taux d'une semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq.</p> <p>À titre d'exemple, en vertu des dispositions actuelles, un employé nommé pour une durée indéterminée qui cumule 9 années d'emploi continu et qui démissionne n'a pas droit à une indemnité de départ. En vertu de la proposition de l'Employeur concernant l'indemnité de départ, cet employé qui gagne 50 000 \$ par année aurait droit à une indemnité de 8 625 \$.</p> <p>En vertu des dispositions actuelles, un employé nommé pour une durée indéterminée qui cumule 20 années d'emploi continu, qui gagne 55 000 \$ par année et qui démissionne a droit à une indemnité de départ de 10 semaines de salaire (10 540 \$). En vertu de la proposition de l'Employeur concernant l'indemnité de départ, cet employé aurait droit à 20 semaines, ou 21 080 \$.</p>
<p>À l'heure actuelle, un employé qui démissionne et qui cumule moins de 10 années d'emploi continu n'a pas droit à une indemnité de départ.</p> <p>S'il démissionne et cumule 10 années ou plus d'emploi continu, il recevra la moitié (1/2) d'une semaine de salaire pour chaque année d'emploi continu à concurrence d'un maximum de 12 semaines de salaire.</p>	<p>Les employés nommés pour une durée indéterminée ou déterminée et qui cumulent moins d'une année d'emploi continu recevront une indemnité de départ égale à une (1) semaine de salaire à leur taux de rémunération de base pour chaque année complète d'emploi continu.</p> <p>Dans le cas d'un employé nommé pour une durée indéterminée qui cumule 10 années d'emploi continu ou plus et qui démissionne avant la date normale de la retraite, ceci représente le double de l'indemnité accumulée auquel il a droit.</p>
<p>Les employés nommés pour une durée déterminée n'ont pas droit à une indemnité de</p>	<p>Les employés nommés pour une durée déterminée qui cumulent une année complète</p>

départ à l'expiration de leurs contrats.	d'emploi continu auront droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions relatives à l'indemnité de départ.
	Les dispositions relatives à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité sont améliorées : ➤ Une semaine de salaire sera ajoutée à l'indemnité de départ de l'employé mis en disponibilité qui cumule plus de 10 années d'emploi; ➤ Deux semaines de salaire seront ajoutées à l'indemnité de départ de l'employé mis en disponibilité qui cumule plus de 10 années d'emploi.
	Les indemnités de départ versées en vertu des dispositions proposées ne réduisent pas le calcul des années de service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique. Ce qui signifie que l'octroi de congé annuel ne sera pas affecté.

Article 30

Durée du travail et heures supplémentaires

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>Durée du travail 30.01 Sauf dispositions contraires aux appendices « H », « I », « J » et « K », les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :</p> <p style="margin-left: 40px;">a) huit (8) heures par jour, et b) en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.</p>	<p>Durée du travail 30.01 Sauf dispositions contraires aux appendices « H », « I », « J » et « K », les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :</p> <p style="margin-left: 40px;">a) huit (8) heures par jour, et b) en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.</p>	
<p>30.02 Sauf dispositions contraires dans le présent article, les officiers assignés au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche sont assujettis à l'appendice « H », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-deux (42) heures sont assujettis à l'appendice « I », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures sont assujettis à l'appendice « J », et tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K ».</p>	<p>30.02 Sauf dispositions contraires dans le présent article, les officiers assignés au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche sont assujettis à l'appendice « H », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-deux (42) heures sont assujettis à l'appendice « I », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures sont assujettis à l'appendice « J », et tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K ».</p>	
<p>30.03</p> <p style="margin-left: 40px;">a) Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail. b) Cependant, les dispositions contenues dans l'alinéa 30.03a) ci-dessus ne s'appliquent pas aux officiers qui doivent prendre un repas durant leur période de travail.</p>	<p>30.03</p> <p style="margin-left: 40px;">a) Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail. b) Cependant, les dispositions contenues dans l'alinéa 30.03a) ci-dessus ne s'appliquent pas aux officiers qui doivent prendre un repas durant leur période de travail.</p>	
<p>30.04</p> <p style="margin-left: 40px;">a) Tout travail qui semble nécessaire pour assurer la sécurité du navire, des passagers ou de l'équipage, est exécuté en tout temps, et sans délai, par tous les officiers et, nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire de la présente convention, en aucun cas des heures</p>	<p>30.04</p> <p style="margin-left: 40px;">a) Tout travail qui semble nécessaire pour assurer la sécurité du navire, des passagers ou de l'équipage, est exécuté en tout temps, et sans délai, par tous les officiers et, nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire de la présente convention, en aucun cas</p>	

<p>supplémentaires ne seront payées pour un travail exécuté en rapport avec une urgence de ce genre dont le capitaine/commandant du navire sera seul juge.</p> <p>b) Le capitaine/commandant peut exiger qu'un officier participe à un exercice de canot de sauvetage ou autre exercice d'urgence, sans rémunération supplémentaire.</p>	<p>des heures supplémentaires ne seront payées pour un travail exécuté en rapport avec une urgence de ce genre dont le capitaine/commandant du navire sera seul juge.</p> <p>b) Le capitaine/commandant peut exiger qu'un officier participe à un exercice de canot de sauvetage ou autre exercice d'urgence, sans rémunération supplémentaire.</p>	
<p>30.05 L'Employeur peut appliquer l'appendice « I » à d'autres opérations que celles opérant présentement sous l'appendice « I », après accord avec la Guilde.</p>	<p>30.05 L'Employeur peut appliquer l'appendice « I » à d'autres opérations que celles opérant présentement sous l'appendice « I », après accord avec la Guilde.</p>	

Remarques :

30.05

- L'Employeur propose d'éliminer le langage de l'article 30.05.
- Cet article n'est plus pertinent suite à l'application d'un taux de rémunération unique / l'élimination du facteur d'acquisition de congé annuel de 2,1 en vertu du système d'accumulation des jours de relâche.
- L'élimination de cette disposition accordera plus de flexibilité à l'Employeur pour modifier les systèmes de dotation des navires afin de satisfaire les besoins opérationnels et d'améliorer l'utilisation de ses ressources, sans d'abord obtenir l'accord de la Guilde.
- Plus fondamentalement, ce type de contrainte sur la capacité du Département à utiliser un équipement de plusieurs millions de dollars, tel un navire, de la façon qu'il juge la plus appropriée, est indéfendable. L'Agent négociateur peut légitimement déterminer par le biais du processus de négociation quelles devraient être les conditions d'emploi des employés. Mais son rôle ne peut légitimement l'autoriser à décider si un navire doit être utilisé d'une façon ou d'une autre.
- L'Employeur recommande que le Conseil tranche en faveur de cette modification.

Article 40

Indemnité de travail salissant

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>40.01 Tout officier tenu :</p> <p>a) de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes,</p> <p>ou</p> <p>b) de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, y compris toute partie du système de vidange, qui obligent l'officier à être en contact avec des effluents, ou des éléments du système qui sont situés en aval du raccordement des installations et contiennent des effluents. Le système d'eaux usées n'est pas considéré comme faisant partie du système de vidange,</p> <p>ou</p> <p>c) de travailler sur le dessus de chaudières à vapeur sous pression,</p> <p>ou</p> <p>d) de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air. Le réservoir des eaux usées est considéré comme étant un réservoir d'eau aux fins de l'administration de l'alinéa 40.01d). Le travail sur les collecteurs d'échappement des moteurs Fairbanks-Morse à cylindres opposés (décalaminage) est considéré être l'équivalent du travail exécuté du côté du brasier dans les chambres de combustion,</p> <p>ou</p> <p>e) d'être en contact physique avec</p>		<p>40.01 Tout officier tenu :</p> <p>a) de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes,</p> <p>ou</p> <p>b) de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, y compris toute partie du système de vidange, qui obligent l'officier à être en contact avec des effluents, ou des éléments du système qui sont situés en aval du raccordement des installations et contiennent des effluents. Le système d'eaux usées n'est pas considéré comme faisant partie du système de vidange,</p> <p>ou</p> <p>c) de travailler sur le dessus de chaudières à vapeur sous pression,</p> <p>ou</p> <p>d) de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air. Le réservoir des eaux usées est considéré comme étant un réservoir d'eau aux fins de l'administration de l'alinéa 40.01d). Le travail sur les collecteurs d'échappement des moteurs Fairbanks-Morse à cylindres opposés (décalaminage) est considéré être l'équivalent du travail exécuté du côté du brasier dans les chambres de combustion,</p> <p>ou</p> <p>e) d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,</p> <p>ou</p> <p>f) de réparer ou d'entretenir le système</p>

<p>un polluant lorsqu'il participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,</p> <p>ou</p> <p>f) de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'officier à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant,</p> <p>reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée.</p> <p>L'officier a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.</p>		<p>d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'officier à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant,</p> <p>recevra, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou partie de cette période. (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée.</p> <p>L'officier a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.</p>
---	--	--

Remarques :

- L'Agent négociateur propose d'ajouter un nouveau langage à la convention collective afin d'augmenter l'indemnité de travail salissant.
- La Guilde propose de doubler le quantum pour tripler la rémunération pour ce type de travail et d'améliorer davantage l'indemnité au prorata de toute partie d'une période de quinze (15) minutes de travail.
- Le langage actuel est conforme à la majorité des conventions collectives, lesquelles rémunèrent suffisamment les employés pour ce type de travail, soit en doublant leur taux de rémunération habituel.
- L'Employeur croit que la période « complète » de quinze (15) minutes de travail est aussi suffisante. Quantifier les périodes de travail de moins de quinze (15) minutes serait très difficile, surtout dans le cas des rôles de supervision où le simple fait de donner une instruction est considéré comme un « travail ».
- L'Employeur propose que le Conseil renouvelle le langage actuel tel quel.

Article 43

Durée et renouvellement

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2011.	43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2011 2014 .	43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2011 2014 .
43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.	Statu quo	43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature. Tous les bénéfices et avantages monétaires, incluant les allocations, seront rétroactifs au 1er avril 2011
	43.03 Les dispositions de cette convention collective sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent cinquante (150) jours de la date de la signature.	Statu quo

Remarques :

43.02

- L'Agent négociateur propose d'éliminer le langage concernant la mise en œuvre des dispositions de la convention collective en date de sa signature, et d'ajouter un nouveau langage qui garantit le versement rétroactif de tous les bénéfices et avantages monétaires.
- L'Employeur s'oppose à cette proposition car les salaires dus pour service antérieur sont typiquement rémunérés aux taux nouvellement négociés uniquement lorsque les négociations portant sur la rémunération se prolongent au-delà de la date d'expiration de la précédente convention collective. Il en a toujours été ainsi pour l'Employeur et il en fut de même pour toutes les récentes ententes négociées et jugements arbitraux.
- L'approche de l'Employeur auprès des 17 Agents négociateurs représentant tous les employés et des 27 Unités de négociations couvrant plus de 150 000

employés, consiste à appliquer, au mieux de sa capacité, une approche et un niveau de droit communs en matière de rétroactivité.

- L'Employeur propose que le Conseil renouvelle le langage actuel tel quel.

43.03

- L'Employeur propose que les dispositions de la nouvelle convention collective soit mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours suivant la date de la signature.
 - Prolonger la période de mise en œuvre accordée à l'Employeur et aux départements concernés une période de temps raisonnable pour s'ajuster et effectuer les modifications administratives nécessaires découlant des modifications ou amendements apportés aux dispositions de la convention collective.
 - L'Employeur propose que le Conseil tranche en faveur de cette proposition.
-

Appendice « H »

Système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>Jours de relâche</p> <p>Généralités</p> <p>c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p>		<p>Jours de relâche</p> <p>Généralités</p> <p>c) La journée de travail comprend une période de travail de douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il ou elle accumule un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en plus de sa rémunération pour ce jour.</p>

Remarques :

Introduction du système de dotation et d'accumulation des jours de relâche

- Le système d'accumulation des jours de relâche est un système de jour de travail / jour de relâche qui reconnaît la nature continue de l'exploitation des navires et la nécessité de traiter chaque journée comme toutes les autres journées. En vertu de ce concept, chaque journée est une journée de travail; il n'y a donc, en soi, aucun jour de repos (c.-à-d., fin de semaine) et donc aucune prime n'est versée pour le travail effectué pendant les fins de semaine.
- Ce système est à l'opposé du système de dotation conventionnel en vertu duquel l'exploitation peut être discontinuée et l'employeur reconnaît la nécessité de verser une prime pour le travail effectué pendant les jours de repos, comme les fins de semaine.
- Il est possible d'accumuler du temps supplémentaire en vertu du système d'accumulation des jours de relâche lorsque l'employé travaille plus de 12 heures par jour lors du cycle « de travail ». Le principal avantage du système d'accumulation des jours de relâche pour l'employé est un meilleur équilibre de la vie professionnelle et privée (un cycle typique compte 28 jours de travail et 28 jours de relâche).

- Le système d'accumulation des jours de relâche est typiquement fondé sur un cycle de 28 jours de travail/de relâche (56 jours au total) : deux équipes se relaient tous les 28 jours. Par exemple, l'équipe des Rouges travaille 28 jours (cycle de travail), accumule 1,17 jour de relâche par journée de travail, alors que l'équipe des Blancs utilise les 28 jours accumulés dans sa banque de jours de relâche (cycle de relâche). Les deux équipes alternent ensuite et l'équipe des Rouge entreprend son cycle de relâche alors que l'équipe des Blancs entreprend son cycle de travail.
- 1,17 jour de relâche est accumulé pour chaque journée de travail du cycle de travail de 28 jours et un jour de relâche est déduit pour chaque jour de repos du cycle de relâche, pour un solde de 0,17 jour de relâche multiplié par 28 jours pour chaque cycle complet de 56 jours.
- Par conséquent, 4,76 jours de relâche sont accumulés dans la banque de jours de relâche des officiers de navire (soit 0,17 jour de relâche x 28 jours) pour chaque cycle complet de travail/de relâche de 56 jours. Ces jours additionnels, s'ils ne sont pas pris en jours de repos additionnels, peuvent être rémunérés en argent à un taux d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier.

Réduction du facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17 à 1,0

- En vertu du système d'accumulation des jours de relâche, le congé annuel payé (et la plupart des autres congés) sont pris pendant le cycle de travail.
- L'équipe régionale de gestion de la flotte a toujours tenté de s'assurer que les officiers de navire puissent être déployés sur d'autres navires lorsque les navires sur lequel ils servent sont mis en rade pour un temps (par exemple pour un repassage complet), ou lorsqu'un congé annuel est prévu. Il est donc rare qu'un officier ait recours aux jours de relâche additionnels accumulés dans sa banque (c.-à-d., le 0,17 jour de relâche x les 28 jours du cycle de travail).
- La convention collective de 1991-1994 a réglé ce problème en augmentant le taux annuel de rémunération des officiers fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche de 12,75 % en échange d'une réduction du facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17 à 1,10.

Implications de la réintroduction du facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,17 pour les officiers de navire

- Lors de négociations, l'Agent négociateur a mentionné que les banques de congé se vidaient.
 - *Cependant, en date du (info de Lise) les banques de congé sont présentement à des niveaux satisfaisants...*
 - Le nombre total de jours de relâche accumulés, après ajustements (c.-à-d., conversion des jours partiels de relâche), des officiers de navire du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011 a été multiplié par 1,17 pour refléter le nombre de jours de
-

relâche qui aurait été accumulé si un facteur d'accumulation de 1,17 avait été réintroduit. Les résultats se résument ainsi :

Total des jours de relâche accumulés au cours de l'EF2010-2011 :

	Application d'un facteur d'accumulation de 1,17		
Jours de relâche accumulés	111 059		
Ajustements	<u>+ 1 211</u>	Augmentation	Différence
Total des jours de relâche	112 270	131 356	<u>19 086</u>

- Augmenter le facteur d'accumulation des jours de relâche de 1,0 à 1,17 mettrait la Gestion dans une situation identique à celle qui prévalait en 1984 : les officiers de navire fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche accumuleraient des jours de relâche excédentaires et les encaisseraient à une fois et demie leur taux de rémunération de base. Qui plus est, la réduction originale de 1,17 à 1,0 avait déjà été compensée par une hausse de 12,75 % de leur taux annuel de rémunération.
- L'arbitrage doit répliquer les résultats, d'aussi près que possible, pour qu'ils correspondent à ce qu'auraient convenu les parties si les négociations s'étaient avérées fructueuses, et fonder son jugement sur des facteurs objectifs comme les conditions d'emploi négociées avec les communautés pertinentes compte tenu de la situation économique.
- L'Employeur soumet que la proposition du Syndicat ne reflète pas ce à quoi en seraient venues les parties en période de contrainte budgétaire et recommande que le Conseil renouvelle les dispositions actuelles.

Appendice « I »

Système par moyenne de quarante-deux (42) heures

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>Article 22 - Congé de maladie payé Les heures de congé de maladie que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 22, par le facteur de un virgule quarante-sept (1,47).</p> <p>Si un officier quitte le groupe des officiers de navire ou cesse d'être assujéti au système d'exploitation du présent appendice, ses crédits seront convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule indiquée ci-dessus.</p> <p>Un congé de maladies payé ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.</p> <p>Les congés de maladie payés sont accordés en heures, douze virgule vingt-huit (12,28) heures étant débitées pour chaque jour de congé de maladie.</p> <p>Lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour recouvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.05, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé : (...)</p>	<p>Article 22 - Congé de maladie payé Les heures de congé de maladie que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 22, par le facteur de un virgule quarante-sept (1,47).</p> <p>Si un officier quitte le groupe des officiers de navire ou cesse d'être assujéti au système d'exploitation du présent appendice, ses crédits seront convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule indiquée ci-dessus.</p> <p>Un congé de maladies payé ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.</p> <p>Les congés de maladie payés sont accordés en heures, douze virgule vingt-huit (12,28) heures étant débitées pour chaque jour de congé de maladie.</p> <p>Lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour recouvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.05, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé : (...)</p>	<p>Statu quo</p>

Remarques :

- Cet article contient toujours les facteurs qui devraient être retirés selon l'article 20 du même appendice.
- Un officier devrait accumuler des crédits de congé de maladie au taux prescrit à l'article 22 de la convention collective, c.-à-d., à raison de 10 heures pour chaque mois civil au cours duquel l'officier reçoit une rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.

- Les modifications proposées concernant le congé de maladie sont, une fois de plus, conformes à l'approche adoptée concernant les crédits de congé de la dernière ronde de négociation et ont par conséquent été modifiées à la suite d'un jugement arbitral (27 juin 2008). Comme les deux avantages (congé annuel et congé de maladie) sont fondés sur l'accumulation de crédits, il semble évident qu'ils devraient être traités de façon similaire.
 - Les employés devraient accumuler et utiliser ces crédits au même taux prescrit que pour les autres employés. Selon le langage actuel, un employé accumule des crédits de congé de maladie à un taux de 1,47 fois le taux prescrit et bénéficie d'un congé de maladie à un taux de 12,28 heures/quart de travail peu importe les heures travaillées.
 - À l'heure actuelle, les employés qui travaillent selon des horaires alternatifs de 12 heures et de 8 heures doivent concéder 12,28 heures de congé de maladie pour chaque jour de congé. Cette méthode administrative porte à confusion.
 - L'Employeur demande que le Conseil tranche en faveur de cette modification.
-

Appendice « J »

Système de service d'attente moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation des navires faisant partie du système de service d'attente par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures.</p> <p>Les navires de la classe 400 opérant sous le présent système ne seront pas placés sous aucun autre système sans l'accord mutuel des parties.</p> <p>Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi : (...)</p>	<p>Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation des navires faisant partie du système de service d'attente par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures.</p> <p>Les navires de la classe 400 opérant sous le présent système ne seront pas placés sous aucun autre système sans l'accord mutuel des parties.</p> <p>Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi : (...)</p>	<p>Statu quo</p>

Remarques :

- L'Employeur propose d'éliminer ce langage obsolète.
- Les deux navires de la classe 400 de la région du Pacifique sont remplacés par des bateaux de sauvetage à moteur de 47' fonctionnant sous le de service d'attente moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures.
- Les deux navires de la classe 400 de la région du Centre et de l'Arctique continueront de fonctionner sous le système d'accumulation des jours de relâche pour appuyer le Programme de la sûreté maritime (tel que convenu dans un PE entre la GCC et la Guilde) jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par les nouveaux navires de patrouille semi-hauturier.
- De toute façon, ce type de contrainte sur la capacité du Département à utiliser un équipement de plusieurs millions de dollars, tel un navire, de la façon qu'il juge la plus appropriée, est indéfendable. L'Agent négociateur peut légitimement déterminer par le biais du processus de négociation quelles devraient être les conditions d'emploi des employés. Mais son rôle ne peut légitimement l'autoriser à décider si un navire doit être utilisé d'une façon ou d'une autre.

- L'Employeur recommande que le Conseil tranche en faveur de cette modification.

Appendice « K »

Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures

Langage actuel	Proposition de l'Employeur	Proposition du Syndicat
<p>Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires Durée du travail (...)</p> <p>d) Les heures de travail des officiers qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas, et L'horaire de travail quotidien normal doit se situer entre 6 h 00 et 18 h 00, et il faut donner aux officiers un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.</p> <p>e) Se présenter en prévision du départ (...)</p> <p>Rémunération des heures supplémentaires</p> <p>f) L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) :</p> <p>(1) pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;</p> <p>(2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;</p> <p>et</p> <p>(3) pour chaque heure travaillée le deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler</p>	<p>Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires Durée du travail (...)</p> <p>d) Les heures de travail des officiers qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas, et L'horaire de travail quotidien normal doit se situer entre 6 h 00 et 18 h 00, et il faut donner aux officiers un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.</p> <p>e) Se présenter en prévision du départ (...)</p>	<p>Statu quo pour la section d)</p> <p>Rémunération des heures supplémentaires</p> <p>f) L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) :</p> <p>(1) pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;</p> <p>(2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;</p> <p>et</p> <p>(3) pour chaque heure travaillée le deuxième (2e) jour de repos ou</p>

<p>pendant deux (2) jours de repos consécutifs et contigus. Par deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant, il faut entendre le deuxième (2e) jour ou jour suivant d'une succession ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et contigus.</p>		<p>jour de repos suivant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et contigus. Par deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant, il faut entendre le deuxième (2e) jour ou jour suivant d'une succession ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et contigus.</p> <p>Pour chaque heure supplémentaire de travail 3xécutée le deuxième (2e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.</p>
---	--	--

Remarques :

Article 30(d)

- L'Employeur propose d'éliminer la référence à l'horaire quotidien de travail normal qui se situe entre 6h00 et 18h00 et la nécessité de donner aux officiers un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.
- Cette disposition n'est pas réaliste dans le contexte d'une organisation maritime – il est impératif que le Département soit prêt à réagir aux besoins opérationnels à tout moment dans une période de 24 heures pour soutenir les opérations navales, lesquelles ne respectent pas un horaire de travail normal.
- Cette période de préavis n'est pas réaliste car la fonction principale d'un navire autre qu'un navire de surveillance consiste à répondre aux besoins opérationnels. Le département doit être prêt à naviguer avec peu ou sans préavis à tout moment de la journée.
- L'Employeur demande que le Conseil tranche en faveur de cette modification.

30(f) – Rémunération des heures supplémentaires

- Selon le langage actuel, l'officier a le droit d'être rémunéré à taux double le second jour de repos (ou tout jour de repos subséquent) suivant un premier jour de repos **uniquement** s'il a travaillé son premier jour de repos (pour une partie de la journée ou la journée complète). La modification proposée favoriserait le temps supplémentaire le deuxième jour de repos plutôt que le 1^{er} jour de repos.

- La proposition voulant que le deuxième jour de repos soit toujours rémunéré à taux double aurait pour conséquence de concéder de façon arbitraire une plus grande valeur au second jour de repos qu'au premier. Selon l'Employeur, le paiement d'une plus forte prime pour le second jour de repos devrait découler du fait que l'employé ait été tenu de travailler son premier jour de repos. L'Employeur est prêt à verser une plus forte rémunération si on lui demande de travailler deux jours de repos consécutifs.
 - En résumé, la proposition de l'Agent négociateur n'est pas quelque chose que L'Employeur désire soutenir car il a en effet récemment proposé à d'autres tables de négociation de modifier le langage pour rémunérer les heures supplémentaires à taux double uniquement lorsque l'employé doit travailler deux jours de repos consécutifs et contigus. Par conséquent notre position consiste à renouveler cette disposition.
 - L'Employeur propose que cette disposition soit renouvelée telle quelle.
-

Autres appendices

Le Syndicat propose une hausse de 2,9 % de toutes les indemnités pour chacune des 3 années de la convention collective.

Dans sa proposition de la CRTFP, en réponse à la demande de la Guilde concernant l'établissement d'un Conseil d'arbitrage, l'Employeur a présenté sa position au formulaire 12. La Guilde a eu l'opportunité de répondre à la position de l'Employeur au formulaire 13. Elle n'a pas réfuté la réponse de l'Employeur et par conséquent, sa proposition générale doit se limiter aux indemnités définies à l'article 2 - Interprétation et définitions.

Article 2 - Interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

« indemnité »

désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires ou dans le cas d'un élève-officier de la Garde côtière canadienne, tout montant à verser pour aider au paiement des dépenses faites en tant qu'élève-officier.

L'Employeur soumet que les propositions du Syndicat ne reflètent pas la tendance établie par les ententes conclues dans la fonction publique fédérale.

Le but de l'arbitrage consiste à répliquer les résultats, d'aussi près que possible, pour qu'ils correspondent à ce qu'auraient convenu les parties si les négociations s'étaient avérées fructueuses. L'Employeur soumet que les hausses proposées par le Syndicat pour les indemnités ne correspondent pas à ce qu'auraient convenu les parties en période de contrainte budgétaire.

Les appendices suivants portent sur des indemnités qui correspondent à la définition fournie à l'article 2 :

APPENDICE « E » ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

5. Un élève-officier reçoit l'indemnité de formation indiquée ci-dessous :

Indemnité mensuelle (en dollars)				
Durée	1^{er} avril 2010 actuelle	1^{er} avril 2011 Hausse proposée de 2,9 %	1^{er} avril 2012 Hausse proposée de 2,9 %	1^{er} avril 2013 Hausse proposée de 2,9 %
1^{re} période (1^{er} août au 30 juin)	359	369	380	391
2^e période (1^{er} juillet au 30 juin)	424	436	449	462
3^e période (1^{er} juillet au 30 juin)	489	503	518	533
4^e période (1^{er} juillet au 30 juin)	556	572	589	606

6. Lorsqu'un élève-officier entreprend sa formation en mer, il reçoit, en plus de l'indemnité mentionnée au paragraphe 5 ci-dessus, une indemnité mensuelle de formation en mer, telle qu'indiquée ci-dessous.

Indemnité mensuelle de formation en mer (en dollars)				
Durée	1^{er} avril 2010 actuelle	1^{er} avril 2011 Hausse proposée de 2,9 %	1^{er} avril 2012 Hausse proposée de 2,9 %	1^{er} avril 2013 Hausse proposée de 2,9 %
1 ^{re} période de formation en mer	1078	1109	1141	1175
2 ^e période de formation en mer	1532	1576	1622	1669

Remarques :

- Le Collège de la Garde côtière canadienne offre un curriculum axé sur un Programme de formation de l'élève-officier d'une durée de quatre (4) ans à la suite duquel lui sont octroyés un brevet et un diplôme universitaire reconnu.
- À la fin du Programme de formation de l'élève-officier, ce dernier reçoit un baccalauréat en technologie des sciences nautiques de l'Université du Cap-Breton en association avec le Collège, un diplôme de sciences nautiques en navigation maritime ou en génie maritime du Collège, ainsi qu'une accréditation commerciale de Transport Canada, soit un Brevet d'officier de pont de quart (C) pour ceux impliqués dans la composante navigation ou un Brevet d'officier mécanicien de quatrième classe de navire à moteur pour ceux impliqués dans la composante mécanique du programme.

- Ces brevets permettent à l'officier de superviser un quart en mer, soit en tant qu'officier ou en tant que mécanicien, et assurent l'admissibilité de l'officier ou du mécanicien à d'autres crédits accordées en équivalence en vue d'obtenir un Brevet de Capitaine au long cours ou un Brevet de Chef-mécanicien de première classe. Le programme de quatre ans comprend quatre années d'études académiques conjointement avec des périodes de formation en mer.
 - Ce curriculum et l'obtention des brevets menant au baccalauréat et la garantie de trouver un emploi sont à la charge de l'Employeur.
 - Contrairement à d'autres étudiants, l'Employeur verse une indemnité mensuelle aux élèves-officiers qui suivent des cours au Collège.
 - De même, les élèves-officiers reçoivent une Indemnité de formation en mer lorsqu'ils participent à une formation pratique en mer à bord d'un navire. L'Employeur croit qu'il s'agit ici d'une façon appropriée de rémunérer les élèves-officiers, laquelle reflète le fait qu'ils ne sont pas des employés fonctionnels à ce stade du programme de formation. Les élèves-officiers ne reçoivent pas de salaire car ils ne pas, malgré leur présence sur un navire, des employés entièrement fonctionnels.
 - Le programme de recrutement annuel de l'Employeur tente de combler à chaque année environ 65 nouveaux sièges au Collège. L'Employeur reçoit entre 1 200 et 1 500 demandes d'inscription et comble ces nouveaux sièges par le biais d'un processus de sélection – l'Employeur n'a aucune difficulté à recruter ou à retenir des candidats (hormis le taux normal d'abandon).
 - Compte tenu de l'opportunité d'emploi lucrative offerte aux élèves-officiers, l'Employeur s'oppose à toutes hausses des indemnités présentement consenties.
 - L'Employeur demande que le Conseil rejette la hausse proposée par le Syndicat.
-

Appendice « F » Indemnités spéciales

Type	1 ^{er} avril 2010 actuelle	1 ^{er} avril 2011 Hausse proposée de 2,9 %	1 ^{er} avril 2012 Hausse proposée de 2,9 %	1 ^{er} avril 2013 Hausse proposée de 2,9 %
Indemnité de spécialiste en sauvetage	130 \$	134 \$	138 \$	142 \$
Indemnité pour application de la Loi sur les pêches	293 \$	302 \$	311 \$	320 \$
Indemnité pour abordage armé	175 \$	180 \$	185 \$	190 \$
Indemnité de plongée	821 \$	845 \$	870 \$	895 \$
Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire	150 \$	154 \$	159 \$	164 \$

Remarques :

Il importe de souligner que les employés SO et SC ont tous les deux droit aux mêmes indemnités, et dans certains cas à une indemnité moindre ou à aucune indemnité. Les indemnités présentement versées au groupe des SO sont énumérées ci-dessus. Par conséquent, le Conseil devrait noter les montants des indemnités versées aux employés du groupe des SC (convention collective qui expire le 4 août 2014). Le tableau suivant est des plus instructifs :

INDEMNITÉS	OFFICIERS DE NAVIRE	MEMBRES DE L'ÉQUIPAGE
Indemnité de spécialiste en sauvetage	130 \$	130 \$
Indemnité pour application de la Loi sur les pêches	293 \$	250 \$
Indemnité pour abordage armé	175 \$	150 \$
Indemnité de plongée	821 \$	821 \$
Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire	150 \$	Nil

Ce tableau permet de constater que les employés du groupe des SO reçoivent des indemnités globalement supérieures à celles que reçoivent les équipages dans des circonstances similaires.

L'Employeur suggère respectueusement que, compte tenu des circonstances, rien ne justifie une hausse des indemnités ci-dessus accordées aux officiers de navire.

Appendice « G »

Indemnité de responsabilités supplémentaires

Indemnité de responsabilités supplémentaires (en dollars)				
Sous-groupe et niveau	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011 Hausse proposée de 2,9 %	1 ^{er} avril 2012 Hausse proposée de 2,9 %	1 ^{er} avril 2013 Hausse proposée de 2,9 %
SO-MAO-12	16 819	17 307	17 809	18 326
SO-MAO-11	15 431	15 879	16 340	18 814
SO-MAO-10	14 014	14 420	14 838	15 268
SO-MAO-9	12 854	13 227	13 611	14 006
SO-MAO-8	11 944	12 342	12 700	13 068
SO-MAO-7	11 352	11 681	12 020	12 369
SO-MAO-6	10 934	11 251	11 577	11 913
SO-MAO-5	10 484	10 788	11 101	11 423

Remarques :

- L'indemnité présentement versée est décrite ci-dessus. Il importe de noter que l'indemnité de responsabilités supplémentaires est versée aux officiers décrits ci-dessus en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans le cadre de leurs fonctions habituelles. Elle compense aussi le fait que, malgré les dispositions de la Convention collective concernant les heures de travail et les heures supplémentaires, les heures normales des officiers identifiés excèdent les heures décrites dans ces articles.
- Par conséquent, contrairement à d'autres indemnités, l'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération aux fins de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP), de l'Assurance invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACFP) et de l'Indemnité de départ (Article 29).
- Comme le niveau de responsabilité est demeuré le même, l'Employeur suggère respectueusement que compte tenu des circonstances, rien ne justifie une hausse du niveau des indemnités ci-dessus accordées aux officiers de navire.
- La hausse proposée par la Guilde représente un avantage à un taux composé d'environ 9 % pour la durée du contrat – soit un montant qui dépasse de loin ce qui fut consenti à d'autres agents négociateurs en termes d'indemnités au cours de la présente ronde de négociation. Si de telles hausses économiques étaient consenties aux officiers, elles dépasseraient de loin celles des autres employés de l'administration publique centrale.
- L'Employeur demande que le Conseil renouvelle l'indemnité de responsabilités supplémentaires telle quelle.

APPENDICES