

DANS L'AFFAIRE DE L'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

ENTRE :

**LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA
(OFFICIERS DE NAVIRE)**

Le Syndicat

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

L'Employeur

LES ARGUMENTS DE LA GUILDE

JEWITT McLUCKIE & ASSOCIATES LLP

Avocats et conseillers juridiques
1505, avenue Carling, 2^e étage
Ottawa (Ontario) K1Z 7L9

David Jewitt (n^o d'avocat au BHC : 20309R)

Tél. : 613 594-5100

Télec. : 613 594-5156

Courriel : david@jewittmcluckie.ca

**Avocats de la Guilde de la marine marchande du
Canada (GMMC)**

Le 26 avril 2018

TABLE DES MATIÈRES

ONGLET ARGUMENT

1. Historique des négociations
2. Questions en litige
3. Critères législatifs applicables
4. Introduction – L'unité de négociation
5. Le recrutement et la conservation des membres, une question fondamentale

Propositions de la Guilde

6. Appendice A – Taux de rémunération, ajustement au marché et indemnités
7. Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires
8. Appendice H – Facteur de relâche
9. a) Article 24.04 et appendice H – Droit aux heures supplémentaires pendant la durée du voyage
b) Articles 25.02 et 25.03 – Indemnité de repas lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais ne sont pas disponibles
c) Article 30.09 – Indemnités de repas lorsque les repas ne sont pas fournis
10. Article 35.04 – Administration de la paye
11. Article 40.02 – Indemnité de travail salissant
12. Article 43 – Durée et renouvellement
13. NOUVEAUTÉ – Clause de vérification

Propositions de l'Employeur

14. Article 12.01 – Exposé des fonctions
15. Article 14.01 – Information destinée aux officiers
16. Article 20.10 – Congé annuel payé
17. Article 29 – Indemnité de départ
18. Article 36 – Appréciation du rendement

[Article 43 – Durée et renouvellement – Consulter « Les arguments de la Guilde » à l'onglet 12]

[Appendice A – Taux de rémunération annuels – Consulter « Les arguments de la Guilde » à l'onglet 6]

19. Nouvelle lettre d'intention sur le régime de bien-être des employés

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après nommé la « Guilde ») représente les officiers de navire employés par le gouvernement fédéral depuis 1969. La plupart des officiers de navire de l'unité de négociation font partie de l'équipage des navires de la Garde côtière canadienne, et les autres, de l'équipage de certains navires du ministère de la Défense nationale (MDN).

La convention collective entre la Guilde et le Conseil du Trésor pour les officiers de navire est arrivée à échéance le 31 mars 2014. Le Conseil du Trésor a donné à la Guilde un avis de négocier au début de 2014.

Les parties ont échangé leurs propositions les 17 et 18 juin 2014, puis se sont engagées dans environ 20 jours de négociations collectives, qui ont eu lieu du 25 novembre 2014 au 14 septembre 2017. La Guilde a déposé une demande d'arbitrage le 24 novembre 2017. (Voir l'**onglet 1** du Mémoire de la Guilde.)

Finalement, les parties ont conclu un accord et signé les dispositions suivantes :

1. Article 10 – Précompte des cotisations;
2. Article 23.02a) – Augmentation du nombre de jours de congé de décès;
3. Article 23.18 – Modifications aux raisons autorisées de congé payé pour obligations familiales;
4. Article 29 – Indemnité de départ (et modifications conséquentes à l'article 20.03 – Congé annuel);
5. Article 31 – Indemnité de rappel au travail : alinéa 31.02a) remplacement des milles en kilomètres.

Consulter l'**onglet 2**, « Signatures »

La Guilde demande que les signatures susmentionnées soient introduites à la décision de la commission.

En outre, la formule 10 de la Guilde – *Réponse aux propositions de l'Employeur* indique l'accord de la Guilde aux propositions de modifications de l'Employeur aux articles 12.01 (*Exposé des fonctions*) et 36.04 (*Dossier de l'officier*).

QUESTIONS EN LITIGE

PROPOSITIONS DE LA GUILDE

| | |
|--|---|
| <p>Taux de rémunération et indemnités</p> | <p>Appendices A à D – La Guilde propose les augmentations suivantes aux taux de rémunération et aux indemnités :</p> <p>Le 1^{er} avril 2014 – 1,25 % Le 1^{er} avril 2015 – 1,25 % Le 1^{er} avril 2016 – Ajustement au marché de 15 %; élimination ou rajustement des augmentations progressives, tel qu’il est requis pour l’application de l’ajustement au marché. Le 1^{er} avril 2017 – 1,25 % Le 1^{er} avril 2018 – Taux de l’IPC¹ ou 2 %, selon le plus élevé des deux</p> |
| <p>Indemnité de responsabilités supplémentaires</p> | <p>Appendice G – La Guilde propose d’intégrer les groupes FLP et INS à la clause et de faire passer le nombre de jours applicables de 120 à 365 jours civils.</p> |
| <p>Système de dotation en personnel navigant et d’accumulation des jours de relâche</p> | <p>Appendice H – Généralités sur les jours de relâche – La Guilde suggère que les officiers accumulent 1,17 jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p> |
| <p>Heures supplémentaires et indemnités</p> | <p>Article 24.04b)ii) et c) (et appendice H, article 24) – La Guilde propose d’augmenter les heures supplémentaires pour le temps de déplacement de 8 à 9 heures.</p> <p>Articles 25.02a), b) et 25.03a), b) – La Guilde suggère que lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais non disponibles, des indemnités de repas soient offertes conformément à la Directive sur les voyages du CNM.</p> <p>Article 30.09a), b) et c) – La Guilde propose que, lorsque les repas ne sont pas fournis, des indemnités de repas soient offertes conformément à la Directive sur les voyages du CNM.</p> |

¹ L’IPC à utiliser est celui du Canada (ensemble) dans sa forme publiée par Statistique Canada pour l’année civile précédente, prenant fin en décembre 2017.

| | |
|---|---|
| Administration de la paye | Article 35.04 – La Guilde propose que « toutes les heures travaillées pendant une affectation temporaire doivent être cumulées aux fins de calcul de l’augmentation d’échelon de rémunération ». |
| Indemnité de travail salissant | Article 40.02 – La Guilde suggère que le libellé soit clarifié de manière à garantir aux officiers qui doivent se salir l’indemnité à laquelle ils ont droit. |
| Durée et renouvellement | Article 43.01 – La Guilde propose le 31 mars 2019 comme date d’expiration. Article 43.02 – La Guilde propose que tous les avantages sociaux et les éléments monétaires, y compris les indemnités, entrent en vigueur de façon rétroactive à compter du 1 ^{er} avril 2014. |
| Vérification des registres de paie | NOUVEAUTÉ – Article 43.02 – La Guilde propose qu’avant le calcul de la rémunération rétroactive, notamment, l’Employeur effectue une vérification complète des registres de paye de chaque officier. |

PROPOSITIONS DE L’EMPLOYEUR

Comme il est indiqué dans la formule 9, les autres questions de l’Employeur font l’objet d’un litige :

| | |
|--|-----------------------------|
| Question 1 – Exposé des fonctions | Article 12.01 |
| Question 2 – Information destinée aux officiers | Article 14.01 |
| Question 3 – Congé annuel payé | Article 20.10 |
| Question 4 – Appréciation du rendement | Article 36 |
| Question 5 – Indemnité de départ | Article 29 |
| Question 6 – Durée et renouvellement | Article 43 |
| Question 7 – Taux de rémunération | Appendice A |
| Question 8 – Régime de bien-être des employés | Nouvelle lettre d’intention |

CRITÈRES LÉGISLATIFS APPLICABLES : ARTICLE 148 DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

Le 3 juin 2016, le président du Conseil du Trésor a écrit aux dirigeants des agents négociateurs fédéraux, y compris au président de la Guilde, pour les informer que plusieurs mesures conservatoires étaient mises en œuvre pour l'actuelle ronde de négociations.

Normalement, les facteurs dont doit tenir compte un conseil d'arbitrage des différends dans sa prise de décisions sont mentionnés à l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), qui va comme suit :

Facteurs prépondérants

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

- a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.

Autres facteurs

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

- a) les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge pertinentes;
- c) la rémunération et les autres conditions d'emploi raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

d) l'état de l'économie canadienne.

Comme le constatera le conseil, les facteurs figurant dans l'article 148(1)a) et b) seraient, normalement, des facteurs dits « prépondérants ». Cependant, conformément à la lettre du Conseil du Trésor, tout conseil d'arbitrage pour les groupes au sein de l'administration publique centrale et des sociétés indépendantes est « **libre de peser les facteurs jugés à propos, sans égard à la prépondérance** ».

De plus, le Conseil du Trésor a consenti à aviser les conseils d'arbitrage que « **la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées n'est pas un facteur important** ».

Dans sa réponse du 4 août 2016, le président de la Guilde a demandé qu'advenant une impasse dans les négociations, l'unité de négociation des officiers de navire (SO – groupe) utilise comme mécanisme de règlement des différends la voie d'arbitrage, en vertu de l'article 104(1) de la LRTFP.

Des communications entre le président de la Guilde et M. Leindecker, le négociateur de l'administration publique centrale, ont suivi cette demande, confirmant ainsi que la Guilde avait opté pour l'arbitrage comme mécanisme de règlement des différends dans toutes négociations collectives pouvant survenir.

Consulter l'**onglet 3** :

« Lettre du président du Conseil du Trésor aux agents négociateurs,
3 juin 2016 »

Lettre du président de la Guilde au président du Conseil du Trésor, 4 août 2016

Courriel du président de la Guilde au négociateur, M. Leindecker,
2 septembre 2016

Lettre du négociateur, M. Leindecker, au président de la Guilde, 17 octobre 2016

INTRODUCTION – L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

La convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada concerne les officiers de navire employés par le gouvernement fédéral. Environ 85 % sont employés comme officiers par la Garde côtière canadienne, un organisme de service spécial du ministère des Pêches et des Océans (MPO) depuis 2005. Les autres officiers travaillent sur certains navires du ministère de la Défense nationale (MDN) dans la flotte auxiliaire de la marine canadienne. En ce qui concerne cette flotte gouvernementale, la Guilde représente environ 1 100 officiers de navire. En cas de coups de vent et de tempêtes, lorsque les autres navires sont mis en panne ou cherchent refuge dans les ports, ce sont les navires de cette flotte qui sont envoyés pour offrir de l'aide d'urgence aux navires et aux marins en détresse.

Les navires auxiliaires du MDN procurent du soutien en mer et dans les ports aux Forces canadiennes et aux alliés de l'OTAN du Canada. Ces navires comprennent des remorqueurs de port, des remorqueurs côtiers, un ponton-grue, des repêcheurs de torpilles, un sous-marin, un navire de patrouille, des installations flottantes pour la démagnétisation et le ravitaillement, et un remorqueur-incendie. Les ports d'attache de ces unités sont situés à Halifax, à Victoria et à Nanose, en Colombie-Britannique.

Il incombe à la Garde côtière canadienne de protéger les eaux côtières canadiennes et d'offrir un vaste éventail de services, notamment la recherche et le sauvetage, l'intervention environnementale, les opérations de déglacage, le mouillage de bouées, les patrouilles de pêches hauturières, les levés hydrographiques et la recherche océanographique, les opérations de sûreté maritime, les services à la navigation maritime, les services de communication et de trafic maritimes, et la protection des eaux navigables. Les membres de la Guilde faisant partie du groupe des instructeurs (INS) sont employés comme instructeurs en sciences nautiques et en génie maritime au Collège de la Garde côtière canadienne, situé à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

La flotte de la Garde côtière canadienne compte environ 116 navires. Elle comprend des brise-glaces, des navires hydrographiques et de recherche océanique, des navires de sauvetage, des baliseurs, des patrouilleurs semi-hauturiers et hauturiers, etc. Chaque classe de navires doit avoir à son bord un équipage ayant des niveaux d'expertise variés. Sur les grands navires, l'unité de négociation peut être composée de six à huit officiers de navire « en service » et de 14 à 18 membres de l'équipage, tandis que, sur les petits navires, l'unité ne peut être représentée que de deux officiers à bord et de deux à quatre membres de l'équipage. Le port d'attache de ces navires est situé aux postes de la Garde côtière du pays.

FORMATIONS ET COMPÉTENCES DES OFFICIERS DE LA GUILDE

Pour devenir un officier de navire, il faut soit plusieurs années d'études au Collège de la Garde côtière canadienne, situé à Sydney, soit monter les échelons d'un équipage maritime, tout en étudiant dans un établissement d'enseignement maritime agréé. L'échelon inférieur, officier de pont, est aussi appelé « officier de pont de quart ». À partir de là, les officiers peuvent monter les différents échelons, jusqu'à être premier officier, puis officier commandant d'un navire. L'officier commandant est l'officier supérieur à bord. Il est responsable de la sécurité et des opérations efficaces du navire ainsi que de la supervision des officiers et du reste de l'équipage. L'officier commandant doit au minimum posséder un brevet de capitaine, et il doit être titulaire d'un certificat de pilotage et compter de nombreuses années d'expérience en mer, conformément aux normes nationales et internationales. En pratique, il faut la plupart du temps de 10 à 15 ans de formation et d'expérience pour être habilité à devenir un officier commandant. Une formation et une expérience rigoureuse comparable s'appliquent pour l'officier mécanicien qui souhaite devenir chef mécanicien.

Selon la spécialité de l'officier, il se verra attribuer différentes responsabilités. Par exemple, les officiers de navigation relèvent du commandant et coordonnent les activités du pont du navire et celles de la navigation. Ils sont responsables de la sécurité du navire, de l'équipage et de toute autre personne se trouvant à bord. En outre, ils supervisent et coordonnent directement l'équipage qui œuvre sur la passerelle et sur le pont. Un officier mécanicien, relevant du chef mécanicien, coordonne les opérations et la maintenance des machines de propulsion et de l'équipement auxiliaire du navire, tout en supervisant le personnel de la salle des machines. Les officiers électriciens sont chargés des opérations et de la maintenance des appareils électriques et électroniques du navire. Les officiers de la logistique procurent quant à eux du soutien logistique à l'ensemble du navire, notamment les services d'hébergement ainsi que l'administration et l'approvisionnement du navire.

La rémunération d'un officier dépend du type et de la taille du navire auquel il est affecté. Dans les flottes gérées et contrôlées par la Garde côtière et le MDN, les navires de classe « H » sont les navires ayant la classe la plus élevée, et ceux de la classe « A2 », les moins élevés.

LE RECRUTEMENT ET LA CONSERVATION DES MEMBRES, UNE QUESTION FONDAMENTALE

Pénurie d'officiers de navire à l'échelle mondiale – la Garde côtière perd ses officiers de navire au profit du secteur privé

La position de la Guilde est que le gouvernement fédéral, en édictant l'article 148(1)a) de la LRTSPF, a reconnu l'importance faramineuse, dans le cadre du processus de négociations collectives de la fonction publique fédérale, de mettre à jour et de réviser de façon continue ses systèmes de rémunération afin d'attirer et de conserver les meilleurs employés et les plus compétents qui soient pour répondre aux besoins des Canadiens.

L'enjeu majeur actuel pour la Garde côtière et le MDN est de recruter et de conserver suffisamment d'officiers compétents pour maintenir les activités de la flotte. Ce problème de dotation a été constaté et soulevé par la Guilde dans des rondes de négociations précédentes, mais les avertissements ont été ignorés – principalement en raison de restrictions législatives politiques artificielles qu'impose le processus de négociations collectives.

La Guilde soutient que la preuve est faite et que le gouvernement fédéral doit agir maintenant pour corriger la situation. Elle demande donc au conseil d'aborder ce que l'Assemblée législative a clairement considéré comme un facteur clé que doit prendre en compte le conseil d'arbitrage des différends dans sa prise de décisions.

Comme il est présenté en détail plus loin, en raison de la pénurie d'officiers de la marine à l'échelle mondiale, on constate, au gouvernement fédéral, une crise de recrutement et de maintien en poste touchant les officiers de la marine compétents – bon nombre d'entre eux sont formés au Collège de la Garde côtière canadienne du gouvernement fédéral, mais ne considèrent plus l'organisation comme un employeur de choix sur le plan économique.

L'industrie du transport maritime international, qui compte pour environ 90 % du transport de marchandises commerciales à l'échelle mondiale, continue de se développer. Toutefois, vu le vieillissement des employés de la génération du *baby-boom*, on doit souligner que la formation et la disponibilité de nouveaux officiers de

navire en vue de répondre à la demande ne suffisent pas à suivre le courant. En effet, une carrière en mer se montre moins attirante pour les jeunes travailleurs.

Voir l'**onglet 4**, *Challenge to the industry: Securing skilled crews in today's marketplace* [Un défi pour l'industrie : la préservation des équipages compétents dans le marché actuel], Deloitte Global Services Ltd., 2011 à la page 1.

On estime que d'ici 2020, 92 000 postes d'officiers de navire seront à pourvoir, un chiffre qui s'élèvera à 147 500 d'ici 2025 **à l'échelle mondiale**. Le secteur privé a constaté le problème et il a offert, sans l'imposition par la loi de limites artificielles pour ses systèmes de rémunération, des augmentations de salaire progressives aux officiers de la Guilde, nouveaux ou expérimentés, afin de pourvoir ses postes et ainsi maintenir ses activités.

Voir l'**onglet 5**, « Résumé du Rapport sur l'effectif du Baltic and International Maritime Council (BIMCO) / International Chamber of Shipping 2015 » à la page 5.

La Guilde estime que, nonobstant les arguments de politique budgétaire, le gouvernement fédéral ne peut plus « se cacher la tête dans le sable » et ignorer les déclarations de ses propres gestionnaires responsables de sa flotte de navires – le recrutement et la conservation des officiers de la Garde côtière ont atteint une proportion alarmante.

Pour maintenir les activités de la Garde côtière et du MDN et offrir des services efficaces à l'étendue des côtes du Canada, le gouvernement fédéral doit prendre des mesures appropriées dès aujourd'hui s'il souhaite que la rémunération offerte aux officiers compétents reste concurrentielle dans l'ensemble du conseil.

Relation entre les officiers des navires et l'équipage des navires

Outre celles sur la question du recrutement et du maintien des employés, la Guilde présentera également ses observations concernant l'article 148(2)a) de la LRTSPF sur la nécessité de maintenir une relativité interne avec les équipages supervisés par les officiers. Les officiers de navires, en plus de commander les navires, commandent et supervisent les équipages des navires, qui sont représentés par un agent négociateur distinct : l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Le maintien de la hiérarchie et des différences acceptées entre les niveaux de classification est essentiel pour garantir le bon fonctionnement du navire et un respect approprié dans la structure de commandement. L'attribution des taux de rémunération différentiels pour ces niveaux repose simplement sur la reconnaissance du degré croissant de responsabilité qui accompagne les échelons supérieurs liés à la formation, aux compétences, aux responsabilités et à l'imputabilité.

Il faudra à un officier de navire au moins sept ans – et plus probablement près de dix ans – d'études universitaires et collégiales combinées à de nombreuses années d'expérience pertinente en mer pour satisfaire aux exigences législatives liées à l'obtention d'un brevet de capitaine ou de mécanicien, en vue d'être nommé à un poste d'officier commandant ou de chef mécanicien sur bon nombre de navires sous le contrôle de l'Employeur.

Contrairement au personnel non breveté qu'ils supervisent, les membres de la Guilde ont l'entière responsabilité d'une ressource nationale qui vaut plusieurs millions de dollars et qui est irremplaçable si elle devient inutilisable en raison d'une erreur commise par un officier. Aussi, les officiers sont responsables de la supervision opérationnelle générale des équipages de navires qui travaillent sous leur responsabilité sur ces mêmes navires et sous le même système de dotation en personnel navigant – la majorité étant assujettie à l'appendice H, qui intègre un « facteur de jour de relâche » dans le cadre du système de rémunération. Actuellement, l'équipage des navires bénéficie d'un facteur de jour de relâche de 1,17, tandis que celui des officiers de la Guilde travaillant sous le même système d'horaire est de 1,0. Cette différence, ainsi que les gains négociés récemment pour la rémunération des équipages – y compris un ajustement au marché 5 % autorisé par l'Employeur dans cette ronde de négociations – signifient que l'écart de rémunération entre les officiers et l'équipage devient rapidement « une distinction sans véritable différence », vu que certains membres de l'équipage reçoivent des salaires supérieurs à ceux des officiers de navires qui les supervisent.

Les navires visés par l'appendice H concernant l'accumulation des jours de relâche, dont la majorité est en activité selon un cycle de 28 ou de 42 jours de travail et de 28 ou de 42 jours de relâche, sont fréquemment utilisés dans des endroits reculés et déserts. La conséquence d'une erreur pour un officier de la Guilde en mer peut entraîner la mort, la perte ou l'endommagement du navire d'une valeur de plusieurs millions de dollars, ou des dommages environnementaux importants.

Il n'est pas ici question de mépriser l'expertise et le dévouement des équipages de navires, mais, comparativement aux officiers, il est évident que les équipages ont bien moins de responsabilités professionnelles et nécessitent beaucoup moins d'études universitaires, de temps de formation et d'expérience pour pouvoir partir en mer, sous la supervision d'un officier.

Pour ce qui est de la rémunération, ces différences devraient idéalement se refléter de façon appropriée entre les classifications, comme le prévoit l'article 148(2)a) de la LRTSPF. Ce n'est actuellement plus le cas, et la Guilde soutient le besoin probant de corriger cette anomalie.

De plus, la Guilde avance que, dans le monde maritime, il est historiquement reconnu que la « chaîne de commandement » d'un navire est essentielle à sa sécurité en haute mer, dans des eaux imprévisibles.

Les exigences en matière de formation et de certification pour les officiers de navire doivent être prises en compte dans les échelles de rémunération entre les officiers et les équipages de navire, ainsi que dans les conditions de travail – notamment en ce qui concerne le « temps libre payé » ou le « facteur de jour de relâche » –, conformément au système de dotation en personnel naviguant et d'accumulation des jours de relâche décrit à l'appendice H, étant donné que les équipages et les officiers des navires sont employés selon les mêmes systèmes de rotation du personnel naviguant.

Voir l'**onglet 6** du Mémoire de la Guilde, « Documents publiés sur le site Web de la Garde côtière canadienne » consulté en 2012.

En plus de ces questions, soulignons les différences dans les indemnités qui sont versées dans des circonstances particulières, comme celle accordée aux officiers et aux équipages pour les heures supplémentaires dans le cadre d'un travail identique.

Voici les deux points importants où les conditions de travail et la rémunération entre les officiers de navire et les équipages sont retirées de la relativité appropriée, contrairement au principe d'indemnisation prescrit par la loi, comme le prévoit l'article 148(2)a) de la LRTSPF :

1. la différence de facteurs de jours de relâche (1,17 pour l'équipage des navires et 1,0 pour les officiers) pour les officiers et les équipages travaillant selon un système d'horaire identique sous l'appendice H;
2. l'ajustement au marché global de 5 %, accordé récemment aux équipages de navires, sans compter leurs augmentations économiques annuelles.

Afin de maintenir la justice et l'équité entre les différents niveaux de classification et les professions comparables au sein de la fonction publique fédérale, ces iniquités doivent être soulevées, puis corrigées.

Proposition de la Guilde – Appendices A à D – Taux de rémunération et indemnités

| Proposition de la Guilde | Proposition de l'Employeur |
|--|--|
| Le 1 ^{er} avril 2014 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %. | Le 1 ^{er} avril 2014 : 1,25 % |
| Le 1 ^{er} avril 2015 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %. | Le 1 ^{er} avril 2015 : 1,25 % |
| Le 1 ^{er} avril 2016 : ajustement au marché de 15 %; élimination ou rajustement des augmentations nécessaires pour l'application de l'ajustement au marché. | |

| | |
|--|---|
| <p>Le 1^{er} avril 2016 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.</p> <p>Le 1^{er} avril 2017 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.</p> <p>Le 1^{er} avril 2018 : Augmentation des taux de rémunération en fonction de l'IPC ou d'un taux de 2,00 %, selon le taux le plus élevé.</p> <p>Les augmentations ci-dessus s'appliquent à toutes les indemnités.</p> | <p>Le 1^{er} avril 2016 : 1,25 %</p> <p>Le 1^{er} avril 2017 : 1,25 %</p> |
|--|---|

LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION

Les parties s'entendent sur les augmentations salariales en vigueur à compter du 1^{er} avril 2014, 2015, 2016 et 2017, une tendance courante dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

En plus de ces augmentations économiques annuelles, la Guilde cherche toutefois à obtenir un **ajustement au marché de 15 % à compter du 1^{er} avril 2016**, une revendication clé de ses membres, constatant que leur rémunération est inférieure à celle du secteur privé et que la relativité interne devient, par rapport aux équipages qu'ils supervisent, de plus en plus déséquilibrée. Pour les raisons qui seront exposées ci-dessous, la Guilde soutient que sa demande d'ajustement au marché est plus que raisonnable dans les circonstances et elle demande que le conseil accepte sa proposition.

Afin de mettre en œuvre sa demande d'ajustement au marché, la Guilde est ouverte à l'élimination ou à l'ajustement des augmentations progressives.

Enfin, la Guilde souhaite s'assurer que toute augmentation accordée sera appliquée aux indemnités, notamment les suivantes :

- Article 40 – Indemnité de travail salissant : versée aux officiers qui doivent travailler dans des conditions de travail salissantes;
- Appendice E – Élèves-officiers : au lieu des salaires, les élèves inscrits au Collège de la Garde côtière canadienne reçoivent une formation mensuelle et une indemnité mensuelle de formation en mer (s'ils sont en formation en mer);
- Appendice – Indemnités spéciales :
 - o Indemnité de spécialiste en sauvetage

- Indemnité pour application de la *Loi sur les pêches*
 - Indemnités pour abordage armé
 - Indemnité de plongée
 - Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire
- Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires : une indemnité versée aux officiers affectés à certaines catégories de navires en reconnaissance de leurs responsabilités supplémentaires en plus de leurs tâches habituelles.

La Guilde soutient que ces indemnités sont payées en reconnaissance des compétences et des tâches des officiers dans l'exercice de leurs fonctions.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE DES MEMBRES

D'une manière alarmante, malgré les besoins opérationnels, on observe des situations de plus en plus fréquentes où des navires sont, pendant un certain temps, immobilisés et rendus inutilisables seulement en raison de la pénurie d'officiers nécessaires pour faire fonctionner ces navires.

Voir l'**onglet 7**, État de préparation de la flotte pour la région de l'Atlantique²

Elle précise également que la principale raison pour laquelle les navires sont immobilisés est attribuable à un important problème de recrutement et de maintien en poste des membres en poste de la Garde côtière canadienne. La dure réalité est qu'une pénurie croissante d'officiers de navires se fait sentir tout autour du globe et que les taux de rémunération des officiers de navires dans cette unité de négociation sont désormais inférieurs à ceux offerts dans le secteur privé.

Ce problème grossit depuis de nombreuses années, et la situation est devenue très préoccupante. Le gouvernement fédéral doit donc réagir maintenant s'il veut corriger la crise en matière de dotation de personnel qui sévit actuellement et qui nuit à sa capacité d'exploiter sa flotte.

Les problèmes de recrutement et de maintien en poste des membres auxquels fait actuellement face le gouvernement fédéral ne sont pas nouveaux, et cela fait des années que la Guilde sonne l'alarme à ce sujet. Pour souligner l'importance et l'urgence de cette revendication, la Guilde demande au conseil de noter les arguments suivants, qu'elle a présentés au cours d'arbitrages des différends antérieurs dès les premiers signes de cette crise en dotation de personnel.

² La Guilde soutient que les « problèmes d'équipage » reviennent à dire qu'un navire ne peut prendre la mer, car il n'y a pas à bord d'officier supérieur.

A – Les arguments de la Guilde en 2008

Dans son mémoire de 2008 (voir l'**onglet 8** pour lire les extraits) présenté au conseil d'arbitrage des différends pour déterminer les modalités de la convention collective, qui a expiré le 31 mars 2006, la Guilde a sonné l'alarme en réponse à la prise de conscience croissante du départ des officiers qualifiés de la Guilde vers le secteur privé, vu la rémunération et les conditions de travail qui y sont plus avantageuses qu'au gouvernement fédéral. Cette préoccupation a été reconnue à l'époque par le commissaire à la Garde côtière canadienne, Pêches et Océans Canada, George Da Pont, qui a fait la déclaration suivante au Comité sénatorial permanent des pêches et des océans :

« Nous sommes aux prises avec des problèmes de dotation de personnel. C'est probablement l'un des plus grands risques des prochaines années. Comme je l'ai mentionné, nous avons des gens formidables qui ont une expérience exceptionnelle, mais comme beaucoup d'autres membres de la fonction publique, bon nombre de navigateurs chevronnés et de personnes à bord prendront leur retraite d'ici sept ans. Si je me souviens bien des chiffres, nous parlons d'environ vingt à vingt-cinq pour cent.

En même temps sévit une pénurie mondiale de marins, et nous avons bien du mal à attirer les gens. Je pense que les gens ont envie de travailler avec la Garde côtière canadienne, mais nous devons être plus efficaces en matière de recrutement, de formation et de perfectionnement qu'auparavant. Nous devons en faire notre priorité.

Nous avons déjà commencé avec le Collège de la Garde côtière canadienne. Par exemple, il y a plusieurs années, nous n'acceptons pas les nouveaux élèves-officiers. Nous avons, depuis deux ou trois ans, fait passer les admissions de dix ou douze à cinquante par année, et ce, pour les prochaines années, en prévision de ce qui s'en vient. »

Charles Gadula, sous-commissaire de la Garde côtière canadienne, Pêches et Océans, a répété ces préoccupations lors d'un discours prononcé le 11 février 2008, à la 71^e Conférence mixte annuelle internationale de l'Association des armateurs canadiens et de l'Association Lake Carriers. En passant en revue certaines des principales difficultés auxquelles la Garde côtière se heurtera dans la prochaine décennie, M. Gadula a déclaré ce qui suit :

Notre défi numéro un est le recrutement et la conservation des membres :

- Notre principal défi consistera à trouver, à recruter et à garder des marins compétents, qu'ils soient ou non titulaires d'un brevet.
- Dans la GCC, les données démographiques actuelles nous indiquent que d'ici 2015, près de 60 % de notre population navigante sera admissible à la retraite.

- Les équipages de navires – le plus important groupe professionnel de la GCC – représentent environ 34 % de notre main-d'œuvre, tandis que les officiers de marine représentent environ 20 %.
- Cette situation nous place dans une position peu enviable où nous risquons de perdre la moitié de nos employés navigants durant une période de forte demande.
- [...] une pénurie mondiale de marins compétents, qualifiés et certifiés sévit.
- Sans capital humain, personne n'ira bien loin.
- Le marché du travail mondial concurrentiel aura une incidence sur la capacité de la Garde côtière à soutenir, à fournir et à gérer adéquatement nos services.
- **L'industrie maritime nationale est dans le même bateau, pour ainsi dire, nous le savons et nous comprenons que le personnel certifié de la Garde côtière est très attrayant pour les employeurs du secteur privé [insistance].**
- En ce qui concerne les officiers de navire, la structure utilisée servait à recruter des officiers grâce à ces trois volets : le Programme des élèves-officiers, les membres de l'équipage qui montent en grade, et le recrutement de membres de l'industrie et de l'étranger.
- La triste réalité à laquelle nous faisons tous face est le changement de culture en Amérique du Nord, qui vient réduire la disponibilité du personnel navigant sur le marché du travail.
- Peu de gens veulent aller en mer, et ceux qui le font acceptent habituellement la première **occasion qui s'offre à eux.**

En 2008, la Guilde constatait que, comme la Garde côtière, le MDN était durement touché par ces problèmes. La Guilde a souligné dans ce même mémoire que l'Employeur avait, par moments, été incapable de trouver des candidats pour pourvoir des postes vacants et que le Comité national de consultation patronale-syndicale du ministère de la Défense nationale avait reconnu que le groupe des officiers de navire était « en pénurie » et nécessitait une stratégie de recrutement ciblée.

B – Les arguments de la Guilde en 2012

En 2012, la Guilde a présenté d'autres arguments (voir l'**onglet 9** pour lire les extraits) au conseil d'arbitrage afin de déterminer les conditions d'emploi à introduire à la convention collective, qui a expiré le 31 mars 2011. Dans son mémoire, la Guilde avançait que le recrutement et la conservation des membres étaient désormais « d'une importance cruciale », relevant un certain nombre de facteurs à l'origine de ces problèmes, notamment :

- la concurrence avec le secteur privé;
- le taux d'attrition – la Garde côtière a estimé que d'ici 2015, environ 30 % de son personnel aurait quitté l'organisation;

- l'expansion du travail de la Garde côtière, particulièrement en raison des initiatives du gouvernement fédéral visant à affirmer sa souveraineté en zone extracôtière, particulièrement dans l'Arctique.

Un rapport de la Direction de l'évaluation de Pêches et Océans Canada publié en juin 2012 confirme que les « problèmes de main-d'œuvre » étaient déjà une priorité à cette époque :

À l'instar de l'industrie maritime au Canada et dans le monde, [la Garde côtière] est aux prises avec une **grave pénurie** de mécaniciens de marine et de navigateurs, maintenant et pour les années à venir [insistance].

Voir l'**onglet 10**, Livre de documents de la Guilde, Rapport d'évaluation du Collège de la Garde côtière canadienne, juin 2012.

Le rapport indique en particulier que la flotte canadienne « fait face à une grave pénurie d'officiers de navire ». Il mentionne cinq groupes professionnels essentiels aux activités de la Garde côtière qui représentent un risque accru d'attrition, par exemple les officiers de navire et les mécaniciens de marine de troisième classe. Selon le rapport, cette pénurie survient à un moment où « on demande à la Garde côtière de jouer un rôle de plus en plus important dans la réalisation des priorités du fédéral, comme une plus grande présence nationale dans le Nord ». **Bien que certains de ces problèmes de dotation concernent la retraite imminente de nombreux employés, le rapport indique que l'industrie maritime en général a « beaucoup de mal à attirer, à former et à conserver une main-d'œuvre compétente » :**

La pénurie d'officiers est alarmante, et le manque de mécaniciens de marine représente la priorité absolue, suivi de près par les officiers de pont. Cette pénurie serait en partie attribuable à une perception négative des carrières dans l'industrie maritime.

[...] Lorsque l'économie mondiale est forte, il devient plus difficile pour la Garde côtière de recruter du personnel et de le conserver, car **les officiers des sociétés de transport maritime gagnent beaucoup plus que ceux de la Garde côtière, voire le double. Les diplômés des écoles de marine provinciales sont plus portés vers le secteur privé, vu sa rémunération généreuse** [insistance].

Voir l'**onglet 10**, Livre de documents de la Guilde.

2017 – Le problème de recrutement et de maintien en poste des membres atteint des proportions alarmantes. Des navires sont « amarrés » uniquement en raison du manque d'officiers qualifiés.

Malgré les mises en garde et les demandes répétées de la Guilde, le gouvernement fédéral a ignoré et nié la menace imminente qui vise les officiers aux commandes de sa flotte. Jusqu'à présent, le gouvernement a rejeté la demande de « rattrapage » du régime de rémunération, et la Guilde soutient que le problème a désormais atteint un seuil critique.

Selon la Guilde, la situation s'est aggravée au cours des années qui ont suivi le dernier arbitrage des différends. Vu que la rémunération des officiers est au niveau le plus bas jamais atteint comparativement au secteur privé, la Garde côtière n'est pas en mesure d'embaucher et de retenir les jeunes officiers qualifiés. Aujourd'hui, la Garde côtière canadienne est obligée, pour répondre à ses besoins en matière de dotation et d'opérations, de compter sur les officiers de la Guilde qui sont à la retraite et qui reçoivent une pension.

Consciente de cette crise, la direction du MDN a entamé une collaboration avec la Commission de la fonction publique à l'automne 2017 afin de mettre sur pied un « groupe de consultation » composé des gestionnaires d'embauche des officiers de navires (particulièrement en ce qui concerne la mécanique), qui sont au fait des « problèmes de recrutement » et qui ont pour but de trouver une solution.

Voir l'**onglet 11**, Livre de documents de la Guilde, courriel de DeCurtis du 31 octobre 2017.

Tout le monde à la Garde côtière et au MDN est conscient de ce problème. Le commissaire de la Garde côtière canadienne, Jeffrey Hutchinson, a même approché des agents négociateurs pour savoir s'ils connaissaient des moyens créatifs d'attirer des recrues. Bien qu'il reconnaisse le problème et malgré sa collaboration encourageante avec les agents négociateurs, confirmant ainsi que le commissaire a finalement reconnu la gravité du problème, le Conseil du Trésor a refusé, lors des négociations collectives, la demande d'ajustement au marché présentée par la Guilde. Cette dernière soutient qu'un ajustement au marché est la seule façon d'en arriver à un régime de rémunération suffisamment intéressant pour attirer de nouvelles recrues, qui remplaceraient les officiers de la génération du *baby-boom* qui prennent leur retraite, et pour retenir les officiers chevronnés à l'apogée de leur carrière qui pourraient être tentés de se tourner vers le secteur privé, où la rémunération est nettement plus élevée vu leur expérience inestimable à la Garde côtière.

La reconnaissance de la gravité du problème de recrutement et de maintien en poste des membres est mise encore plus en évidence dans le programme de formation de l'Employeur, le Plan national provisoire de formation sur les opérations de la GCC 2018-2021, du ministère des Pêches et des Océans, qui énonce :

Nous traversons une crise en matière d'équipage. Selon les surintendants maritimes, les navires de la GCC sont de plus en plus souvent immobilisés en raison d'un manque de personnel. Les départs, les maladies, les congés liés au stress et les problèmes associés au système de rémunération Phoenix en

sont les principales causes. Les problèmes avec Phœnix, de même que les difficultés qui persistent dans le processus de dotation accéléré, ont engendré bien des frustrations et ont même entraîné de graves problèmes en ce qui concerne la conservation des membres de la flotte, sans compter toutes les situations où les officiers refusent d'agir. Les programmes se sont également heurtés à ce problème. La situation est devenue suffisamment sérieuse pour que certains surintendants maritimes se mettent à remplir des feuilles de suivi indiquant quand et pourquoi les gens ont refusé des offres en raison de Phœnix [insistance].

Voir l'**onglet 12**, Livre de documents de la Guilde, ministère des Pêches et des Océans, Plan national provisoire de formation sur les opérations de la GCC 2018-2021, p. 26.

Comme il s'agit d'un plan opérationnel de gestion, il traite spécifiquement des éléments opérationnels dissuasifs qui ont des répercussions sur le recrutement et la conservation des employés. Bien que ces éléments soient indépendants de la rémunération, ensemble, ils nuisent doublement au recrutement et à la conservation des membres.

La Guilde convient que les difficultés de Phœnix représentent une sérieuse préoccupation pour l'ensemble de la fonction publique, y compris ses membres, et qu'elle constitue actuellement un moyen de dissuasion supplémentaire pour le recrutement à l'externe. Cependant, le facteur fondamental demeure que le salaire qu'offre la fonction publique est insuffisant pour attirer et retenir les officiers qualifiés.

À la suite de la création du groupe de discussion, à l'automne 2017, le gestionnaire de la mécanique et de la plateforme flottante du MDN a déterminé l'écart alarmant de 40 % entre la rémunération du secteur public et celle du secteur privé comme étant l'« obstacle le plus important à la dotation » :

Dans la plupart, voire dans toutes, les situations, **les salaires dans le secteur privé sont au moins 40 % supérieurs à ceux des postes MAO 03 et MAO 04.** En fait, cette semaine seulement, un de nos candidats potentiels, pour lequel nous n'attendions que la cote de sécurité, nous a informés qu'il avait accepté une offre de BC Ferries, vu la rémunération nettement supérieure à celle que nous lui offrions pour un poste de SO FLP 5, ce qui correspond approximativement à un SO MAO 6. Ce n'est pas le premier que nous perdons au profit de BC Ferries, et ce ne sera pas le dernier. **La seule raison pour laquelle nous pouvons continuer à exploiter notre flotte**, malgré nos succès limités sur le plan de la dotation, est que nous arrivons à séduire des mécaniciens qui ont pris leur retraite de la Garde côtière, de Seaspan, de BC Ferries, d'Offshore Oil et d'autres entreprises, y compris nos propres mécaniciens récemment retraités. Ces gens viennent vers nous parce qu'ils n'ont pas besoin des salaires élevés, en raison de leur pension de retraite, et parce que le travail correspond aux besoins de leur style de vie. Si nous n'étions pas en mesure d'attirer ces travailleurs, nous aurions été contraints de réduire notre

service au FMARP [Formation du Pacifique de la Marine royale du Canada] il y a quelque temps déjà [insistance].

Voir l'**onglet 13**, Livre de documents de la Guilde, courriel du gestionnaire de la mécanique et de la plateforme flottante, du 12 février 2018.

Les gestionnaires internes « abaissent les normes » afin de trouver du personnel qualifié pour pourvoir les postes vacants

Ce courriel indique que, depuis dix ans, le MDN a « fait un effort systématique et délibéré » pour réduire les exigences de certification de Transports Canada pour les postes techniques en mer et à terre au niveau le plus bas permis par la *Loi sur la marine marchande du Canada*. L'auteur affirme que cette mesure a été prise expressément afin de pourvoir des postes qui, autrement, ne seraient pas invitants pour les candidats en mécanique de marine.

L'auteur note également l'intention de réduire au minimum les exigences actuelles de son poste de mécanicien avant son départ à la retraite parce que :

« En discutant avec mes collègues de l'industrie sur l'intérêt que représente mon poste pour la relève, nous avons convenu qu'il n'y a aucune chance qu'un mécanicien de marine avec mes compétences accepte ce poste, en raison du faible salaire qui y est associé et de l'ampleur du travail exigé. »

Voir l'**onglet 13**, Livre de documents de la Guilde, courriel du gestionnaire de la mécanique et de la plateforme flottante, du 12 février 2018.

Pénurie mondiale d'officiers

La Guilde soutient que les défis que doivent relever les navires de la Garde côtière canadienne et du MDN ne sont pas uniques au Canada. En effet, on constate une pénurie croissante d'officiers à l'échelle internationale, qui couve depuis de nombreuses années.

En 2016, le Rapport sur l'effectif du Baltic and International Maritime Council (BIMCO) / International Chamber of Shipping 2015 prévoit aussi une grave pénurie d'officiers, soit 92 000 officiers manquants d'ici 2020 et 147 500 d'ici 2025. L'ampleur réelle de la pénurie dépendra du rythme de croissance de la flotte et des changements dans les échelons des équipages.

Voir aussi les articles à l'**onglet 14**, Livre de documents de la Guilde, Articles médiatiques :

Risque de pénurie d'officiers pour l'industrie du transport maritime, 17 mai 2016, http://www.containerst.com/news/view.officer-shortage-risk-to-shipping-industry_42973.htm

« L'industrie du transport maritime connaît une pénurie d'officiers supérieurs plus sérieuse que celle qu'elle avait prévue », <http://www.seatrade-maritime.com/news/asia/shipping-facing-a-more-serious-shortage-of-senior-officers-than-it-expects.html>

« L'étude prévoit que la pénurie d'officiers de navire s'aggravera dans la prochaine décennie », American Shipper, <https://www.americanshipper.com/main/news/study-sees-shortage-of-ship-officers-worsening-in-64112.aspx>

Le cycle d'éducation ne parvient pas à produire suffisamment d'officiers qualifiés

Tel qu'il est indiqué dans le Rapport de la Garde côtière susmentionné, cette tendance du marché est bien ancrée au Canada. En d'autres termes, « les officiers mécaniciens sont des "articles à fort prix" au Canada ».

Peter Buell, directeur du Great Lakes International Marine Training and Research Centre au Georgian College, affirme ce qui suit :

[I] nous faut absolument des mécaniciens, cela va de soi, mais nous n'en produisons pas assez actuellement.

Russell Oye, conférencier au BCIT Marine Campus et président de la succursale de Vancouver de l'Institut canadien de génie maritime, est du même avis :

Même si tous les instituts maritimes du Canada décernaient un diplôme à l'ensemble de leurs étudiants, nous craignons de ne pas être en mesure de répondre à la demande.

De plus, selon Service Canada, 64,3 % des officiers mécaniciens ont entre 45 et 64 ans et donc prendront bientôt leur retraite, ce qui fera augmenter la demande en main-d'œuvre.

Comme le souligne Oye, « **il y a ceux [les mécaniciens] qui peuvent prendre leur retraite à tout moment, mais il n'y a personne dans les coulisses** ».

Voir l'**onglet 15**, Livre de documents de la Guilde, « Le génie maritime : une industrie submersible », <https://www.jobpostings.ca/career-guides/after-high-school/marine-engineering-submerging-industry>

Ce manque de personnel qualifié est d'autant plus préoccupant si l'on tient compte du fait qu'il faut au moins sept ou huit ans pour suivre la formation obligatoire et effectuer un service en mer approprié en vue d'obtenir des certificats maritimes supérieurs.

Voir l'**onglet 16**, Livre de documents de la Guilde, « Les possibilités de carrière maritime dans l'industrie du transport maritime et l'industrie pétrolière extracôtière dans l'est du Canada », Marine Careers Secretariat, 2004, p. 3.

Les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne ont également signalé à la Guilde que bon nombre de leurs diplômés se dirigeaient vers le secteur privé plutôt que vers le gouvernement fédéral, même s'ils s'exposent à une pénalité financière s'ils ne travaillent pas au service de Sa Majesté pendant quatre ans après l'obtention de leur diplôme du Collège³. Par exemple, ils choisiront d'évoluer dans des sociétés spécialisées en TI, de travailler pour des propriétaires de yachts privés dans le Sud ou pour le service d'incendie de Toronto, ou d'occuper un emploi de mécanicien sur un chantier ou dans une centrale électrique.

Les salaires du secteur privé ont nettement dépassé ceux de la fonction publique fédérale

Pendant de nombreuses années, les salaires offerts dans le secteur privé ont augmenté plus rapidement que ceux offerts aux officiers de navires de la fonction publique fédérale. La Guilde soutient que ce facteur est une considération clé pour le conseil, en vertu de l'article 148(2)b) de la LRTSPF :

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

b) la rémunération et les autres conditions d'emploi par rapport à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs **privé** et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge pertinentes; [insistance]

Comme mentionné précédemment, et conformément à ce qui est énoncé dans la correspondance de 2016 du Conseil du Trésor, ce conseil d'arbitrage « est libre de peser les facteurs jugés à propos, sans égard à la prépondérance ». La Guilde soutient que la comparaison avec le secteur privé est un facteur important dont doit tenir compte le conseil dans sa prise de décision.

³ Comme il est indiqué dans l'appendice E, la pénalité que doivent verser les officiers s'ils quittent le gouvernement avant la fin de leurs quatre années de service peut atteindre le total de l'indemnité mensuelle reçue, moins l'indemnité de formation des six premiers mois. L'indemnité mensuelle varie entre 375 \$ à 581 \$ selon le quart, tandis que l'indemnité mensuelle pour la formation en mer est de 1 127 \$ ou de 1 602 \$ pour les première et deuxième périodes en mer respectivement.

Depuis 2016, les augmentations financières annuelles moyennes dans le secteur maritime privé allaient comme suit :

| | |
|------|-------|
| 2016 | 2,3 % |
| 2017 | 2,3 % |
| 2018 | 2,0 % |
| 2019 | 2,0 % |

Voir l'**onglet 17**, Livre de documents de la Guilde, Tableau comparatif des salaires du secteur privé.

De plus, les taux horaires de base sont simplement plus élevés, comme le démontrent les graphiques ci-dessous. À l'extrémité inférieure, un officier de niveau MAO 08 pourrait gagner près de 6 \$ de plus par heure s'il devenait premier mécanicien ou premier officier à BC Ferries. Au niveau supérieur, un officier de niveau MAO 10 pourrait gagner plus de 27 \$ de plus par heure s'il devenait chef mécanicien sur le Maersk Norseman.

Comparaison entre deux navires ravitailleurs de Maersk actuellement en service au large de Terre-Neuve selon les conventions collectives de la Guilde

Maersk Line est la plus importante société de transport maritime au monde. Deux de ses navires, le Maersk Norseman et le Maersk Clipper, sont des ravitailleurs extracôtiers en service au large des côtes de Terre-Neuve.

| Comparaison des salaires | Maersk Norseman | Niveau MAO équivalent de la Garde côtière | Différence | | Maersk Clipper | Niveau MAO équivalent de la Garde côtière | Différence |
|--|-----------------|---|------------|--|----------------|---|------------|
| Capitaine | 76,61 \$ | MAO 11 – 52,02 \$ | 24,59 \$ | | 76,61 \$ | MAO 12 – 56,70 \$ | 19,91 \$ |
| Chef mécanicien | 74,53 \$ | MAO 10 – 47,23 \$ | 27,30 \$ | | 74,53 \$ | MAO 11 – 52,02 \$ | 22,51 \$ |
| 1 ^{er} officier / ingénieur principal | 62,94 \$ | MAO 7 – 38,27 \$ | 24,67 \$ | | 62,94 \$ | MAO 8 – 40,26 \$ | 22,68 \$ |
| 1 ^{er} officier / 2 ^e mécanicien | 56,79 \$ | MAO 5 – 35,33 \$ | 21,46 \$ | | 56,79 \$ | MAO 5 – 35,33 \$ | 21,46 \$ |

Comparaison entre BC Ferry Services inc. et la BC Ferry and Marine Workers' Union

BC Ferries est l'un des plus importants exploitants de traversiers au monde. La société offre des services de transport de passagers à l'année sur 25 itinéraires desservant 47 terminaux et exploite une flotte de 35 navires sur la côte ouest canadienne. En avril 2003, BC Ferries, à cette époque une société d'État, est devenue une organisation commerciale indépendante au titre de la *Company Act*.

https://www.bcferreries.com/about/More_Information.html

| | BC Ferries ⁴ | Niveau MAO équivalent de la Garde côtière ⁵ | Différence |
|--|-------------------------|--|---------------------|
| Capitaine de petit navire | 49,30 \$ | MAO 6 – 35,38 \$ à 39,22 \$ | 13,92 \$ à 10,08 \$ |
| Chef mécanicien | 52,47 \$ | MAO 5 – 33,70 \$ à 37,59 \$ | 18,77 \$ à 14,88 \$ |
| 1 ^{er} mécanicien de grand navire | 48,79 \$ | MAO 8 – 38,64 \$ à 42,84 \$ | 10,15 \$ à 5,95 \$ |
| 1 ^{er} officier du navire Spirit | 48,79 \$ | MAO 8 – 38,64 \$ à 42,84 \$ | 10,15 \$ à 5,95 \$ |
| 3 ^e mécanicien du navire Spirit | 41,90 \$ | MAO 4 – 31,65 \$ à 35,34 \$ | 10,25 \$ à 6,56 \$ |

Comparaison entre Cancrew Enterprises et le groupe (SO)

| Comparaison des salaires | Cancrew Enterprises Limited Umiak 1 | Niveau MAO équivalent de la Garde côtière | Différence |
|---|-------------------------------------|---|------------|
| Capitaine | 74,59 \$ | MAO 12 – 56,70 \$ | 17,89 \$ |
| Chef mécanicien | 71,72 \$ | MAO 12 – 56,70 \$ | 15,02 \$ |
| 1 ^{er} officier / 1 ^{er} mécanicien | 61,65 \$ | MAO 8 – 40,26 \$ | 21,39 \$ |
| 1 ^{er} officier / 2 ^e mécanicien | 50,46 \$ | MAO 5 – 35,33 \$ | 15,13 \$ |
| 2 ^e officier / 3 ^e mécanicien | 43,39 \$ | MAO 4 – 33,21 \$ | 10,18 \$ |

⁴ Taux de 2018

⁵Taux estimés de 2018 basés sur des augmentations de 1,25 % pour 2014-2018.

| | | | |
|---|----------|---------------------|----------|
| 3 ^e officier / 4 ^e mécanicien | 38,58 \$ | MAO 3 – 31,43 \$ | 7,15 \$ |
| Officier électricien | 57,35 \$ | MAO 7 – 38,27 \$ | 19,08 \$ |

Comparaison entre Teekay Atlantic et les groupes d'officiers de navire

| Comparaison des salaires | Teekay Atlantic Management ULC | Niveau MAO équivalent de la Garde côtière | Différence |
|---|--------------------------------|---|------------|
| Capitaine | 91,34 \$ | MAO 12 – 56,70 \$ | 34,64 \$ |
| Chef mécanicien | 88,13 \$ | MAO 12 – 56,70 \$ | 31,43 \$ |
| 1 ^{er} officier / 1 ^{er} mécanicien | 71,34 \$ | MAO 8 – 40,26 \$ | 31,08 \$ |
| 2 ^e officier / 2 ^e mécanicien | 58,39 \$ | MAO 5 – 35,33 \$ | 23,06 \$ |
| 3 ^e officier / 3 ^e mécanicien | 50,20 \$ | MAO 4 – 33,21 \$ | 16,99 \$ |
| 4 ^e officier / 4 ^e mécanicien | 44,64 \$ | MAO 3 – 31,43 \$ | 13,21 \$ |
| Officier électricien | 66,14 \$ | MAO 7 – 38,27 \$ | 27,87 \$ |

Les officiers quittent le navire

Comme nous l'avons mentionné, les problèmes de recrutement et de maintien en poste des officiers de navires sont actuellement critiques, car le gouvernement fédéral doit rivaliser avec le secteur privé pour recruter et garder du personnel qualifié, à un moment où sévit une pénurie d'officiers qualifiés dans le monde entier. De plus, cette pénurie survient alors que l'industrie maritime prend de l'expansion. Dans la perspective de faire mousser ses profits, le secteur privé offre maintenant une rémunération concurrentielle aux élèves-officiers qui viennent tout juste d'achever le programme du Collège de la Garde côtière canadienne. Traditionnellement, les diplômés de ce programme obtiendraient leur diplôme et décrocheraient un poste au sein de la Garde côtière, mais ils optent de plus en plus pour le secteur privé, qui offre des salaires plus élevés.

En outre, la Garde côtière constate qu'un nombre croissant d'officiers supérieurs qualifiés sont frustrés de la stagnation des hausses salariales et du fiasco du système de paye Phoenix au point de démissionner et de se tourner vers le secteur privé.

La Guilde est au courant que des officiers supérieurs de navires ont démissionné pour se tourner vers le secteur privé en raison des salaires plus avantageux. En voici des exemples :

- Martin Tardiff, un ancien membre du conseil d'administration, a démissionné pour aller travailler dans le secteur privé;
- Dwayne Symes, un membre chevronné de la Guilde, qui cumulait vingt-sept ans d'ancienneté, a également démissionné pour accepter une offre qu'il ne pouvait pas refuser d'une entreprise du secteur privé;
- La Guilde sait que d'autres officiers envisagent de quitter leur emploi pour se tourner vers le secteur privé et que le secteur privé cherche activement à recruter des officiers de navires.

De plus, bien que cela ne soit pas évident, le Service d'incendie de Toronto est un autre exemple d'employeur du secteur public qui offre une rémunération plus invitante aux personnes qui possèdent les niveaux de certification et l'expérience des officiers de navire. Le Service d'incendie de Toronto possède deux bateaux-pompes qui contribuent à la protection du commerce riverain et maritime de la ville, notamment le *William Lyon Mackenzie*, un bateau-pompe, remorqueur et brise-glace construit sur mesure, et le *William Thornton*, un ancien patrouilleur de la Garde côtière canadienne qui sert de renfort au *Mackenzie* (bien qu'il n'ait pas les capacités d'un brise-glace).

L'officier commandant Blaine Morton et le chef mécanicien Aaron Reeves, qui étaient tous deux de jeunes officiers titulaires d'importantes certifications, ont quitté la Garde côtière pour aller travailler au Service d'incendie de Toronto. Ces deux officiers ont avisé la Guilde, à l'époque, qu'ils seraient restés avec la Garde côtière si ce n'avait été de la rémunération plus élevée offerte par le Service d'incendie de Toronto – en 2017, le salaire de base d'un pompier de ce service était d'environ 98 000 \$.

L'Employeur compte maintenant sur les officiers de la Guilde à la retraite pour répondre à ses besoins opérationnels.

Dans la région de l'Atlantique, particulièrement à Terre-Neuve, la pénurie d'officiers qualifiés signifie que l'Employeur compte sur les officiers à la retraite pour doter ses navires en personnel, et certains d'entre eux ont même pu travailler comme employés occasionnels pendant une période excédant l'interdiction de 90 jours, qui s'applique normalement lorsque les entreprises ont recours à des employés occasionnels retraités. La Guilde a entendu de nombreuses anecdotes sur des membres qui, à l'approche de la retraite, ont été approchés par l'Employeur, qui sollicitait leur intérêt à revenir au travail aussitôt qu'ils seraient la retraite.

Actuellement, et contrairement aux récentes pratiques de dotation, l'Employeur est de moins en moins en mesure de pourvoir des postes clés d'officiers supérieurs de

navires, tant à l'interne qu'à l'externe, en raison de la rémunération inférieure du poste. Comme le conseil le remarquera à la lecture du document ci-joint, « Mise à jour sur le processus de sélection » de la Garde côtière canadienne, région de l'Atlantique, bon nombre de postes clés d'officiers de navires vacants sont affichés « ouverts » sans date de clôture, tout simplement parce qu'aucun candidat ne soumet sa candidature dans les délais normaux d'un concours, notamment :

- Mécanicien, petit navire de la flotte;
- Officier commandant, flotte de petits navires;
- Mécanicien de quart (MAO 03);
- Lieutenant de quart;
- Mécanicien de quart (MAO 04 et 05).

Voir l'**onglet 18**, Livre de documents de la Guilde, « Mise à jour sur le processus de sélection », GCC, région de l'Atlantique, décembre 2017.

De plus, tous les concours pour les postes énumérés ci-dessus, sauf le dernier, comprennent la mention « AE », qui signifie que le poste fait l'objet d'une annonce à l'externe, car l'Employeur n'a pas réussi à attirer des candidats à l'interne.

La Guilde a également appris qu'en 2017 un officier de quart qui n'avait pas été retenu dans le cadre du concours de premier officier avait été promu au grade de commandant par intérim; sans cela, le navire aurait fait l'objet d'une pénurie qui l'aurait empêché de naviguer.

Les pénuries de personnel entraînent désormais un refus de congé pour les officiers actuels de la Guilde.

La crise de recrutement et de maintien en poste de l'effectif qui sévit en ce moment a atteint un point tel qu'elle a de sérieuses répercussions sur la charge de travail des membres actuels de l'unité de négociation et sur leurs possibilités de voir leurs demandes de vacances et de congés accepter. Par exemple, au Québec, les officiers demandent leur congé annuel en février ou en mars, et chacun d'entre eux a vu sa demande refuser pour une année entière. Ce refus est causé par le manque d'officiers de navire pour les remplacer.

Le refus des congés en général est un problème qui survient dans tout le pays. De nombreux officiers ont signalé à la Guilde qu'ils ne parvenaient pas à se faire autoriser leurs demandes de congés, même s'ils les soumettaient plusieurs mois à l'avance. Par exemple, la Guilde vient d'apprendre que les officiers de la région de l'Atlantique, qui représentent un peu plus de la moitié des 1 100 membres de la Guilde, ont récemment été avisés qu'il est peu probable qu'ils puissent prendre leur congé cette année vu le manque d'officiers pour les remplacer.

Exemples de répercussions de la « crise du recrutement et de la conservation des membres » sur les opérations

Sur le plan opérationnel, la crise du recrutement et de la conservation des membres se répercute désormais sur les services de base et sur les services clés exigés par le gouvernement fédéral, ce qui provoquera bientôt une situation embarrassante. Par exemple :

- il est arrivé que les remorqueurs du MDN aient été incapables de déplacer un sous-marin parce qu'aucun officier n'était disponible pour les opérer;
- à plus d'une reprise, des officiers ont été déployés par avion de la côte est à la côte ouest pour faire fonctionner temporairement des navires qui étaient immobilisés en raison d'un manque d'équipage;
- une fois, le plus grand navire scientifique du Canada situé sur les Grands Lacs a dû rester amarré pendant environ deux semaines en raison d'un manque d'officiers titulaires de la certification requise. La Guilde souligne que cette situation était terriblement gênante, car certains engagements du gouvernement canadien envers ses partenaires américains ont dû être reportés, simplement parce qu'aucun officier n'était disponible;
- certains patrouilleurs restent au quai vu l'indisponibilité des officiers.

Le gouvernement a confirmé son intention de protéger la souveraineté du Canada sur ses côtes et a exprimé à l'échelle internationale son engagement à soutenir le travail important et en constante évolution de la Garde côtière comme patrouilleur dans nos eaux nationales.

La Guilde comprend également que le gouvernement a reconnu la nécessité des ajustements au marché afin de corriger la dernière décennie d'augmentations de taux inférieurs au marché privé imposées par la loi, qui sont à l'origine de cet écart majeur entre la rémunération du secteur privé et celle que le gouvernement a pu offrir.

Pour toutes ces raisons, la Guilde soutient que sa demande d'ajustement au marché arrive à point nommé et qu'elle est appropriée et nécessaire. Elle demande donc au conseil d'accepter sa proposition.

ARTICLE 148(2)A) – LA RÉMUNÉRATION ENTRE LES DIVERS ÉCHELONS AU SEIN D'UNE MÊME PROFESSION

La Guilde soutient qu'aucun écart n'est désormais approprié entre les équipages des navires et les officiers chargés de superviser les opérations et d'assurer la sécurité de celles-ci à bord des navires canadiens.

Conformément à l'article 148(2)a) de la LRTSPF, le conseil peut tenir compte de ce facteur s'il est pertinent pour déterminer une rémunération.

148(2) Si cela est pertinent pour la prise de ses décisions visées au paragraphe (1), le conseil d'arbitrage peut prendre en considération les facteurs suivants :

- a) les rapports entre la rémunération et les autres conditions d'emploi entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

La Guilde soutient que l'écart entre les équipages des navires et les officiers des navires est très pertinent.

Comparateur interne – Équipages de navires

L'article 148(2)a) est une expression législative du principe fondamental des relations de travail dans les négociations collectives voulant qu'un « travail égal » mérite un « salaire égal ». Par définition, chaque système de rémunération doit prévoir une rémunération relative appropriée entre les catégories d'emploi qui ne sont pas équivalentes.

Plus particulièrement, il est accepté que les employés qui sont responsables de superviser des subalternes ont droit à une importante rémunération pour refléter les différences de responsabilités, favoriser le respect des subalternes pour leurs supérieurs, et inciter les employés des échelons inférieurs à convoiter des « promotions » à des postes de direction ou de gestion. Dans l'industrie maritime, en particulier à la Garde côtière et au MDN, les écarts dans la classification de base reposent entre les équipages des navires, représentés par l'AFPC, et les officiers mécaniciens ou de pont responsables à la fois de l'équipage et du navire, qui sont représentés par la Guilde.

Malheureusement, en raison des différentes rémunérations accordées depuis quelques années aux équipages et aux officiers des navires, l'écart salarial entre ces deux groupes diminue à un point tel que l'aspect financier n'incite plus les membres des équipages à postuler à des postes supérieurs à l'interne ou à chercher à améliorer leurs compétences en vue de devenir officiers. Autrefois, le cheminement de carrière était évident, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Ce mince écart est inadéquat et décourage les nouvelles recrues de s'inscrire au programme de quatre ans du Collège de la Garde côtière en vue de devenir officier. En effet, ils sont plutôt portés à simplement soumettre leur candidature pour un poste vacant comme membre d'équipage de navire, ce qui ne prend que quelques semaines pour acquérir les compétences minimales requises. La Guilde demande que le conseil corrige cette iniquité.

Dans le cadre de la classification et de la rémunération, il va sans dire qu'un écart salarial doit être établi entre les subalternes et leurs superviseurs en fonction des

compétences, des connaissances, des responsabilités et de l'imputabilité supplémentaires de ces derniers.

En 1986, une grande partie des normes actuelles de classification et de la fourchette de rémunération étaient en cours d'élaboration. Le Bureau de recherches sur les traitements du gouvernement fédéral déterminait les échelles salariales appropriées pour les officiers et les membres de l'équipage par rapport à celles du secteur privé. Ces échelles étaient utilisées pour établir la relativité entre les classifications et les régimes de rémunération des officiers et des équipages. À l'époque, le Bureau déterminait le différentiel de référence entre un MAO-03, un capitaine sur un navire de classe A-2, et le matelot le plus haut gradé (DED-4) sous ses ordres à un peu plus de 20 %.

Aujourd'hui, 30 ans plus tard, même si les tâches et les responsabilités traditionnelles des officiers et des membres de l'équipage n'ont pas changé en ce qui concerne l'exploitation du navire, cet écart a diminué de moitié, pour atteindre 10 % en mars 2014. Si rien n'est fait pour redresser la situation, l'écart sera réduit à environ 6,5 % d'ici mars 2018 en raison de l'ajustement au marché accordé récemment aux membres des équipages de navires.

AJUSTEMENT AU MARCHÉ

Le Conseil du Trésor s'est cantonné à accorder des augmentations salariales annuelles de seulement 1,25 %. Cependant, **les unités de négociation dont le Conseil du Trésor est l'employeur ont eu droit à des ajustements au marché.** Ces ajustements s'appliquent avant le calcul des augmentations annuelles auxquelles ils s'additionnent, tel qu'il est indiqué dans le tableau figurant à la fin de cette section.

Les montants des ajustements au marché varient de 0,5 % à 15 % pour les pompiers et les travailleurs du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes. Fait important, les équipages ont eu droit à un ajustement au marché de 5 %.

Compte tenu des problèmes actuels reconnus de recrutement et de maintien en poste des membres décrits dans la présente, et conformément aux exigences législatives énoncées à l'article 148(1)a) de la LRTSPF, la Guilde a proposé au Conseil du Trésor que soient justifiés les considérations et les ajustements les plus élevés pour redresser la situation actuelle. La Guilde soutient qu'un ajustement au marché de 15 % est nécessaire et conforme à la tendance en ce qui concerne les ajustements au marché accordés dans cette ronde de négociations. Ce taux est essentiel pour résoudre le problème majeur de recrutement et de maintien en poste des membres dont il est ici question.

L'article 148(1) de la LRTSPF exige que le conseil envisage « la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens ».

De l'avis de la Guilde, il est largement prouvé qu'il faut octroyer aux officiers de navire l'ajustement au marché le plus important qui soit. Si rien n'est fait pour redresser la situation à ce stade, la Guilde craint sérieusement que le Canada ne puisse pas remplir sa mission, c'est-à-dire d'appuyer les priorités du gouvernement et la prospérité économique et de contribuer à la sécurité, à l'accessibilité et à la sécurité des eaux canadiennes.

La Guilde soutient également que la capacité de la Garde côtière à remplir son mandat, tel qu'il est énoncé dans la *Loi sur les océans* et la *Loi sur la marine marchande du Canada*, sera sérieusement compromise si le problème de recrutement et de maintien en poste des membres n'est pas réglé. Le mandat de la Garde côtière est le suivant :

La *Loi sur les océans* confère au ministre des Pêches et des Océans la responsabilité de fournir :

- des aides à la navigation;
- des services de communications et de gestion du trafic maritime;
- des services de déglacage et de gestion des glaces;
- l'entretien des voies de navigation;
- un service de recherche et de sauvetage maritime;
- des interventions en cas de pollution marine;
- du soutien à d'autres ministères, conseils et organismes gouvernementaux en fournissant des navires, des aéronefs et d'autres services.

La *Loi sur la marine marchande du Canada* confère au ministre des pouvoirs, des responsabilités et des obligations qui concernent :

- les aides à la navigation;
- les opérations de recherche et de sauvetage;
- les interventions en cas de pollution marine;
- les services de trafic maritime.

Voir l'onglet 19, <http://www.ccg-gcc.gc.ca/fra/CCG/Mission>.

De plus, en tant que nation maritime possédant le plus long littoral au monde, les Canadiens comptent sur leurs côtes et sur leurs cours d'eau pour se divertir, livrer des produits au marché et gagner leur vie, mais ils les chérissent aussi pour des raisons culturelles. Le 7 novembre 2016, le premier ministre a mis en œuvre un plan national de protection des océans de 1,5 milliard de dollars sur cinq ans visant à améliorer la sécurité maritime et la navigation responsable, à protéger l'environnement marin du Canada et à offrir de nouvelles possibilités aux communautés autochtones et côtières.

Les Canadiens, en particulier les communautés côtières, ont besoin de savoir que la navigation commerciale s'effectue de façon sécuritaire pour les navigateurs et qu'elle protège et maintient la santé économique, environnementale, sociale et culturelle de leurs océans et de leurs côtes. Ce plan comprend un plan d'action qui devrait montrer des

résultats dans les prochaines décennies quant à la protection du littoral, qui est nécessaire depuis longtemps. Il incitera les communautés, les premiers répondants et les instances gouvernementales à collaborer efficacement pour intervenir en cas d'urgence. Il ne fait aucun doute que le succès du Plan de protection des océans dépendra essentiellement de la flotte de navires du gouvernement fédéral du Canada et de ses officiers.

Voir l'**onglet 20**, Livre de documents de la Guilde,
<https://www.tc.gc.ca/media/documents/communications-fra/protection-des-commissions.pdf>.

L'importance des services fournis par la Garde côtière ne peut être sous-estimée. Citons ici la Garde côtière :

« La Garde côtière canadienne s'est vu confier le mandat d'offrir des programmes et des services de qualité aux Canadiens. En tant qu'organisme de service spécial de Pêches et Océans Canada, nous garantissons la sécurité de tous les navigateurs sur nos eaux, protégeons notre environnement marin et soutenons la croissance de notre économie grâce au mouvement sécuritaire et efficace du commerce maritime dans les eaux canadiennes.

[...]

La Garde côtière canadienne est l'un des rares organismes fédéraux à offrir des services directs de première ligne en tout temps. Nos programmes et services influent sur le quotidien des Canadiens en protégeant et en préservant leur gagne-pain en tant que nation maritime. »

Voir l'**onglet 21**, Livre de documents de la Guilde,
http://www.ccg-gcc.gc.ca/fra/GCC/Qui_sommes_nous

À défaut d'aborder le problème de recrutement et de maintien en poste des membres, des conséquences évidentes se manifestent : en cas d'absence d'officiers à bord, les navires ne peuvent pas naviguer!

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande respectueusement au conseil d'accéder à sa demande d'ajustement au marché de 15 %.

En s'appuyant sur les tableaux comparatifs ci-dessous illustrant les augmentations, sans compter les augmentations et les ajustements au marché, la Guilde souhaite attirer l'attention du conseil sur certains éléments monétaires importants qui sont négociés ou octroyés dans d'autres unités de négociation, y compris :

- a. des augmentations supplémentaires à l'extrémité supérieure ou la suppression des augmentations à l'extrémité inférieure des échelles salariales;
- b. la variation de diverses indemnités dans les échelles salariales, de sorte que les montants donnent dorénavant droit à une pension;

- c. la création ou l'augmentation « de primes de maintien en poste » de 2 500 \$ à 8 000 \$;
- d. la création de nouvelles indemnités dont un montant de 2 500 \$ aux mécaniciens qui occupent des postes EG dans une installation de maintenance de la flotte au MDN, et un montant de 3 154 \$ aux coordonnateurs de recherche et de sauvetage maritime de la GCC qui possèdent un brevet maritime de Transports Canada ou de la GCC;
- e. des primes à la signature.

La Guilde soutient que ces éléments monétaires sont des facteurs pertinents, conformément aux articles 148(2)a), b) et c) de la LRTSPF, dont doit tenir compte le conseil lorsqu'il examine la demande de la Guilde.

CONCLUSION

La Guilde soutient que les problèmes auxquels se heurtent les navires de la Garde côtière canadienne et du MDN sont importants. En plus d'exister depuis longtemps, ils reflètent la pénurie mondiale d'officiers qui sévit. Pour toutes les raisons énoncées dans son mémoire, la Guilde demande respectueusement au conseil d'approuver sa proposition d'ajustement au marché de 15 % à compter du 1^{er} avril 2016, afin d'attirer et de maintenir en poste les officiers compétents et expérimentés dont ont besoin les navires canadiens pour continuer leurs opérations en mer.

Résumé des ajustements au marché du secteur public fédéral et des autres éléments financiers

| Groupe | Ajustement au marché | Remarques |
|--|------------------------------|--|
| Services de l'exploitation (SV) (AFPC) | | |
| Appendice A – Équipage | 5 % en vigueur en août 2016 | |
| Appendice N – Techniciens de CVCA | | Indemnité annuelle provisoire de 8 000 \$ pour régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste |
| Appendice A, Pompiers | 15 % en vigueur en août 2015 | |
| GL-AIM, -AMW, -GHW, INM, MAM, | 2,5 % | |

| | | |
|--|---------------------------------|---|
| MAN, MOC, MST, PRW | | |
| GL-COI, ELE, MDO, PCF, SMW | 0,5 % | |
| GL-EIM | 6 % | |
| GL-PIP | 2 % | |
| GL-VHE | 9 % | |
| HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes | 15 % en vigueur le 5 août 2016 | |
| LI Gardiens de phare | 1.5 % en vigueur le 5 août 2016 | |
| Services d'enseignement et de bibliothéconomie (EC) | | |
| ED-EST | 3 % à 4 % | Ont également convenu d'une prime de 650 \$ à la signature |
| ED-EST | 3 % | |
| LS | 3 % | |
| EU | 0,5 % | |
| ED-EDS | 0,5 % | |
| ED-LAT | 0,5 % | |
| Services techniques (TC) | 0,5 % | Ont également convenu : <ul style="list-style-type: none"> - d'une prime de 650 \$ à la signature; - d'une augmentation supplémentaire de 4 % au taux maximal pour tous les échelons des inspecteurs techniques maritimes, ferroviaires et aériens à compter de juin 2016; - de primes de recrutement et de maintien en poste payables aux membres qui occupent des postes à terre au Collège de la Garde côtière (appendice W), aux membres du groupe de soutien technologique et scientifique (appendice X), à divers membres du groupe d'inspection technique, y compris aux employés de la GCC (appendice P); - de nouvelles indemnités, notamment une prime de 3 000 \$ par année aux inspecteurs techniques, une de 2 500 \$ aux mécaniciens affectés à des postes EG dans une installation de maintenance de la flotte au MDN, et une de 3 154 \$ aux coordonnateurs de recherche et de sauvetage de la GCC qui possèdent un brevet maritime de Transports Canada ou de la GCC; - d'indemnités pour le groupe EG de l'appendice V qui sont intégrées dans le taux de rémunération de base à compter de juin 2016. |
| Association canadienne des agents financiers (FI) | 1 % | |

| | | |
|---|---|---|
| Services frontaliers (FB) (AFPC) | 2,3 % en vigueur le 21 juin 2016 | |
| Services correctionnels (CX) (Syndicat des agents correctionnels) | 2,3 % en vigueur le 1 ^{er} juin 2016 | Indemnité d'agent correctionnel de 1 750 \$ intégrée au taux de rémunération avant l'augmentation du 1 ^{er} juin 2016, mais après l'ajustement au taux du marché |
| Agence canadienne d'inspection des aliments (FI) (AFPC) | 0,5 % en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 | Indemnité de maintien en poste des conseillers en rémunération portée à 2 500 \$. |
| Électronique (EL) (FIOE, local 2228) | 2 % en vigueur le 1 ^{er} septembre 2016 | |
| Contrôle de la circulation aérienne (AI) (UNIFOR) | 1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016 | À compter du 1 ^{er} avril 2016, ajout d'une augmentation salariale à l'échelon supérieur et suppression du premier échelon. |
| Sciences appliquées et examen des brevets (SP) (IPFPC) | 1 % pour le groupe de météorologie (MT) | Échelons ajoutés au sommet de l'échelle salariale et échelons supprimés au bas de l'échelle pour certains groupes. |
| Architecture, génie et arpentage (NR) (IPFPC) | 1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016 pour les ingénieurs, les arpenteurs-géomètres et les architectes | Ajout d'une augmentation de 3 % à l'échelon supérieur pour certains groupes. |
| Vérification, commerce et achat (AV) (IPFPC) | Rajustements de 1 % à 2 % en vigueur le 22 juin 2016 pour différents groupes | Ajouts et suppressions d'augmentations. |
| Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) (IPFPC) | 1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016 | |
| Économique et services de sciences sociales (EC) (ACEP) | 1 % en vigueur le 22 juin 2016 | |
| Gestion financière (FI) (ACFO) | 1 % en vigueur le 7 novembre 2016 | |
| Services extérieurs (FS) (APASE) | 2 % en vigueur le 1 ^{er} juillet 2016 | Suppression de l'augmentation au bas de l'échelle salariale, et ajout d'une augmentation de 4 % au sommet de l'échelle. |
| Services de santé (SH) (IPFPC) | 4 % en vigueur le 1 ^{er} octobre | Suppression de certaines augmentations inférieures, et ajout d'une augmentation supérieure de 2,5 %. |

| | | |
|---|--|--|
| | 2016 pour certains groupes | |
| Services d'imprimerie (non-surveillants) (PR [NS]) (UNIFOR) | 0,5 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2016 | Prime de 650 \$ à la signature |
| Services des programmes et de l'administration (PA) (AFPC) | 0,5 % en vigueur le 21 juin 2016 | Prime de 650 \$ à la signature |
| Radiotélégraphie (RO) (UNIFOR) | 0,5 % en vigueur le 1 ^{er} mai 2016 | |
| Recherche (RE) (IPFPC) | 1 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2016 | Augmentations de 3 % et de 3,45 % ajoutées à la limite supérieure de certains échelons. |
| Réparation des navires (SR [C]) (Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral) | 1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016; modification des primes de groupe de 1,75 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2017 | |
| Réparation des navires, côte est (SR [E]) (Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral [est]) | 0,5 % en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017 | Dispositions supplémentaires concernant l'harmonisation des salaires et un paiement unique de péréquation de 650 \$ à tous les employés. |
| Réparation des navires, côte ouest (SR [W]) (Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral [Esquimalt – ouest]) | 3 % en vigueur le 31 janvier 2017 (sauf les apprentis qui ont reçu une augmentation de 50 % du groupe de paye 6) | |
| Traduction (TR) | 0,75 % en vigueur le 19 avril 2016 0,5 % en vigueur le 19 avril 2017 | |

Voir l'onglet 22, Livre de documents de la Guilde, Résumé de la mise à jour sur la négociation collective.

Proposition de la Guilde – Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires

Introduction

L'indemnité de responsabilités supplémentaires énoncée à l'appendice G, ou « IRS », est une indemnité versée « en reconnaissance des responsabilités supplémentaires inhérentes à la réalisation des fonctions habituelles du poste, » les postes visés étant ceux énoncés au paragraphe 1 de l'appendice G. Elle est versée aux officiers commandants et aux chefs mécaniciens affectés à certaines catégories de navires. Les officiers qui perçoivent l'IRS ne sont pas admissibles, de façon explicite, aux autres dédommagements et indemnités que reçoivent les autres membres de cette unité de négociation. On parle notamment de l'indemnité remise pour les heures supplémentaires (sauf si elles sont effectuées lors d'un jour de congé), de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de temps de déplacement (limité par l'article 24.04b)(ii) et de l'indemnité pour fonctions de sécurité.

La proposition de la Guilde sur la modification de l'appendice G comprend deux volets :

1. D'abord, la Guilde propose d'allonger la liste des postes admissibles à l'IRS de sorte qu'elle comprenne le sous-groupe de l'installation flottante ainsi que les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne.
2. Ensuite, elle propose de prolonger la durée d'admissibilité d'un officier à l'IRS lorsqu'il est affecté à terre aux fins de formation ou à un poste temporaire à terre à titre intérimaire. Actuellement, lorsque les membres migrent vers de tels postes, l'Employeur cesse de lui verser l'IRS après 120 jours. La Guilde propose de modifier cette clause pour que ces membres reçoivent l'IRS pendant 365 jours.

Ci-dessous figure le libellé proposé par la Guilde, suivi des propositions de la Guilde pour chacune des modifications proposées.

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|--|--|
| L'indemnité est versée aux officiers désignés dans le présent appendice en reconnaissance des responsabilités supplémentaires qu'ils assument dans | L'indemnité est versée aux officiers désignés dans le présent appendice en reconnaissance des responsabilités supplémentaires qu'ils assument dans |

l'exercice de leurs fonctions habituelles. Elle reconnaît également que, nonobstant les dispositions de la présente convention concernant la durée du travail et les heures supplémentaires, les heures normales de travail pour les officiers visés par le présent appendice excèdent ce qui est indiqué aux dispositions en question.

**

1. L'officier qui occupe un poste de capitaine, d'officier commandant ou de chef mécanicien sur un navire de classe C ou supérieure, ou un poste de capitaine, d'officier commandant ou de chef mécanicien sur un remorqueur de classe Glen et un navire de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe S du MDN, ou de pilote de port pour la Défense nationale reçoit une indemnité de responsabilités supplémentaires calculée selon le sous-groupe et l'échelon mentionnés dans son certificat de nomination, comme suit :

[Tableaux des taux de l'IRS]

2. L'Employeur peut, après consultation avec la Guilde, appliquer cet appendice aux opérations ou aux navires qui ne figurent pas au point 1.
3. La présente indemnité de responsabilités supplémentaires continuera d'être versée à l'officier affecté à terre aux fins de formation, ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire ou dans d'autres circonstances pour une période maximale de 120 jours civils. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.

l'exercice de leurs fonctions habituelles. Elle reconnaît également que, nonobstant les dispositions de la présente convention concernant la durée du travail et les heures supplémentaires, les heures normales de travail pour les officiers visés par le présent appendice excèdent ce qui est indiqué aux dispositions en question.

**

1. L'officier qui occupe un poste de capitaine, d'officier commandant ou de chef mécanicien sur un navire de classe C ou supérieure, ou un poste de capitaine, d'officier commandant ou de chef mécanicien sur un remorqueur de classe Glen et un navire de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe S du MDN, ou de pilote de port pour la Défense nationale reçoit une indemnité de responsabilités supplémentaires calculée selon le sous-groupe et l'échelon mentionnés dans son certificat de nomination, comme suit :

Modifier les tableaux des taux de l'IRS pour y introduire les groupes FLP et INS.

2. L'Employeur peut, après consultation avec la Guilde, appliquer cet appendice aux opérations ou aux navires qui ne figurent pas au point 1.
3. La présente indemnité de responsabilités supplémentaires, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, continuera d'être versée à l'officier affecté à terre aux fins de formation, ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire ou dans d'autres circonstances pour une période maximale de ~~120 jours~~ **365 jours** civils. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions

| | |
|--|---|
| <p>4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher la présente indemnité de responsabilités supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.</p> <p>5. Nonobstant l'appendice H, un officier qui travaille selon le système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche et qui touche une indemnité de responsabilités supplémentaires a le droit d'acquérir un jour de relâche calculé au prorata pour le travail accompli pendant les heures hors service prévues à son cycle de travail, à l'exception du temps consacré aux fonctions de rotation d'équipage.</p> <p>6. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).</p> <p>7. La présente indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.</p> | <p>supplémentaires pour son poste d'attache.</p> <p>4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher la présente indemnité de responsabilités supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.</p> <p>5. Nonobstant l'appendice H, un officier qui travaille selon le système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche et qui touche une indemnité de responsabilités supplémentaires a le droit d'acquérir un jour de relâche calculé au prorata pour le travail accompli pendant les heures hors service prévues à son cycle de travail, à l'exception du temps consacré aux fonctions de rotation d'équipage.</p> <p>6. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).</p> <p>7. La présente indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.</p> |
|--|---|

1. Proposition d'accorder l'IRS au sous-groupe de l'installation flottante (FLP) et aux instructeurs (INS)

L'unité de négociation de la Guilde comprend deux groupes qui, comme le capitaine, ou l'officier commandant, ou le chef mécanicien, ont des responsabilités supplémentaires liées à leur poste les obligeant à assumer des responsabilités supplémentaires en dehors de leur horaire normal de travail et dépassant le cadre de leurs fonctions habituelles et pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés selon le taux horaire ou le salaire indiqués dans la convention collective.

Le groupe INS est responsable d'instruire et de former les élèves au Collège de la Garde côtière canadienne. À ce titre, et pour que les instructeurs exécutent leurs fonctions, ils sont tenus d'assumer des responsabilités supplémentaires relativement au travail de préparation et de formation pour leurs étudiants et pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés.

Le groupe FLP est constitué de chefs mécaniciens ou de « maîtres-dragueurs » qui sont chargés de l'exploitation de l'installation flottante servant aux travaux de dragage, et qui utilisent un navire sans moteur.

Les membres du groupe FLP exercent exactement les mêmes fonctions et ont exactement les mêmes responsabilités que les chefs mécaniciens à bord des remorqueurs de type Glen et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles (qui ont droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires conformément au paragraphe 1 ci-dessus), excepté qu'ils exercent ces fonctions à bord d'une installation flottante sans moteur.

Les fonctions et les responsabilités supplémentaires associées à ces deux postes représentent la base de la proposition de la Guilde d'accorder l'indemnité de responsabilités supplémentaires à ces deux groupes. Vu la nature si différente des tâches liées à ces postes, la Guilde traitera les deux groupes séparément ci-dessous.

Qui sont les instructeurs au Collège de la Garde côtière canadienne?

Les instructeurs nautiques visés par l'appendice L (le groupe INS) sont des dirigeants chevronnés et hautement qualifiés qui sont employés par la Garde côtière canadienne. Ils possèdent au minimum un brevet de capitaine ou un brevet d'officier mécanicien de première classe. Si ces instructeurs sont affectés à des tâches opérationnelles à titre d'officier commandant ou de chef mécanicien à bord d'un navire de la Garde côtière, ils recevront l'indemnité de responsabilités supplémentaires, selon l'appendice G.

Ces deux brevets « minimaux » sont octroyés seulement après avoir acquis une expérience considérable en mer et avoir réussi les examens de Transports Canada en navigation avancée et en mécanique navale, conformément aux normes internationales. De plus, les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne doivent suivre des cours propres aux instructeurs qui sont offerts directement par le Collège. Ainsi, les méthodes d'instruction ainsi que les objectifs et les plans de cours appropriés sont respectés, et les élèves-officiers inscrits aux divers programmes reçoivent le meilleur enseignement qui soit.

Les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne offrent tous les cours du programme de formation des élèves-officiers (PFEO) d'une durée de quatre ans, qui mène ultimement à une certification et à des diplômes universitaires reconnus, soit en navigation soit en mécanique. Un élève-officier qui obtient son diplôme se voit remettre un baccalauréat en technologies des sciences nautiques de la Cape Breton University, en association avec le Collège de la Garde côtière canadienne, en plus d'un diplôme en sciences naturelles (en navigation ou en mécanique) du Collège de la Garde côtière canadienne lui-même. Quant à la certification, un élève-officier qui obtient son diplôme (en navigation) se voit remettre un certificat de lieutenant de quart par Transports Canada, tandis qu'un élève-officier qui obtient son diplôme (en mécanique) se voit remettre un brevet d'officier mécanicien de quatrième classe, navires à moteur.

Les diplômes et les certificats obtenus composent les qualifications nécessaires pour permettre à l'élève-officier de diriger un quart en mer, comme officier de pont ou officier mécanicien. Ils permettent aussi à l'officier de pont ou à l'officier mécanicien d'obtenir des équivalences pour d'autres certifications en vue de se voir décerner un brevet de capitaine ou d'officier mécanicien de première classe.

Le programme de formation des élèves compte quatre années universitaires pendant lesquelles certaines périodes se déroulent en mer, mais la plupart du temps est passé en classe ou dans un établissement comparable, au Collège de la Garde côtière canadienne. Environ 24 instructeurs nautiques sont couverts par les modalités de l'appendice L de la convention collective.

Arguments de la Guilde en appui à sa proposition d'accorder l'IRS au groupe INS

Pour enseigner au Collège, les instructeurs doivent suivre une formation supplémentaire; bon nombre d'entre eux sont titulaires d'un diplôme en enseignement en plus de leurs autres certificats. De plus, Transports Canada exige que les instructeurs possèdent au moins le même niveau de certification que ceux à qui ils enseignent. Par conséquent, les instructeurs du Collège possèdent de hauts niveaux de certification qu'ils ont obtenus à la suite de plusieurs années de travail et de formation sur divers navires. C'est ainsi qu'ils ont pu se qualifier pour recevoir l'indemnité de responsabilités supplémentaires, tout en réalisant des tâches opérationnelles en mer.

Par contre, lorsqu'ils quittent leur poste pour aller au Collège, ils perdent automatiquement leur IRS, car ils ne travaillent plus à bord d'un des navires admissibles, même si le niveau d'expérience et de compétences requises pour être instructeur est le même que celui qui est nécessaire pour recevoir l'IRS sur un navire admissible. Ainsi, le Collège éprouve de grandes difficultés à recruter et à garder les officiers supérieurs qui possèdent le niveau de certification requis pour enseigner, simplement parce que ces officiers ne veulent pas perdre leur indemnité de responsabilités supplémentaires qu'ils ont mis des années à obtenir. Il est insensé que le niveau d'expérience et de certification requis par le Collège soit le même que celui

qui permette d'obtenir l'IRS en mer; toutefois, lorsqu'un officier supérieur devient instructeur, il perd son IRS.

Pour augmenter le niveau d'injustice, en plus de devoir posséder le plus haut niveau de certification et d'expérience, le groupe INS ne bénéficie pas du même salaire de base que les officiers opérationnels et ne reçoit pas non plus de rémunération pour le temps de préparation, qui est généralement accordée aux enseignants et aux instructeurs employés par le gouvernement fédéral et qui représente généralement une indemnité standard propre aux enseignants. Cette indemnité peut représenter un montant important pour la préparation de la classe, en plus de la rémunération reçue pour enseigner.

Un des membres de la Guilde était un MAO 09 (qui ne recevait pas l'IRS) lorsqu'il est devenu instructeur au Collège, et son salaire a alors diminué d'environ 25 000 \$. Si un officier supérieur plus ancien bénéficiaire de l'IRS devenait instructeur, il verrait son salaire diminuer de 15 000 \$ supplémentaires. Il est contraire aux principes normaux de rémunération que des postes différents exigent les mêmes niveaux d'éducation et de certification élevés, mais que les salaires versés soient inégaux.

Soulignons qu'il est de plus en plus difficile de recruter et de garder les instructeurs en service. Le département des sciences nautiques a eu du mal à trouver du personnel ayant l'expérience et les connaissances requises pour donner les cours offerts au Collège. Par exemple, à un certain moment, le Collège n'avait pas d'instructeur pour donner les cours de quatrième année en histoire maritime, en physique (pour navigateurs) et en météorologie.

Par conséquent, pour répondre à ses besoins en dotation de personnel pour les cours « d'entrée de gamme » offerts aux recrues et pour garantir la disponibilité d'instructeurs compétents pour former les recrues qui souhaitent poursuivre une carrière comme officiers de marine auprès du gouvernement fédéral, le Collège a dû recourir à des instructeurs internationaux venant d'aussi loin que le Sénégal, le Congo et le Bangladesh. Ironiquement, ces instructeurs internationaux ne restent pas longtemps au Collège; ils passent rapidement à autre chose et postulent pour d'autres postes au sein de la fonction publique. Pour ces instructeurs, un poste INS n'est pas suffisamment intéressant sur le plan financier pour poursuivre une longue carrière. Un tel poste est plutôt envisagé comme « voie d'accès » vers un poste à temps plein pour le gouvernement fédéral.

Tel qu'il est indiqué tout au long du présent document, le « recrutement » est l'étape la plus importante qu'un employeur doit considérer actuellement. Malheureusement, la rémunération offerte pour un poste INS – un poste crucial – ne suffit même pas à retenir les officiers actuels de la Guilde. Au moins deux instructeurs actuels ont mentionné à la Guilde qu'ils comptent quitter leur poste pour retourner en mer et augmenter ainsi leur salaire, à moins que la Guilde ne parvienne à leur accorder l'IRS. Pour la même raison, le Collège a également perdu du personnel dans les installations de recherche et de

sauvetage de la Garde côtière, qui ont toutefois rouvert leurs portes récemment à Terre-Neuve-et-Labrador.

De plus, à l'interne, le groupe INS se heurte aussi à ses propres problèmes de recrutement. Voilà plusieurs années, le Collège de la Garde côtière canadienne mettait en œuvre un processus de recrutement de personnel pour pourvoir les postes d'instructeurs en ingénierie et en navigation dans le département des sciences nautiques. À l'époque, le surintendant du département avait exprimé de sérieuses préoccupations au sujet du résultat du processus, et dans une note adressée au directeur général du Collège, il a souligné que :

« [...] les difficultés liées au recrutement d'instructeurs existent depuis longtemps, et les expériences antérieures confirment que les candidats retenus refusaient les offres d'emploi du Collège principalement en raison du salaire nettement inférieur à celui de leur poste actuel. »

Voir l'**onglet 8**, Livre de documents de la Guilde.

Le sous-groupe d'instructeurs membres de la Guilde est un groupe d'officiers hautement dévoués, instruits et motivés, qui se sont consacrés à leur rôle très important consistant à former et à instruire les nouvelles recrues qui relèveront un jour le personnel vieillissant de la Garde côtière.

Les instructeurs du Collège mettent souvent de longues heures à préparer les plans de cours et à corriger les travaux afin d'offrir l'enseignement de qualité supérieure dont ont besoin les futurs élèves-officiers du Canada. Ces heures « supplémentaires » sont souvent effectuées en dehors de la journée normale de huit heures d'un instructeur et ne lui sont pas payées. La Guilde soutient que ce « temps de préparation » ainsi que les compétences et les qualifications supplémentaires requises pour enseigner au Collège de la GCC devrait donner droit à l'IRS.

La Guilde soutient que le groupe INS est depuis trop longtemps méconnu et sous-payé pour son dévouement et pour les longues heures qu'il consacre aux responsabilités supplémentaires associées à son rôle important au Collège de la Garde côtière canadienne. Les instructeurs ont donné gratuitement du temps et des services pour veiller à ce que les futurs officiers de la Garde côtière possèdent les compétences et la formation requises en vertu de la *Loi sur la marine marchande du Canada*, dans le but d'offrir les services nécessaires aux Canadiens, de sauver des vies et de protéger les côtes du pays.

Enfin, la Guilde affirme qu'en plus de la nécessité de verser l'IRS au groupe INS, comme il est indiqué ci-dessus, la présente revendication de négociation est essentielle pour assurer le futur de la Garde côtière et pallier le problème de recrutement et de maintien en poste des membres exposé dans ce document. Sans un nombre suffisant d'instructeurs compétents dans le groupe INS, toute nouvelle initiative de recrutement que pourrait vouloir entreprendre l'Employeur s'avérera infructueuse.

Compte tenu du nombre d'instructeurs touchés, le coût lié à l'acceptation de la proposition de la Guilde dans cette ronde de négociation collective est minime. Étant donné le rôle clé que joue le groupe INS dans l'avenir de la Garde côtière, la Guilde ignore pourquoi l'Employeur refuse de consentir à cette modeste demande.

Qui sont les membres du sous-groupe de l'installation flottante et pourquoi devraient-ils être admissibles à l'IRS?

Comme le groupe INS, bien que le groupe de l'installation flottante soit petit, il constitue un élément important de l'unité de négociation. Ce groupe est formé d'environ six officiers. Ils sont appelés « maîtres-dragueurs » ou chefs mécaniciens du « navire » dont ils sont responsables, tout comme ceux qui sont actuellement admissibles à l'IRS.

Les membres du groupe FLP exercent exactement les mêmes fonctions et ont exactement les mêmes responsabilités que les chefs mécaniciens à bord des remorqueurs de type Glen et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles (qui ont droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires conformément au paragraphe 1 ci-dessus), excepté qu'ils exercent ces fonctions à bord d'une installation flottante sans moteur.

Le groupe FLP chargé de l'exploitation de l'installation flottante est composé des officiers les plus hauts placés à bord et est entièrement responsable de l'installation et de l'équipage. Ces officiers doivent posséder une expertise spécialisée et solide pour maintenir en service ces biens gouvernementaux vieillissants.

Sur la côte est, le mécanicien du groupe FLP est principalement responsable des aspects liés à l'exploitation des barges, qui sont utilisées comme plateformes de ravitaillement pour la flotte, qui reçoivent du carburant provenant des dragueurs de mines marines liés au radoub et qui aident au ravitaillement ou à la décompression des sous-marins canadiens. Leurs responsabilités consistent à veiller au fonctionnement du système vapeur et du moteur de la barge, à superviser quatre membres de l'équipage ou plus et à préparer tous les documents liés aux rapports quotidiens, mensuels et annuels, tels que les rapports de présence, les rapports des opérations de ravitaillement, les rapports de rémunération, les rapports de sécurité ou des discussions sur la santé et sécurité, les rapports de commandes de fournitures, les rapports de défauts, les rapports sur les mesures correctives, etc.

Sur la côte ouest, les installations flottantes sont aussi très spécialisées. Elles sont munies d'une énorme grue à vapeur à forte capacité de levage, d'une barge de démagnétisation permanente ou d'une allège de démagnétisation, et d'une citerne à eau d'appoint. L'équipement à bord des installations flottantes est très particulier. Cet équipement de 50 à 60 ans requiert des soins supplémentaires pour le garder fonctionnel et opérationnel, bien qu'aucune pièce de rechange ne soit offerte sur le marché. Il sert également à installer et à entretenir les sept bouées d'entretien et les ancrages de la MRC sur la côte du Pacifique et à superviser le remplacement des

capteurs et de l'équipement électronique du Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes (CEEMFC) à Nanoose Bay.

Tout comme pour le groupe INS, le coût, pour l'Employeur, d'accorder l'IRS au groupe FLP est minime. La Guilde demande que le conseil accepte sa proposition d'offrir l'IRS au groupe FLP, en reconnaissance de leurs responsabilités supplémentaires, qui correspondent à celles du capitaine et des chefs mécaniciens à bord des remorqueurs de type Glen et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles.

Le Conseil du Trésor a récemment convenu, avec la recommandation de la Commission de l'intérêt public, d'accorder une indemnité comparable à d'autres membres du personnel

Il a été reconnu que d'autres indemnités comparables à l'IRS devraient être accordées à d'autres membres du personnel remplissant des fonctions tout aussi importantes que celles des employés qui reçoivent des indemnités comme l'IRS.

Par exemple, le groupe des services frontaliers (FB) représenté par l'AFPC a demandé à la CRTEFP de créer une Commission de l'intérêt public pour aider les parties à régler les questions en suspens liées au différend. Dans son rapport du 12 mars 2018, le conseil, présidé par Michael Bendel, recommandait qu'à compter du 21 juin 2016 « l'indemnité intégrée aux services frontaliers » pour les officiers sans uniforme soit augmentée à 1 750 \$, c'est-à-dire le montant versé aux officiers en uniforme, et qu'il soit intégré au salaire de base des employés avant l'application de l'augmentation financière et de l'ajustement au marché de 2,3 %. L'indemnité était auparavant versée en reconnaissance des « responsabilités associées aux services frontaliers intégrés qui appuient la sécurité nationale et publique ». Les parties ont accepté la recommandation de la Commission de l'intérêt public dans leur entente.

2. Proposition de Guilde d'accorder l'IRS à 365 jours pour formation ou affectation à terre

Actuellement, lorsqu'un officier qui reçoit l'IRS est affecté à terre aux fins de formation ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire, l'Employeur cesse de lui verser l'IRS après 120 jours. La Guilde propose de prolonger la période à laquelle ces officiers peuvent bénéficier de l'IRS à 365 jours.

La Guilde soutient que la nature des affectations à terre des officiers bénéficiant de l'IRS leur accorde le même niveau de « responsabilités supplémentaires » que celles qu'avaient envisagées les parties au moment de négocier l'IRS.

De plus, les « affectations à terre » font partie des exigences d'emploi des officiers de haut niveau qui sont énoncées dans l'Ordonnance de la flotte FO516.00. En d'autres termes, pour que les officiers soient promus aux postes de haut niveau de la flotte – et

pour que l'Employeur obtienne de tels candidats – les officiers doivent accomplir un nombre minimal de tâches à terre.

Voir l'**onglet 23**, Livre de documents de la Guilde, Ordonnance de la flotte FO516.00.

Actuellement, l'Employeur a entrepris un important projet visant à moderniser la flotte de navires de la Garde côtière canadienne, soit le « Programme de prolongation de la vie des navires nationaux ». Ce projet est essentiel pour assurer la continuation des activités en mer de la flotte canadienne vieillissante, et pour mener à bien ce projet, l'Employeur a besoin dans ses rangs des compétences et des aptitudes des officiers supérieurs de navire qui connaissent bien les navires pertinents de la flotte. Le projet a été confié à des officiers qui contribuent grâce à leurs connaissances approfondies et qui ont ainsi permis au gouvernement d'économiser des millions de dollars à chaque projet du Programme de prolongation de la vie des navires nationaux. Hélas, ce projet représente une mission à terre à long terme.

Un des officiers qui y est affecté, Paul Turner, a accepté la mission, mais après une prolongation initiale de l'IRS et une discussion avec la Guilde, son IRS a été interrompue. Il a alors constaté que sa rémunération était désormais inférieure à celle qu'il recevait avant qu'il ait accepté le poste à terre. La Guilde a contesté le rejet de l'IRS, et le grief a été renvoyé à l'arbitrage en janvier 2017. Les parties attendent la décision du conseil à cet égard.

La Guilde soutient que rien n'est mis en place pour inciter les officiers à abandonner leur IRS et à accepter une affectation à terre nécessaire, à moins que le plafond de 120 jours ne soit prolongé.

APPENDICE H – SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde | Réponse de l'Employeur |
|---|---|-----------------------------------|
| Jours de relâche | Jours de relâche | Aucune modification. Statu quo |
| Généralités | Généralités | |
| c) La journée de travail comprendra un cycle de | c) La journée de travail comprendra un cycle de | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>travail de 12 heures par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé payé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, un officier gagnera un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p> | <p>travail de 12 heures par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé payé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, un officier gagnera 1,17 jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p> | |
|--|---|--|

Explication du système des jours de relâche

Le système de « jour de relâche » est un système de travail rotatif qui assure un service ininterrompu grâce à deux équipes sur chaque navire qui se relaient les « cycles de travail » et les « cycles de relâche », en alternance, et qui reçoivent un salaire pendant toute cette période. Nombreux sont les navires qui opèrent selon des cycles de travail et de relâche de 28 jours, mais il existe également des navires qui optent pour des cycles de différentes longueurs, par exemple un cycle de 14 jours de travail et de 14 jours de relâche, à un cycle maximal de 42 jours de travail et de 42 jours de relâche. Pour faciliter la compréhension du présent document, nous utiliserons ici des cycles de travail et de relâche de 28 jours.

Les employés qui travaillent selon un système de « jours de relâche » n'ont pas de fins de semaine ni de jours de repos. Les officiers de navire doivent être prêts à travailler 365 jours par année. Pendant les 28 jours du « cycle de travail », un officier travaille 12 heures par jour, mais il n'est payé que pour six heures. Les six heures restantes sont accumulées dans une banque de « jours de relâche » qui sert à maintenir son taux de rémunération quotidien pendant le « cycle de relâche » de 28 jours.

Les « jours de relâche » consistent essentiellement en des jours de travail pendant le « cycle de relâche », une période pendant laquelle aucun travail n'est prévu. Un « jour de relâche » de six heures est donc un jour qui ne comporte aucune tâche en guise de rémunération pour les 12 heures de travail des 28 jours du « cycle de travail », ce qui oblige souvent un officier à travailler 28 jours en mer sans possibilité de rentrer chez soi le soir ou la fin de semaine. Pour que la paye continue d'être versée à l'officier, six heures par « jour de relâche » sont déduites de la banque de l'officier prévue à cet effet pour chaque « jour de relâche » du « cycle de relâche ».

Selon le libellé de la convention collective actuelle (Appendice H – Généralités [c]), pour chaque jour durant lequel un officier travaille ou est en « cycle de travail » payé, hormis

les congés compensatoires ou les congés annuels payés, l'officier gagne un (1) jour de relâche.

Le système de « jours de relâche » offre à l'Employeur une flexibilité accrue à l'égard des horaires sur les navires des officiers, qui doivent travailler toute l'année. Ce système crée également un système d'horaire de travail qui permet à l'Employeur d'éviter les restrictions que comportent les autres systèmes de travail et se dispense ainsi de verser des primes considérables. Par ailleurs, l'Employeur parvient à économiser sur les coûts du personnel, car seulement deux équipages couvrent le cycle de 24 heures, tandis que pour un cycle de rotation normal de 24 heures, l'Employeur tenu de respecter des journées de travail de huit heures doit prévoir au moins trois quarts de travail pour couvrir la même période.

Discussion sur le facteur des jours de relâche et comparaison des droits des membres de l'équipage des navires

Depuis 1990, nous avons constaté une importante différence dans le facteur de « jour de relâche » qui s'applique aux officiers de navire représentés par la Guilde et aux équipages de navire représentés par l'Alliance de la Fonction publique. La convention collective des officiers de navire comprend un rapport de 1:1 entre les jours travaillés et les « jours de relâche ». Ce rapport signifie que, pour chaque journée de travail, un officier gagne un « jour de relâche », ce qui lui assurera une rémunération continue pendant le cycle de relâche. Cela signifie également qu'un officier qui ne peut travailler pendant un « cycle de travail » complet de 28 jours – que ce soit pour des raisons personnelles ou familiales ou en raison d'une exigence opérationnelle comme l'entretien nécessaire ou le désarmement saisonnier du navire – n'aura pas accumulé suffisamment de « jours de relâche » pour maintenir sa paye. Par conséquent, il sera forcé d'utiliser ses jours de congé annuel pour éviter l'interruption de sa paye durant les « cycles de relâche »; autrement, ses « jours de relâche » seront épuisés après 28 jours.

Les équipages de navire, quant à eux, bénéficient d'un rapport d'accumulation de « jours de relâche » plus élevé, soit 1:1,17. Depuis 1990, les équipages sous la supervision des officiers accumulent dans leur banque des « jours de relâche » selon ce rapport plus normatif de 1,17 jour de relâche pour chaque jour travaillé.

Historiquement, cette différence entre les officiers et les équipages faisaient partie des premières négociations de « concessions » pour les conventions collectives de 1984 et de 1987, lorsque le gouvernement fédéral a introduit le système flexible de « jours de relâche » pour la planification de certains navires de la Garde côtière.

Peu de navires, au départ, étaient assujettis au système de « jours de relâche ». Toutefois, après avoir constaté les avantages de ce système, l'Employeur a considérablement augmenté le nombre de navires auquel il s'applique et, par conséquent, le nombre d'employés assujettis au système de « jours de relâche ».

Aujourd'hui, c'est environ 70 % des officiers et des membres d'équipage travaillant pour la Garde côtière qui sont employés sous le système de « jours de relâche » de l'appendice H (28 jours de travail et 28 jours de relâche).

Compte tenu de l'utilisation accrue du système de « jours de relâche », il est impératif que la Guilde, en vertu de l'article 148 de la LRTSPF, ajuste les conditions de travail, en particulier le facteur d'accumulation des « jours de relâche » pour les officiers de navire afin qu'il soit égal à celui des membres de l'équipage qui travaillent à leurs côtés sous ce même système.

Congé annuel et jours de relâche

Bien que le système de « jours de relâche » procure à l'Employeur des gains d'efficacité et des économies de personnel, il a également provoqué des difficultés à l'égard des droits aux congés annuels des officiers embauchés sous un tel système.

Étant donné que les « jours de relâche » s'épuisent pendant le « cycle de relâche » de 28 jours, le facteur de 1,0 jour signifie que si un officier prend congé pendant le « cycle de travail », sa banque ne comprend alors plus de « jours de relâche » pour lui assurer un salaire pendant le « cycle de relâche » subséquent de 28 jours. Ainsi, les nouveaux officiers assujettis au système de jours de relâche doivent attendre deux ans avant de pouvoir prendre un congé annuel normal d'un an, car les officiers dont le rapport est de 1:1 ne sont pas en mesure d'accumuler suffisamment de « jours de relâche » pour maintenir leur salaire pendant un « cycle de relâche » suivant une période de congé annuel.

Ce problème de « longue date » a été abordé par les parties lors des négociations de la convention collective de 1998. À ce moment, l'Employeur a proposé que la banque de jours de congé annuel accordés aux officiers sous le système de « jours de relâche » soit convertie en banque d'heures. La formule suggérée pour calculer ces banques d'heures comportait un facteur de multiplication de 2,1; la formule a été introduite dans la convention collective le 17 septembre 1998.

L'effet de cette modification du facteur d'accumulation de jours de congé annuel a été en vigueur de la convention collective de 1998 jusqu'à son retrait par un conseil d'arbitrage en 2008. Lorsque le facteur de jours de congé annuel était en vigueur, les officiers pouvaient accumuler plus de jours de congé que les membres de l'équipage des navires qui étaient assujettis au système de « jours de relâche ». Cela venait compenser l'accumulation supérieure de « jours de relâche » dont bénéficiaient les membres de l'équipage. De plus, les officiers visés par l'appendice H, qui régit les « jours de relâche », pouvaient alors utiliser leurs jours de congé annuel sans voir leur salaire diminuer pendant le « cycle de relâche ».

Le facteur de jours de congé annuel de 2,1 aidait également les officiers lorsque leurs navires étaient mis en carénage aux fins de radoub et qu'ils ne pouvaient ni naviguer ni

travailler pour gagner de l'argent et accumuler des « jours de relâche ». Pendant son application, le facteur 2,1 « a égalisé les règles du jeu » entre les officiers et les membres de l'équipage, qui profitaient quant à eux du facteur supérieur de 1,17 « jour de relâche ».

Dans les rondes de négociation subséquentes, toutefois, l'Employeur a ciblé le facteur supérieur de jours de congé annuel de 2,1 dont jouissaient les officiers sans accepter ni offrir de rajuster le facteur de « jour de relâche » au facteur supérieur de 1,17 jour dont bénéficiaient les équipages de navires.

L'argument de comparabilité et de parité

Comme il a été noté, de 1998 à 2008, l'Employeur a toujours soutenu que les officiers employés visés par l'appendice H bénéficiaient d'un congé annuel supérieur à celui des équipages de navires employés selon le même système de « jours de relâche ». L'argument invoqué par l'Employeur, et qui a finalement convaincu le conseil d'arbitrage des différends de 2008 de mettre fin à l'avantage supérieur, repose évidemment sur le principe voulant qu'il y ait parité ou égalité dans les conditions de travail de deux catégories d'employés, tel qu'il est énoncé à l'article 148(2)a) et b) de la LRTSPF. Même si cela était vrai à l'époque, le conseil a déterminé qu'un paiement forfaitaire serait versé pour compenser la suppression du droit au congé annuel supérieur. Toutefois, ce paiement compensatoire ne réglait aucunement les problèmes opérationnels inhérents au facteur inférieur de 1:1 pour les « jours de relâche » des officiers, par rapport à celui de 1:1,17 des équipages de navire.

La Guilde soutient que, dans cette ronde de négociations, le principe d'équité et de traitement équitable pour les employés effectuant un travail comparable exige que le facteur de « jours de relâche » soit rajusté au même facteur, soit selon le rapport 1:1,17. Il y aurait alors conformité avec le principe qu'a recommandé avec insistance l'Employeur au dernier conseil d'arbitrage et à la dernière ronde de négociations, notamment l'ajustement du facteur de jours de congé annuel entre les deux groupes de manière à ce qu'il soit le même par souci de parité.

Avec le retrait du facteur supérieur de jours de congé annuel en 2008, la Guilde soutient que les principes d'égalité, de comparabilité et de parité exigent maintenant que les « jours de relâche » accordés aux membres de l'équipage et aux officiers employés sous le même système et travaillant côte à côte sur les mêmes navires soient établis selon le même rapport de 1:1,17.

Les officiers désavantagés

Avec la suppression du facteur d'accumulation de jours de congé annuel de 2,1 de la convention collective des officiers de navire, le facteur de « jour de relâche » de 1,0 s'avère désormais inapproprié et désavantageux pour les officiers par rapport aux

membres de l'équipage qui relèvent directement d'eux et qui bénéficient d'un facteur de « jours de relâche » de 1,17.

La différence est importante en ce qui concerne les jours de congé accumulés par jour travaillé. En effet, un membre de l'équipage accumulera près d'un jour de plus dans sa banque de congés pour chaque tranche de cinq jours travaillés. Aucun principe de relations de travail ne viendrait appuyer un système qui permet à un employé (en l'occurrence l'équipage du navire) d'accumuler près de 20 % de plus en congés payés que les officiers qui les supervisent.

Les conditions actuelles signifient que les membres de l'équipage peuvent utiliser leurs « jours de relâche » supplémentaires afin de percevoir un salaire durant les périodes d'arrêt saisonnières ou de maintenance ou en cas de situations imprévues. Par ailleurs, les officiers qui étaient en service pendant le même cycle de travail et sur le même navire seront contraints d'utiliser leur période de congé annuel personnel qui, avant la décision arbitrale de 2008, était supérieur au facteur de jours de congé annuel accumulés des membres de l'équipage. Maintenant que cet avantage a été retiré, ce sont les membres de l'équipage qui bénéficient de la banque de congés la plus avantageuse pour combler les « cycles de relâche ».

Étant donné que les membres de l'équipage et les officiers travaillent sur les mêmes navires, selon des horaires de « jours de relâche » identiques, et qu'ils seront soumis aux mêmes périodes non opérationnelles obligatoires aux fins de radoub ou de maintenance, les inégalités et les injustices continueront d'exister entre les équipages et les officiers de navire, à moins que les facteurs de « jours de relâche » ne soient harmonisés.

La Guilde soutient que 70 % de ses membres sont maintenant assujettis au système de « jours de relâche » énoncé à l'appendice H, sans compter que l'Employeur peut y ajouter plus de navires s'il le désire, sur « consultation » avec le syndicat.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les officiers qui travaillent selon ce système ne sont pas rémunérés de la même façon que les membres de l'équipage des navires sous le même système.

Aucun principe de négociations collectives ne justifie le maintien du facteur inférieur de « jours de relâche » pour les officiers de navire. Par la présente, la Guilde demande au conseil d'accepter sa proposition d'amender l'appendice H de la façon décrite ci-dessus de sorte que le facteur de « jours de relâche » soit égal à celui des membres de l'équipage de navire, c'est-à-dire à un rapport de 1:1,17 jour pour chaque jour travaillé pendant le « cycle de travail », un facteur identique au rapport d'accumulation des membres de l'équipage des navires.

Le tableau ci-dessous présente l'iniquité qui sévit actuellement selon la convention.

| Officiers | Membres de l'équipage |
|-----------|-----------------------|
|-----------|-----------------------|

| | | |
|---|---|--|
| Libellé actuel | Appendice H – Généralités sur les jours de relâche c) La journée de travail comprendra un cycle de travail de 12 heures par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé payé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, un officier gagnera un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée. | Appendice E – Système de travail pour les jours de relâche 1. e)i) La journée de travail comprendra 12 heures. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un employé est en congé autorisé payé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, un employé gagnera 1,17 jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée. |
| N ^{bre} de jours requis pour couvrir le congé annuel | 56 jours (28 jours de congé annuel, 28 jours pour couvrir l'accumulation insuffisante de jours de relâche pendant le congé annuel) | 56 jours (28 jours de congé annuel, 28 jours pour couvrir l'accumulation insuffisante de jours de relâche pendant le congé annuel) |
| N ^{bre} d'heures requises pour couvrir le congé annuel | 672 heures (jour de travail de 12 h x 56) | 672 heures (jour de travail de 12 h x 56) |
| Facteur des jours de relâche | 1 | 1,17 |
| Jours de relâche accumulés par cycle | 1 x 28= 28 jours/cycle | 1,17 x 28= 32,76 jours/ cycle = 4,76 jours/cycle de plus que les officiers 28,56 jours/an de plus que les officiers |

L'inégalité est évidente : les membres de l'équipage gagnent un cycle complet de jours de relâche de plus par année que les officiers employés selon le même système

Le conseil notera, à partir de la comparaison des conditions de travail entre les officiers et les membres de l'équipage visés par l'appendice H, que les officiers et les membres des équipages ont désormais des conditions de travail identiques en ce qui concerne la durée de la journée de travail, le nombre de jours nécessaires pour couvrir le congé annuel et les droits aux congés comparables.

La Guilde juge qu'il est intolérable et indéfendable que les membres de l'équipage des navires gagnent un cycle complet de 28 jours rémunérés pour chaque cycle de 12 mois,

ce que les officiers n'ont pas bien qu'ils travaillent le même nombre de jours et d'heures qu'eux. Cette situation est bien entendu motivée par le facteur de « jours de relâche », qui devrait, selon la proposition de la Guilde, passer de 1:1 à 1:1,17 pour qu'il soit harmonisé au facteur de « jours de relâche » présenté dans la convention collective des membres de l'équipage des navires.

La comparaison d'après l'appendice H montre que le facteur de « jours de relâche » de 1:1,17 est conforme à la norme de l'industrie

La Guilde soutient également qu'il existe d'autres raisons de faire passer le facteur à 1,17 lorsque le conseil passe en revue les comparaisons externes, un critère énoncé à l'article 148b) de la LRTSPF.

| CONVENTION COLLECTIVE | ARTICLE |
|---|--|
| Convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC Services de l'exploitation (SV) Expiration : le 4 août 2018 Appendice G – Équipages des navires | Appendice E – Système de travail pour les jours de relâche 1. e)i) La journée de travail comprendra 12 heures. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un employé est en congé autorisé payé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, un employé gagnera 1,17 jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée. |
| Convention conclue entre Seamaning Services Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 31 décembre 2017 | 19. JOURS DE RELÂCHE ET JOURS DE RELÂCHE ACCUMULÉS 19:01 Pour chaque jour à bord du navire, les capitaines et les chefs mécaniciens reçoivent un (1) jour de congé payé majoré d'une prime de congé de 0,15 jour. |
| Convention conclue entre Seaspan Ferries Corporation et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2020 | ARTICLE 5 – Heures de travail et congés hebdomadaires 5.1 Le principe de semaine de travail de 37,5 heures est reconnu par ce groupe. Dans l'industrie maritime, vu qu'il est impossible de travailler 37,5 heures par semaine, une rémunération équitable sera offerte en congés, comme suit : b) Les officiers et les capitaines de quart travaillant une journée de douze heures (soit deux quarts de 6 heures, soit un quart de 12 heures) obtiennent 1,24 jour civil par jour de travail. |
| Convention conclue entre Seaspan International Ltd. (Kingcome, Cates et Seaforth) et le Syndicat international des marins canadiens Expiration : 2013 | 2.12 Congés et début des salaires b) Lorsque la journée de 12 heures s'applique, l'horaire des congés sera de 1,24 jour de congé pour chaque journée travaillée. |
| Convention conclue entre | 1,16 jour de congé (jours de relâche) |

| | |
|--|---|
| Western Forest Products et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2015 | 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache. |
| Convention conclue entre Harken Towing Co. Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2025 | 1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache. |
| Convention conclue entre Hodder Tugboat Co. Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2019 | 1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache. |
| Convention conclue entre Jones Marine Services Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2025 | 1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache. |
| Convention conclue entre Svitzer Canada Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : 2019 | Article 4 – Heures de travail Les capitaines et les chefs mécaniciens à Port Hawkesbury, Newport obtiennent deux jours de relâche pour chaque jour travaillé. Les officiers de pont et les deuxièmes mécaniciens à Halifax, à Port Hawkesbury, à Newport et à Baie-Comeau reçoivent 1,65 jour férié pour chaque jour travaillé. |

PROPOSITIONS DE LA GUILDE – HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DE REPAS

La première proposition de la Guilde concerne trois articles différents de la convention collective, qui traitent de ce qui suit :

1. Article 24.04 et appendice H (article 24) – Droits aux heures supplémentaires pendant le temps de déplacement;
2. Articles 25.02 et 25.03 – Indemnité de repas lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais ne sont pas disponibles;

3. Article 30.09 – Indemnités des repas lorsqu'ils ne sont pas fournis.

Chaque proposition sera détaillée ci-dessous.

1. Droits aux heures supplémentaires pendant le temps de déplacement

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|--|--|
| <p>24.04 Si l'officier est tenu de voyager conformément aux alinéas 24.02 et 24.03 :</p> <p>[...]</p> <p>b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :</p> <p>i. une rémunération d'un jour normal de travail pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas la durée de ses heures normales de travail; et</p> <p>ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser huit heures de rémunération calculées au taux des heures normales;</p> <p>c. Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il voyage, l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.</p> <p>Appendice H, article 24 – Temps de déplacement</p> | <p>Modifier l'article 24.04b)ii) et c) et l'appendice H (article 24) pour refléter neuf heures.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>L'officier assujetti à l'appendice H qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu à l'appendice H pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.</p> | |
|--|--|

Commentaires

Lorsqu'un officier est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation ou d'en revenir pour les affaires du gouvernement, il est rémunéré comme indiqué à l'article 24.04. Les zones d'affectation sont le port d'attache de l'officier, notamment St. John's, Sarnia, Victoria, etc.

Selon l'article 24.04b), lorsqu'un officier doit travailler et se déplacer le même jour, si le temps de déplacement excède ses heures normales de travail quotidien, il reçoit son salaire en plus des heures supplémentaires, pour un maximum de huit heures. Le conseil devrait noter que, même si le paiement supplémentaire qui est versé lors d'un déplacement excédant les heures normales d'un jour de travail de l'employé est désigné comme « heures supplémentaires », le paiement est plafonné à « huit heures de rémunération au taux normal ».

La Guilde propose que ce plafond de huit heures soit porté à neuf heures, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Justification et besoin avéré des propositions de la Guilde

Bien qu'il arrive rarement que les officiers doivent voyager au-delà de huit heures, une telle situation peut survenir lorsque les officiers, en particulier ceux qui sont assujettis au système des jours de relâche, doivent se rendre dans l'Arctique en été pour un changement d'équipage. Dans ces cas, le temps de déplacement est habituellement supérieur à huit heures.

La Directive sur les voyages du Conseil national mixte permet aux officiers de voyager jusqu'à neuf heures par jour; toutefois, en raison du plafond de huit heures prévu dans la convention collective, ils ne sont payés que pour huit des neuf heures, ce que la Guilde juge injuste, déraisonnable et détaché de la réalité par rapport à d'autres services de la fonction publique fédérale.

Voir l'**onglet 24**, Livre de documents de la Guilde, Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique du Canada est sous l'autorité du gouverneur général en conseil et se compose d'employeurs participants et d'agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Le rôle du CNM est de divulguer des renseignements, de tenir des consultations sur les politiques en milieu de travail et de codévelopper des directives qui offrent des avantages dans l'ensemble de la fonction publique.

Les directives du CNM sont généralement réputées une partie intégrante des conventions collectives entre les parties représentées au CNM, à moins qu'une autre disposition de la convention collective s'applique.

La Guilde soutient donc que les directives du CNM s'apparentent à des normes minimales auxquelles le gouvernement ne devrait pas s'opposer.

Dans cette situation, la Guilde demande simplement la modification de sa convention collective pour qu'elle reflète cette norme minimale et non l'augmentation des montants négociés dans d'autres ententes comparables.

Vu que le grand nombre d'unités de négociation de la fonction publique fédérale imposent la limite à neuf heures, la Guilde demande au conseil de rendre sa proposition conforme au principe de la reproduction.

Comparaisons internes pour les heures supplémentaires en déplacement

Comme le constatera le conseil dans les comparaisons ci-dessous, un plafond de huit heures pour les heures supplémentaires est à l'extrémité inférieure du spectre. Le plafond moyen des heures supplémentaires est d'un peu plus de 12,5 heures pour les voyages en Amérique du Nord. Pour les heures supplémentaires travaillées hors du continent, le plafond moyen s'élève à un peu plus de 13 heures.

La Guilde soutient que sa proposition d'augmenter le plafond des heures supplémentaires en voyage d'une heure au taux de rémunération normal, soit à neuf heures, est plus que raisonnable compte tenu de l'avantage que le gouvernement fédéral a accepté d'offrir aux autres employés. La Guilde demande donc au conseil d'accepter sa proposition.

| Groupe | Syndicat | Description |
|---------------------------|--|---|
| Contrôle du trafic aérien | Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA, Unifor local 5454) | 24.02 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à huit heures de salaire. |

| | | |
|---|--|---|
| Exploitation aérienne (Note : a expiré en 2015) | Association des pilotes fédéraux du Canada | 10.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Sciences appliquées et examen des brevets | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire normal en dehors de l'Amérique du Nord. |
| Architecture, génie et arpentage | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire normal en dehors de l'Amérique du Nord. |
| Vérification, commerce et achat | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire normal en dehors de l'Amérique du Nord. |
| Agence des services frontaliers du Canada (Note : a expiré en 2014) | Alliance de la Fonction publique du Canada | 32.06b) : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Systèmes informatiques | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 13.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |
| Services correctionnels (Note : a expiré en 2014) | Syndicat des agents correctionnels du Canada | 27.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Économique et services de sciences sociales | Association canadienne des employés professionnels | 30.01 : le temps de déplacement est rémunéré uniquement en vertu du présent article. 30.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire normal en dehors de l'Amérique du Nord. |
| Services d'enseignement et | Alliance de la Fonction publique du Canada | 27.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |

| | | |
|---|---|---|
| de bibliothéconomie | | |
| Électronique | Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 | 27.05 : heures supplémentaires en déplacement non plafonnées |
| Gestion financière | Association canadienne des agents financiers | 24.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Service extérieur (Note : a expiré en 2014) | Association professionnelle des agents du service extérieur | 18.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Services de santé | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Droit (Note : a expiré en 2014) | Association des juristes de justice | 14.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Services d'imprimerie (non-surveillants) | Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 588G | 17.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 7 ou 7,5 heures de salaire. |
| Services de l'exploitation | Alliance de la Fonction publique du Canada | 34.06 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Services d'administration des programmes | Alliance de la Fonction publique du Canada | 32.06 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |
| Radiotélégraphie | Unifor, local 2182 | 23.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Recherche | Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 14.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (est) | Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral | 9.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |
| Réparation des navires (est) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) | 17.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |

| | | |
|---|---|---|
| Réparation des navires (ouest) | Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) | 87.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |
| Services techniques | Alliance de la Fonction publique du Canada | 34.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire. |
| Traduction | Association canadienne des employés professionnels | 14.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire. |
| Limite moyenne d'heures supplémentaires, salaire normal (en Amérique du Nord) | | 12,56 heures |
| Limite moyenne d'heures supplémentaires, salaire normal (en dehors de l'Amérique du Nord) | | 13,06 heures |

2. Indemnité de repas lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais ne sont pas disponibles;

Proposition de la Guilde

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|--|---|
| <p>25.02 Lorsque l'officier travaille sur un navire où les repas et le logement normalement fournis en vertu de l'alinéa 25.01 ne sont pas disponibles, et si l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour lui fournir les repas et le logement, l'officier a droit :</p> <p>a) lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les repas et le logement; **</p> <p>b) lorsque le navire est à son port d'attache, à 10,98 \$ par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de 12 heures, et à 12,03 \$ par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de 12 heures ou plus. (Décision arbitrale – en vigueur le 1^{er} avril 2013)</p> | <p>Amendement des articles 25.02a), b) et 25.03a), b) :</p> <p>Remplacer le montant selon la Directive sur les voyages du Conseil national mixte</p> |

| | |
|--|--|
| <p>25.03 Lorsque l'officier travaille sur un navire où les repas et le logement ne sont pas normalement fournis, et si l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour lui fournir les repas et le logement, l'officier a droit :</p> <p>**</p> <p>a. lorsque le navire est à son port d'attache, à 10,98 \$ par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de 12 heures, et à 12,03 \$ par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de 12 heures ou plus.</p> <p>(Décision arbitrale – en vigueur le 1^{er} avril 2013)</p> <p>b. lorsque le navire est amarré pendant une ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, un remboursement des frais réels et raisonnables est offert pour les repas et le logement.</p> | |
|--|--|

Commentaires

L'article 25 énonce les droits relativement aux repas et au logement. Lorsqu'un officier travaille sur un navire muni d'une cuisinette, les repas sont normalement fournis conformément à l'article 25.01.

Cependant, dans certains cas, les repas normalement fournis ne sont pas disponibles, et dans ce cas, l'Employeur accepte de fournir à ses officiers une indemnité de repas. Par exemple, pendant les périodes de radoub ou de désarmement, l'officier peut être tenu de rester à bord du navire, mais le cuisinier, lui, ne s'y trouve plus. Certains officiers travaillent même sur un navire sans cuisine et, par conséquent, les repas ne sont pas normalement fournis; dans une telle situation, l'Employeur accepte également de verser une indemnité de repas.

Dans les deux cas où l'indemnité de repas est normalement accordée, si le navire est au port d'attache et si les repas ne sont pas normalement fournis, l'indemnité convenue est de 10,98 \$ par jour pour une journée de travail de moins de 12 heures et de 12,03 \$ par jour pour une journée de travail de plus de 12 heures. Il est important de noter que c'est un montant *quotidien*, et non un montant pour chaque repas. Avec les prix des aliments qui augmentent chaque année, il est pratiquement impossible de trouver un repas pour moins de 11 \$ ou 12 \$, et l'indemnité de repas actuelle est loin de couvrir le

coût de la nourriture. Le coût pour manger dans un restaurant devrait augmenter de 4 % à 6 % en 2018.

Voir l'**onglet 25** « Canadians expected to pay more to dine out in 2018 » CBC News, 13 décembre 2017.

Selon la Guilde, ces montants sont tombés en deçà de ce qui est raisonnable pour le coût d'un seul repas dans l'un ou l'autre des ports d'attache du Canada. La Guilde **propose donc que l'indemnité de repas soit augmentée au taux du Conseil national mixte (CNM)**, qui est la norme gouvernementale semblable à ce que le gouvernement considère comme des normes minimales pour les travailleurs.

Les taux du CNM (taxes incluses) indiqués à l'appendice C de la Directive sur les voyages sont les suivants :

| Indemnités de repas du CNM | Canada et États-Unis | Yukon et Alaska | T.N.-O. | Nunavut |
|--|----------------------|-----------------|---------|---------|
| déjeuner – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée) | 19,45* | 19,65 | 24,45 | 26,20 |
| déjeuner – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée) | 14,60* | 14,75 | 18,35 | 19,65 |
| déjeuner – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement) | 9,75* | 9,85 | 12,25 | 13,10 |
| dîner – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée) | 19,20* | 21,20 | 27,65 | 33,75 |
| dîner – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée) | 14,40* | 15,90 | 20,75 | 25,30 |
| dîner – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement) | 9,60* | 10,60 | 13,85 | 16,90 |
| souper – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée) | 48,15* | 58,50 | 60,30 | 89,65 |
| souper – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée) | 36,10* | 43,90 | 45,25 | 67,25 |
| souper – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement) | 24,10* | 29,25 | 30,15 | 44,85 |
| Total des indemnités de repas – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée) | 86,80* | 99,35 | 112,40 | 149,60 |
| Total des indemnités de repas – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée) | 65,10* | 74,55 | 84,35 | 112,20 |
| Total des indemnités de repas – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement) | 43,45* | 49,70 | 56,25 | 74,85 |
| 1.3 Indemnité de faux frais – 100 % | 17,30* | 17,30 | 17,30 | 17,30 |
| Indemnité de faux frais – 75 % (à partir de la 31^e journée) | 13,00* | 13,00 | 13,00 | 13,00 |
| Total quotidien | | | | |
| Repas et faux frais – 100 % | 104,10* | 116,65 | 129,70 | 166,90 |
| Repas et faux frais – 75 % (à partir de la 31 ^e journée) | 78,10* | 87,55 | 97,35 | 125,20 |
| Repas – 50 %, et faux frais – 75 % (121 ^e journée et ultérieurement) | 56,45* | 62,70 | 69,25 | 87,85 |

Voir l'onglet 26, Livre de documents de la Guilde, Directive sur les voyages du CNM, appendice C.

Comparaisons avec le secteur privé

Les comparaisons avec le secteur privé qui sont indiquées dans les tableaux ci-dessous démontrent davantage les disparités entre les indemnités de repas de la Guilde, exprimées en taux quotidiens, tandis que les indemnités quotidiennes dans les comparaisons avec le secteur privé sont en moyenne trois fois plus élevées que celles de la Guilde.

| Employeur | Syndicat | Description |
|---|--|---|
| Amix Marine Services Ltd. (tous les employés marins) | Guilde de la marine marchande du Canada | 22.02 – Pour un employé qui vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 43 \$ par jour, dont 12,50 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 18 \$ pour le souper. 33.03 (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. 34.01 (8) (Navettes) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 15,21 \$. |
| NACC Shipping Canada Ltd. (officiers de navigation et officiers mécaniciens) | Canadian Marine Mates and Engineers Union | 16.01 – Remboursement aux officiers qui ont droit à des repas, lorsque l'entreprise ne peut pas leur fournir de repas à bord d'un navire. 19.04 – Le taux maximal qui peut être accordé pour les repas est de 18,00 \$ par repas, taxes en sus. |
| NACC Shipping Canada Ltd. (employés non brevetés) | Syndicat international des marins canadiens | 16.01 – Remboursement aux officiers qui ont droit à des repas, lorsque l'entreprise ne peut pas leur fournir de repas à bord d'un navire. 19.04 – Le taux maximal qui peut être accordé pour les repas est de 18,00 \$ par repas, taxes en sus. |
| SAAM SMIT Westminster Inc. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 1.21(2) – Pour un employé qui vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour, dont 10 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 16 \$ pour le souper. 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. |

| | | |
|--|--|--|
| | | 3.01(8) (Navettes) – Lorsque l’employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l’indemnité de repas octroyée est de 15 \$. |
| SAAM SMIT Canada Inc. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 1.21(2) – Pour un employé qui vit et travaille à l’extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour, dont 10 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 16 \$ pour le souper. 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. 3.01(9) (Navettes) – Lorsque l’employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l’indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$. |
| SAAM SMIT Vancouver Inc. (Capitaines et autres employés marins) | Guilde de la marine marchande du Canada | 27.14 – Lorsque l’employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l’indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$. |
| Cancrew Enterprises Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | International Union of Operating Engineers, local 904 | 11.01 et 11.10 – Dans le cadre d’un voyage parrainé par une entreprise, le remboursement octroyé est fixé selon les taux de déplacement du gouvernement fédéral. |
| Cancrew Limited (personnel non breveté – vraquier) | Unifor | 11.01 – Taux du gouvernement fédéral pour les indemnités de repas lorsque des changements d’équipage ont lieu à l’extérieur de la province de résidence. A expiré le 20 février 2016 |
| Lafarge Canada Inc. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. 3.01(8) (Navettes) – Lorsque l’employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l’indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$. |
| Lafarge North America Aggregates, Concrete & Asphalt | Syndicat international des marins canadiens | 2.09a) – Lorsque les repas sont habituellement fournis, mais ne le sont pas pour des raisons autres qu’une révision, les travailleurs reçoivent une indemnité quotidienne de 40,72 \$ (11,31 \$ |

| | | |
|--|--|---|
| <p>(équipage non breveté)</p> | | <p>pour le déjeuner et le dîner, et 18,10 \$ pour le souper).</p> <p>2.09b) – Autrement, les repas sont fournis.</p> <p>Partie III (Remorqueurs navettes), 3.01f) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$.</p> <p>Partie III (Remorqueurs navettes), 3.01i) – Une allocation de subsistance de 18,89 \$ est versée pour chaque quart de travail dépassant minuit.</p> |
| <p>Harken Towing Co. Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens)</p> | <p>Guilde de la marine marchande du Canada</p> | <p>2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis.</p> <p>3.01(8) (Navettes) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$.</p> |
| <p>Jones Marine Services Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens)</p> | <p>Guilde de la marine marchande du Canada</p> | <p>1.21(2) – Pour un employé qui vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 47 \$ par jour, dont 13,67 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 19,68 \$ pour le souper – montants à déterminer pour 2016-2024).</p> <p>2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis.</p> <p>3.01(8) (Navettes) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 16,86 \$ – montant à déterminer pour 2016-2024.</p> |
| <p>Jones Marine Services Ltd. (ouvriers qualifiés et manœuvres)</p> | <p>International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 456</p> | <p>17.09 – Indemnité de repas de 11,50 \$ après un quart de travail normal et deux heures supplémentaires continues ou suivant immédiatement le quart de travail.</p> |
| <p>Halifax Shipyard, Division of Irving Shipbuilding Inc. (constructeurs de navires et travailleurs associés)</p> | <p>Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of Canada, local 1 (CAW)</p> | <p>13.17 – Les employés qui sont tenus de faire des heures supplémentaires sans préavis de 24 heures reçoivent 17 \$ s'ils travaillent plus de 12 heures, et à toutes les tranches de 4 heures suivantes. Si l'indemnité de repas ne figure pas sur le prochain dépôt de retenues sur salaire, l'entreprise paiera 20 \$ dans un délai d'un jour ouvrable.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| Canadian Forest Products Ltd. (Mackenzie Sawmill) (services maritimes) | Public and Private Workers of Canada, local 18 | 6.7 – Après plus de quatre heures supplémentaires suivant un quart normal de huit heures, l'Employeur fournira un repas chaud, à moins qu'il ait avisé l'employé suffisamment à l'avance (indéfini) des heures supplémentaires de travail. |
| Seaspan Ferries Corporation (capitaines, officiers de pont et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 14.1 – Indemnité de 12 \$ par repas manqué (20 \$ pour les soupers) lorsque le navire est en service continu et que les repas ne sont pas fournis. Maximum de 44 \$ par jour. |
| Seaspan Marine Corporation (capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 1.22(2) – Pour un employé qui vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour, dont 10 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 16 \$ pour le souper. Partie III (Navettes), 3.01(8) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$. |
| Hodder Tugboat Co. Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 1.21(2) – Pour un employé qui vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est de 43 \$ par jour, dont 12,50 \$ pour le déjeuner et le dîner, et 18 \$ pour le souper. 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. 3.01(8) (Remorqueurs navettes) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 12,50 \$. |
| Valley Towing Limited (capitaines) | Guilde de la marine marchande du Canada | 1.21(2) – Si les repas ne sont pas fournis et si l'employé vit et travaille à l'extérieur de la ville pendant une révision ou une réparation, le taux de subsistance est déterminé comme suit : 1 ^{er} octobre 2015 (44,28 \$ par jour, déjeuner 12,87 \$, dîner 12,87 \$, souper 18,54 \$); 1 ^{er} octobre 2016 (45,16 \$ par jour, déjeuner 13,12 \$, dîner 13,18 \$, souper 18,91 \$); 1 ^{er} octobre 2017 (46,07 \$ par jour, déjeuner 13,38 \$, dîner 13,39 \$, souper 19,28 \$); 1 ^{er} octobre 2018 (46,99 \$ par jour, déjeuner 13,65 \$, dîner 13,65 \$, souper 19,67 \$); 1 ^{er} octobre 2019 (47,93 \$ par jour, déjeuner 13,99 \$, dîner 13,93 \$, souper 20,07 \$); |

| | | |
|--|--|--|
| | | Partie III – remorqueurs navettes, 3.01(8), indemnité de repas de 13,94 \$ pour deux heures supplémentaires de travail avant ou après le quart normal (2016 : 14,22 \$, 2017 : 14,50 \$, 2018 : 14,79 \$, 2019 : 15,09 \$). |
| International Forest Products Limited (capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | <p>23.1 – Les officiers employés à bord des navires éloignés de la base opérationnelle doivent recevoir des provisions pour la préparation et le service des repas.</p> <p>23.2 – Sur les bâtiments qui ne sont pas destinés à l'hébergement et qui ne sont pas approvisionnés seront fournis une indemnité mensuelle de subsistance, du thé, du café, du sucre et du lait en conserve.</p> <p>1^{er} octobre 2014 : 235,22 \$ par mois; 1^{er} octobre 2015 : 239,93 \$ par mois; 1^{er} octobre 2016 : 245,92 \$ par mois; 1^{er} octobre 2017 : 252,07 \$ par mois; 1^{er} octobre 2018 : 259,63 \$ par mois.</p> <p>Lorsque l'officier travaille plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée est de 16,00 \$ au lieu d'un repas chaud.</p> <p>23.3 – Les officiers qui acceptent un poste à l'extérieur de leur base opérationnelle en raison de leur ancienneté et qui n'acceptent pas l'indemnité de subsistance reçoivent une indemnité de repas de 45,95 \$ par jour, ajustée annuellement comme indemnité de subsistance.</p> |
| Vancouver Shipyards Co. Ltd. (travailleurs de la marine, constructeurs de navires et chaudronniers) | International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers | <p>6.12 – Lorsque l'employé travaille plus de deux heures après son quart de travail normal, mais moins de 3,5 heures, il recevra un salaire pour 30 minutes de travail au lieu d'une pause-repas et 70 % du taux du compagnon (maximum de 15 \$) pour le coût du repas. S'il travaille plus de 3,5 heures, l'entreprise lui fournira un repas chaud et une pause-repas de 30 minutes pour cette période, et à toutes les quatre heures par la suite. Les pauses-repas sont considérées ici comme une période de travail au même taux en vigueur pour les heures supplémentaires.</p> <p>A expiré le 28 février 2018.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| Vancouver Shipyards Co. Ltd. (autres employés) | United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America | 6.12 – Lorsque l'employé travaille plus de deux heures après son quart de travail normal, mais moins de 3,5 heures, il recevra un salaire pour 30 minutes de travail au lieu d'une pause-repas et 70 % du taux du compagnon (maximum de 15 \$) pour le coût du repas. S'il travaille plus de 3,5 heures, l'entreprise lui fournira un repas chaud et une pause-repas de 30 minutes pour cette période, et à toutes les quatre heures par la suite. Les pauses-repas sont considérées ici comme une période de travail au même taux en vigueur pour les heures supplémentaires. A expiré le 28 février 2018. |
| North Arm Transportation Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 2.03(1) – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis. 3.01(7) (Navettes) – Lorsque l'employé doit travailler plus de deux heures avant ou après son quart de travail normal, l'indemnité de repas octroyée fixée comme suit : 1 ^{er} octobre 2015 : 13,94 \$ 1 ^{er} octobre 2016 : 14,22 \$ 1 ^{er} octobre 2017 : 14,50 \$ 1 ^{er} octobre 2018 : 14,79 \$ 1 ^{er} octobre 2019 : 15,09 \$ |
| V. Ships Canada Inc. (employés du N/C <i>Juno Marie</i> – le capitaine et le chef mécanicien semblent être considérés comme des gestionnaires) | Syndicat international des marins canadiens | Indemnité d'épicerie – 26 \$ par jour A expiré le 14 novembre 2016 |
| Coastal Shipping Limited (lieutenants et mécaniciens) | Syndicat international des marins canadiens | 12.03 – Des repas seront servis au déjeuner, au dîner, au souper et aux déjeuners de nuit pour les personnes qui changent de quart ou qui font des heures supplémentaires |
| Coastal Shipping Limited (personnel non breveté) | Syndicat international des marins canadiens | 12.03 – Des repas seront servis au déjeuner, au dîner, au souper et aux déjeuners de nuit pour les personnes qui changent de quart ou qui font des heures supplémentaires |
| Island Tug & Barge Ltd. (capitaines, lieutenants, mécaniciens et | Guilde de la marine marchande du Canada | 21.01(2) – Lorsqu'un employé travaille pendant une révision ou des réparations, il doit recevoir une indemnité de subsistance indexée en fonction de l'augmentation de salaire : 1 ^{er} octobre 2014 : 51,14 \$ par jour; |

| | | |
|---|---|---|
| autres employés de la marine) | | <p>1^{er} octobre 2015 : 52,16 \$ par jour; 1^{er} octobre 2016 : 53,20 \$ par jour.</p> <p>32.01 – Des moyens de subsistance de qualité supérieure et en quantité suffisante doivent être fournis sur tous les navires.</p> <p>« I » – 5.1 – Les mariniers reçoivent une indemnité de subsistance de 14,84 \$ pour les quarts de 6 heures ou moins, de 29,71 \$ pour les quarts de 6 à 9 heures, et de 51,12 \$ pour les quarts de 9 à 12 heures. Ces montants sont indexés en fonction de l'augmentation de salaire, comme énoncé ci-dessus.</p> <p>« I » – 5.2 – Si le coût du repas excède le montant octroyé, des frais de repas raisonnables seront remboursés indépendamment. Lorsque les mariniers naviguent avec le navire, les repas seront fournis au lieu de l'indemnité.</p> <p>A expiré le 30 septembre 2017.</p> |
| Oceanex Inc. (employés non brevetés) | Syndicat international des marins canadiens | <p>16.5 – L'entreprise fera tout son possible pour fournir des repas nutritifs aux heures de repas.</p> <p>18.01 – Lorsque l'entreprise ne fournit pas de chambre et de nourriture dans le cadre de l'emploi, les employés se verront rembourser tous les frais d'hôtel et de repas justes et raisonnables.</p> |
| Anglo-Eastern Ship Management Ltd. (Fednav Limited) (mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | <p>25.06 – Si le repas n'est pas servi à bord par le cuisinier, une indemnité de 40 \$ par jour sera versée en plus des augmentations annuelles selon l'IPC à compter du 1^{er} mai 2015.</p> <p>A expiré le 30 avril 2018.</p> |
| Anglo-Eastern Ship Management Ltd. (Fednav Limited) (officiers de pont) | Guilde de la marine marchande du Canada | <p>25.06 – Si le repas n'est pas servi à bord par le cuisinier, une indemnité de 40 \$ par jour sera versée en plus des augmentations annuelles selon l'IPC à compter du 1^{er} mai 2015.</p> <p>A expiré le 30 avril 2018.</p> |
| Maersk Supply Service Canada Limited (personnel non breveté) | Syndicat international des marins canadiens | <p>13.2(ii) : Les frais de repas raisonnables sont remboursés durant les déplacements non maritimes.</p> |
| Rigel Shipping Canada Inc. (employés non brevetés) | Syndicat international des marins canadiens | <p>13.03 – Des mets nutritifs seront fournis aux employés à tous les repas, et des déjeuners de nuit seront disponibles pour les employés qui changent de quart ou qui font des heures supplémentaires.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | | 13.05 – Les employés ayant droit à des repas pendant leur travail pour l'entreprise verront leurs frais de repas remboursés, à condition qu'ils soient raisonnables, si l'entreprise n'est pas en mesure de fournir des repas à bord du navire. |
| Rigel Shipping Canada Inc. (officiers) | Guilde de la marine marchande du Canada | 14.02 – Les employés ayant droit à des repas pendant leur travail pour l'entreprise verront leurs frais de repas remboursés, à condition qu'ils soient raisonnables, si l'entreprise n'est pas en mesure de fournir des repas à bord du navire. Lettre d'entente 2 – Étant donné que le premier maître devrait travailler de longues heures au port pendant la manutention de la cargaison, l'entreprise lui versera une indemnité de repas manqué de 12,50 \$ pour chaque cargaison chargée et chaque cargaison déchargée. Si la même journée un deuxième port est utilisé pour décharger la cargaison, une autre indemnité de 12,50 \$ lui sera versée. A expiré le 31 août 2017. |
| Northern Transportation Company Limited (capitaines, officiers de pont et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 20.02 – Les officiers recevront une indemnité quotidienne de 50 \$ pour les repas si l'entreprise ne fournit pas de mets préparés à bord du navire pendant le séjour au port, ou pendant la mise en service ou l'arrêt annuels ou saisonniers. A expiré le 31 décembre 2017. |
| British Columbia Maritime Employers Association (travailleurs de l'industrie de débarbage) | International Longshore and Warehouse Union Canada | 25.02(4) (navire hauturier) – Lors des opérations de sauvetage, les repas sont fournis gratuitement lorsque les travailleurs ne peuvent pas descendre à terre. |
| British Columbia Ferry Services Inc. | BC Ferry and Marine Workers' Union | 18.05 – Lorsque l'employé travaille plus de 2,5 heures avant ou après son quart de travail normal, il aura droit à un remboursement de 11,75 \$ pour son repas et à une pause-repas payée d'une demi-heure. Il aura ensuite droit à un remboursement et à une pause après quatre heures supplémentaires, puis après chaque tranche de trois heures supplémentaires. 29.07 (navires de douze heures) – Si un employé habite à son domicile, mais travaille à bord d'un navire en carénage sur lequel l'équipage est |

| | | |
|--|---|--|
| | | hébergé, cet employé a droit à une indemnité de repas. |
| Svitzer Canada Limited (cuisiniers et matelots) | Unifor, local 4343 | Article 15 – Si les frais de subsistance ne sont pas prévus en raison du carénage ou autre, les employés vivant dans la région et travaillant selon un horaire quotidien recevront 15,00 \$ pour couvrir les frais de repas du midi ou les dépenses raisonnables sur présentation d'un reçu, et les employés des remorqueurs en carénage situés dans un autre port que le port d'attache recevront soit un remboursement pour les frais de repas raisonnables sur présentation d'un reçu, soit une indemnité quotidienne de 24,43 \$ pour les repas. |
| Comtug Limited (au nom de North Atlantic Refining Limited) (officiers brevetés) | Guilde de la marine marchande du Canada | 12.03 – Indemnité de 75 \$ par jour de déplacement hors du navire. |
| Nanaimo Port Authority (débardeurs, patrouilles maritimes et personnel de bureau) | International Longshore and Warehouse Union, local 517 (CLC) | 17.04 – Si le travail supplémentaire prévu est assez long pour comprendre une deuxième période de repas, l'employé a droit à une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 20 \$. |
| Fraser River Pile and Dredge (GP) Inc. (capitaines, officiers de pont et mécaniciens) | Guilde de la marine marchande du Canada | 14.01 – Les officiers qui séjournent à bord reçoivent des moyens de subsistance de la plus haute qualité qui soit. 15.03 – Les officiers qui ne séjournent pas à bord reçoivent une indemnité de subsistance de 20 \$ pour les quarts de travail de 8 heures et de 40 \$ pour les quarts de travail de 12 heures. |
| Atlantic Pilotage Authority (capitaines de vedette) | Guilde de la marine marchande du Canada | 26.09 – Une personne travaillant trois heures supplémentaires ou plus a droit à un remboursement de 20 \$ pour la période de huit heures ou une partie de cette période des heures supplémentaires continues. |
| Pacific Pilotage Authority (pilotes du fleuve Fraser) | Guilde de la marine marchande du Canada | Annexe C.2 : Chaque pilote reçoit une somme raisonnable pour couvrir les frais de transport entre le lieu d'expédition et le navire assigné. Lettre d'entente 1 : Annexe C.2 : L'annexe C.2 comprend les frais de repas. Le montant de 153 \$ augmente annuellement selon l'IPC de Vancouver depuis avril 2013. |

| | | |
|--|--|--|
| Great Lakes Pilotage Authority, Ltd. (pilotes du Lac Ontario et de ports) | Guilde de la marine marchande du Canada | <p>11.02 – Pour chaque affectation, les employés reçoivent une somme forfaitaire pour couvrir leurs déplacements et leurs frais de subsistance :</p> <p>En vigueur le 1^{er} avril 2012 : 185,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2013 : 190,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2014 : 195,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2015 : 205,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2016 : 210,00 \$.</p> <p>A expiré le 31 mars 2017.</p> |
| Marine Atlantic Incorporated (capitaines, chefs mécaniciens et ingénieurs électriciens en chef) | Guilde de la marine marchande du Canada | 27.1 – Repas et hébergement à fournir |
| Marine Atlantic Incorporated (équipage et personnel) | Unifor, local 4285 | <p>29.1f) : L'équipage reçoit la même qualité d'aliments que les officiers.</p> <p>29.1g) : Un repas sera offert aux employés travaillant sur des quarts de nuit.</p> <p>29.1j) : Lorsque les navires ne sont pas en service, mais que les employés sont tenus d'y travailler, bien qu'aucun repas ne soit fourni sur le navire ou sur un autre navire, les repas seront alors fournis à terre.</p> <p>29.1k) : L'entreprise et le syndicat forment un comité pour discuter des changements substantiels apportés à la liste des repas des employés.</p> |
| Cancrew Enterprises Limited (Umiak 1) (tous les officiers brevetés) | Guilde de la marine marchande du Canada | 25.02 – Le remboursement des repas est possible seulement si les déplacements se font pour se rendre au navire (sous réserve de l'approbation du service des ressources humaines pour le mode de transport utilisé). |

3. Indemnités de repas lorsque les repas ne sont pas fournis après trois heures supplémentaires

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|--------------------------|---|
| 30.09 Indemnité de repas | Amendement de l'article 30.09a), b) et c) ainsi : |

| | |
|---|---|
| <p>Si l'Employeur ne fournit pas de repas pour un poste, l'officier qui travaille trois heures supplémentaires consécutives ou plus pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de 10,00 \$.</p> <p>Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.</p> <p>Si l'Employeur ne fournit pas de repas pour un poste, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires sans interruption pour une période excédant celle prévue à l'alinéa 30.09a) se voit rembourser un montant de 10,00 \$ pour un (1) repas supplémentaire à chaque tranche de quatre heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite.</p> <p>Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.</p> <p>a. Si l'Employeur ne fournit pas de repas pour un poste, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires un jour de repos en sus des heures supplémentaires prévues se voit rembourser un montant de 10,00 \$ pour un repas après trois heures de travail supplémentaires consécutives en sus de la période supplémentaire de travail prévu, puis reçoit un autre montant de 10,00 \$ pour chaque tranche de quatre heures supplémentaires subséquentes.</p> <p>Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.</p> | <p>Remplacer le montant selon la Directive sur les voyages du Conseil national mixte</p> |
|---|---|

Commentaires

Actuellement, l'Employeur accorde une indemnité de repas de 10 \$ si les repas ne sont pas fournis et si l'officier est tenu de travailler plus de trois heures supplémentaires.

Lorsque cette situation se présente, la Guilde réitère son argument selon lequel il est difficile, voire impossible, de trouver un restaurant qui sert un repas d'au plus 10 \$.

Encore une fois, pour les raisons énoncées ci-dessus, la Guilde soutient que le tarif du CNM est plus raisonnable et plus approprié et demande donc au conseil d'accepter sa proposition.

Proposition de la Guilde – Article 35.04 – Administration de la paye

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|---|--|
| 35.04 Lorsque l'Employeur exige de l'officier qu'il exécute les tâches d'un poste d'un échelon supérieur à titre intérimaire pendant au moins un (1) jour ouvrable complet, l'officier touche, pendant la période en question, une rémunération provisoire calculée à compter de la date où il commence à remplir ses fonctions, comme s'il avait été nommé à ce poste. | 35.04 Lorsque l'Employeur exige de l'officier qu'il exécute les tâches d'un poste d'un échelon supérieur à titre intérimaire pendant au moins un (1) jour ouvrable complet, l'officier touche, pendant la période en question, une rémunération provisoire calculée à compter de la date où il commence à remplir ses fonctions, comme s'il avait été nommé à ce poste. Les heures travaillées à un tel poste sont cumulatives aux fins de calcul de l'augmentation de la rémunération. |

Discussion

Selon le libellé actuel, la période de rémunération pour les officiers à temps plein est de 12 mois.

Les problèmes actuels de dotation et de maintien en poste des employés font en sorte qu'un grand nombre de postes sont vacants. Par conséquent, de nombreux employés se voient offrir d'occuper un poste d'un échelon supérieur pendant une période prolongée. Cependant, cette période durera souvent moins d'un an, mais pourrait s'étendre sur neuf ou dix mois. Ensuite, l'employé retournerait à son poste, et après quelques mois, il pourrait reprendre le même poste à titre intérimaire et y travailler neuf mois de plus. Au cours de cette deuxième période de neuf mois, l'employé retourne au bas de l'échelle salariale et y demeure pour tout l'intérim.

Bien que l'employé ait travaillé globalement pendant 18 ou 19 mois à ce poste, les mois qu'il a cumulés au poste intérimaire ne sont pas considérés pour son augmentation. Théoriquement, un employé pourrait occuper un poste pendant 11 mois et trois

semaines, retourner à son poste habituel pendant une semaine, puis reprendre le poste intérimaire et ne pas être admissible à une augmentation de salaire.

Si le temps de travail au poste intérimaire avait été cumulatif, l'employé aurait pu obtenir une augmentation de salaire de 3,5 % après un an.

Aussi, un employé qui a occupé un poste intérimaire à un échelon supérieur pendant 14 mois serait admissible à l'augmentation après 12 mois. Lorsque l'intérim est interrompu, après 14 mois, en raison d'un bref retour à son poste habituel, l'employé aura perdu son augmentation et retournera au bas de l'échelle lorsqu'il reprendra le même poste de l'échelon supérieur. Au minimum, un employé qui a obtenu une augmentation après avoir occupé un poste intérimaire pendant 12 mois devrait être rémunéré à l'échelon le plus élevé des deux lorsqu'il reprendra ses fonctions à ce poste intérimaire.

La Guilde soutient qu'il est injuste de récompenser l'Employeur pour des pratiques de dotation inappropriées. Si les postes avaient été pourvus de manière permanente, l'Employeur aurait été tenu de payer l'augmentation applicable. La Guilde soutient que sa proposition est juste et raisonnable vu les circonstances et qu'il est injuste de continuer à pénaliser les officiers qui assument des fonctions supplémentaires à la demande de l'Employeur. Pour ces raisons, la Guilde demande respectueusement au conseil d'accéder à sa proposition.

Proposition de la Guilde – Article 40.02 – Indemnité de travail salissant

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde |
|--|--|
| <p>40.02 La surveillance ou l'inspection des tâches précisées aux clauses 40.01a), b), c) et d) ne donne pas droit à l'indemnité prévue à la clause 40.01.</p> | <p>40.02</p> <p>a) La surveillance ou l'inspection visuelle de ce qui est précisé aux clauses 40.01a), b), c) et d) ne donne pas droit à l'indemnité prévue à la clause 40.01.</p> <p>b) À des fins de clarification, lorsque l'inspection des tâches comprend un travail manuel, une réparation, un entretien, ou un contact physique tel qu'il est décrit à l'alinéa 40.01, l'officier a alors droit à l'indemnité.</p> |

L'indemnité de travail salissant

Le type de travail qui constitue un « travail salissant » est mieux décrit par le libellé actuel de la convention collective :

40.01 Tout officier est tenu :

- (a) de travailler dans la cale et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de 15 minutes, ou
- (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, ou
- (c) de travailler sur le dessus de chaudières à vapeur sous pression, ou
- (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, ou

- (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,
- (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.

L'officier reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au taux horaire normal pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail effectué.

Il y a sur certains navires des endroits où les officiers sont tenus d'effectuer un « travail salissant », comme il est décrit à l'article 40.01; certains de ces endroits sont si exigus que l'officier se trouve dans la cale, par exemple, seulement des pieds à la taille. Dans ces cas, l'officier se voit parfois refuser son indemnité de « travail salissant ».

Selon l'argument de la Guilde, cette interprétation du moment où un officier a droit à l'indemnité de travail salissant est absurde, car elle provoque des situations où les officiers sur les grands navires ont droit à l'indemnité de travail salissant pour exactement le même type de travail effectué que les officiers des petits navires qui se voient refuser l'indemnité.

À la connaissance de la Guilde, du point de vue des opérations et de la gestion, il a été généralement reconnu que si les tâches d'inspection comportent un « travail salissant », l'indemnité doit logiquement s'appliquer, ce qui assure une cohérence globale dans l'application de l'indemnité entre les officiers mobilisés pour exécuter ces opérations.

La Guilde demande donc au conseil d'accepter sa proposition.

Proposition de la Guilde – Article 43 – Durée et renouvellement

| Libellé actuel | Proposition de la Guilde | Proposition de l'Employeur |
|---|--|---|
| 43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2014. | 43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2014 2019. | 43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2014 2018. |
| 43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, la convention entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2013. | 43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, la convention entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2013 2014. Les avantages et les éléments monétaires entreront en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2014. | 43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1 ^{er} avril 2013 à la date de sa signature. 43.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans un délai de 150 jours à compter de la date de la signature. |

Durée – Article 43.01

Les parties négocient depuis plusieurs années et, malgré tous leurs efforts, n'ont pas réussi à s'entendre sur les modalités du renouvellement.

Les parties présenteront leurs arguments devant le conseil en mai 2018, et la Guilde prévoit que ce sera un peu plus tard dans la même année que la décision sera rendue.

La Guilde soutient que la date d'expiration qu'elle propose, soit le 31 mars 2019, est plus qu'appropriée dans les circonstances.

À l'inverse, l'insistance de l'Employeur à fixer la date d'expiration avant même que les parties ne présentent leurs arguments au conseil est plutôt illogique.

La Guilde demande donc respectueusement au conseil d'accéder à sa proposition.

Rétroactivité – Article 43.02

Le libellé actuel de la convention collective stipule simplement que la convention entre en vigueur le 1^{er} avril 2013, c.-à-d. la première date à laquelle la convention actuelle est entrée en vigueur. Comme le sait le conseil, cela signifie que les conditions de travail se poursuivent jusqu'à ce que les parties s'entendent et signent le renouvellement de la convention collective. Cette dernière contient habituellement une clause précisant les éléments monétaires, comme les salaires et les indemnités, et sera rétroactive depuis le début du renouvellement.

La proposition de la Guilde vise à modifier cette clause de sorte qu'elle précise que « les avantages et les éléments monétaires » entreraient automatiquement et rétroactivement en vigueur au 1^{er} avril 2014, c.-à-d. la première date à laquelle la nouvelle convention entrerait en vigueur. Selon la Guilde, les avantages et les éléments monétaires sont des avantages acquis qui devraient être admissibles à un rajustement rétroactif reposant sur une révision salariale.

La Guilde soutient que la rétroaction des éléments monétaires, y compris les indemnités, devrait être évidente; cependant, un courriel de Ted Leindecker du 13 septembre 2017 indique que l'Employeur envisage un rajustement à la suite d'une révision de salaire seulement pour les indemnités suivantes :

- Rémunération pour services supplémentaires – également appelé « indemnité de responsabilités supplémentaires » (appendice G);
- Heures supplémentaires travaillées;
- Indemnité de maternité;
- Indemnité parentale;
- Paiement forfaitaire de congé annuel et de rémunération pour services supplémentaires;
- Indemnité de départ;
- Rémunération pour le mois du décès;
- Mesure de soutien à la transition.

Dans son courriel, M. Leindecker suggère qu'il pourrait y en avoir d'autres, mais qu'une décision devrait être prise en fonction du droit ou de l'indemnité envisagés.

Voir l'**onglet 27**, Livre de documents de la Guilde, courriel de Ted Leindecker du 13 septembre 2017.

M. Leindecker ne précise pas sur quelle base l'Employeur déterminerait si un autre type d'indemnité serait rajusté rétroactivement à la suite d'une révision salariale.

La Guilde soutient que, conformément aux principes habituels de négociations collectives applicables, les éléments suivants devraient être rétroactifs en fonction de toute augmentation financière :

- L'indemnité de travail salissant (article 40);
- Les indemnités mensuelles et d'instruction en mer des élèves-officiers (appendice E). À cet égard, la Guilde a constaté que les élèves-officiers ne sont payés que par indemnités et devraient donc avoir droit à la rétroactivité;
- Les indemnités spéciales (appendice F; p. ex. : indemnité de spécialiste en sauvetage, indemnité pour application des règlements sur les pêches, indemnités pour abordage armé, indemnité de plongée, indemnité pour l'équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire);
- L'indemnité de responsabilités supplémentaires (appendice G);
- Les augmentations, étant donné que ces indemnités sont une forme de rémunération.

La Guilde soutient que l'article 2.01a) appuie cette position et définit les « indemnités » comme une « rémunération payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires, ou dans le cas d'un élève-officier de la Garde côtière canadienne, un montant payable pour défrayer les dépenses de l'élève-officier », et il en va de même pour l'article 2.01q), qui définit la « rémunération » comme « la paye et les indemnités ».

Autres commentaires sur les propositions de l'Employeur

En vigueur à la « date de signature »

L'Employeur propose que la convention entre en vigueur à la « date de signature ». La Guilde soutient que cette proposition, en plus d'être complètement égoïste, n'est pas conforme aux principes normatifs de la négociation de conventions collectives.

Notamment, dans le cas d'un retard d'au moins quatre ans sans faute imputable à la Guilde ou à ses membres, il est tout à fait injuste que l'Employeur tente maintenant de récupérer un avantage économique à la suite d'un retard mutuellement convenu dans le but de conclure une convention collective de bonne foi.

La Guilde soutient que, conformément aux principes habituels d'arbitrage de différends, tous les éléments économiques devraient entrer en vigueur au début de la convention collective et être mis en œuvre le plus rapidement possible.

Mise en œuvre dans un délai de 150 jours

L'Employeur propose l'introduction d'un nouvel article 43.03, qui imposerait une date limite d'entrée en vigueur du renouvellement de la convention collective, afin que la mise en œuvre s'effectue dans les 150 jours suivant la date de signature.

De plus, l'article 117b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* stipule que :

117 Sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits dont l'Employeur peut avoir besoin à cette fin, **les parties à une convention collective commencent à appliquer celle-ci :**

- a) au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;
- b) en l'absence de délai de mise en application, **dans les 90 jours suivant la date de la signature de la convention** ou dans le délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que fixe la Commission sur demande de l'une ou l'autre des parties.

Bien que la Guilde ne s'oppose pas à une date limite pour la mise en œuvre du renouvellement de la convention collective, elle s'oppose toutefois à un délai de 150 jours pour mettre en œuvre les conditions d'emploi de ses membres. La Guilde estime respectueusement qu'un délai de près de six mois pour mettre en œuvre les conditions de renouvellement est tout simplement trop long. Le gouvernement fédéral est un Employeur sérieux doté d'un important personnel de ressources humaines, dont la fonction est de veiller à ce que les obligations de l'Employeur en vertu de la convention collective soient respectées.

La Guilde demande que la proposition de l'Employeur à cet égard soit rejetée.

Proposition de la Guilde – NOUVEL article 43.03

La Guilde propose que l'article 43 soit modifié de sorte qu'il comprenne le nouvel article suivant :

43.03 Avant le calcul de la paie, des indemnités et des avantages rétroactifs, l'Employeur doit procéder à la vérification complète des feuilles de paie de chaque officier, à compter du 1^{er} avril 2015. Elles doivent être achevées dans les 90 jours suivant la date de signature de la présente convention. Toutes les sommes dues aux officiers à la suite de ces vérifications doivent leur être versées dans les 30 jours suivant la fin de la vérification.

Discussion

Depuis le lancement du système de paie Phoenix en février 2016, les employés ont eu beaucoup de difficultés à recevoir leur salaire. Comme il a été largement rapporté dans les médias, la mise en œuvre du système était truffée d'erreurs. Par exemple, les employés ont été sous-payés, trop payés ou pas payés du tout.

Même si les problèmes découlant de la mise en œuvre du système de paie Phoenix ont eu des répercussions sur l'ensemble de la fonction publique fédérale, les employés de la Garde côtière ont été touchés de façon disproportionnée. Ces employés ont des horaires très différents des autres employés de la fonction publique, car ils peuvent être en mer pendant des semaines, travailler selon des quarts de travail et faire des heures supplémentaires, ce qui entraîne des changements à chaque période de paie. Des employés ont refusé des heures supplémentaires et d'autres ont hésité à occuper des postes supérieurs en raison des répercussions sur leur salaire de base et de leurs craintes de ne pas être payés. Cette situation a d'ailleurs entraîné des préoccupations en matière d'effectifs.

Voir l'**onglet 28**, Livre de documents de la Guilde, « Phoenix causing Coast Guard Personnel crunch », *Chronical Herald*, publié le 21 février 2018.

Bien que les membres de la Guilde aient déposé des griefs concernant le manquement de l'Employeur à les payer convenablement et conformément à leurs droits et bien que la Guilde ait déposé une plainte pour pratique de travail déloyale, les mécanismes mis en place pour verser aux employés les sommes dues ont été inefficaces. Par conséquent, la Guilde propose que l'Employeur procède à une vérification complète de la rémunération versée et à verser aux employés à compter du 1^{er} avril 2015, et que les sommes dues aux employés soient payées dans les 30 jours suivant cette vérification.

Pratiquement tous les membres de la Guilde comptent recevoir leur salaire au moment prévu. Le but de la proposition de la Guilde est de s'assurer que les employés sont

rémunérés correctement et de démontrer l'engagement de l'Employeur à prendre des mesures significatives pour garantir leur salaire aux membres.

Pour ces raisons, la Guilde demande respectueusement au conseil d'accéder à sa proposition.

Proposition de l'Employeur – Article 12.01 – Exposé des fonctions

La Guilde est d'accord avec la proposition de l'Employeur visant à modifier l'article 12.01 et, par la présente, demande au conseil de rendre une ordonnance à cet effet.

| Libellé actuel | Proposition de l'Employeur | Réponse de la Guilde |
|--|---|--|
| 12.01 Sur demande écrite, un officier a droit à un exposé officiel de ses fonctions et de ses responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote qui y est attribuée. | 12.01 Sur rendez-vous demande écrite , un officier recevra a droit à un exposé officiel de ses fonctions et de ses responsabilités substantives , y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote qui y est attribuée. | <i>La Guilde accepte l'amendement proposé par l'Employeur à l'article 12.01.</i> |

Proposition de l'Employeur – Article 14.01 – Information destinée aux officiers

| Libellé actuel | Proposition de l'Employeur | Réponse de la Guilde |
|---|---|--|
| 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. | 14.01 L'Employeur accepte de remettre à chaque officier un exemplaire de la convention collective. Afin de remplir l'obligation de l'Employeur en vertu de la présente clause, les employés peuvent accéder par voie électronique à la présente convention. Si un tel accès est indisponible ou s'avère peu pratique, l'employé recevra, sur demande, un exemplaire papier de la convention. | La Guilde propose que cette clause soit renouvelée sans modifications. |

Discussion sur la proposition de l'Employeur

En vertu du libellé actuel de la convention collective, l'Employeur doit préparer un exemplaire papier de la convention, qu'il remettra à chaque officier.

Au cours de cette ronde de négociations, l'Employeur a déposé un libellé qui lui permettrait de s'acquitter de son obligation en vertu de cette clause en donnant aux employés un accès électronique à la convention collective. Bien que le libellé proposé par l'Employeur permette aux employés de demander un exemplaire papier de la convention collective si l'accès électronique s'avérait « indisponible ou peu pratique », la Guilde soutient que ce nouveau libellé est carrément inadéquat.

Comme le sait le conseil, la plupart des officiers de navire exercent leurs fonctions en mer, à bord d'un navire. Cela signifie que non seulement les officiers travaillent à bord du navire, mais qu'ils s'y 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et parfois durant des semaines. Bien que les navires du gouvernement offrent un accès à Internet à bord, la connexion peut parfois, au mieux, être qualifiée d'« instable ». De plus, l'accès à Internet est limité, réglementé et programmé selon un horaire strict.

Par exemple, l'ordre d'opérations 130.00 de la Garde côtière sur l'utilisation des réseaux électroniques à bord des navires stipule clairement que « la politique de la GCC limite la connectivité informatique des réseaux administratifs de la GCC à bord

des navires et à terre pour les ordinateurs lui appartenant, et qui sont gérés par la GCC et convenablement sécurisés ». En outre, « les ordinateurs personnels ou les appareils électroniques[...] ne sont pas autorisés à accéder aux réseaux administratifs et opérationnels de la GCC ». La Politique sur l'utilisation des réseaux électroniques stipule d'emblée que seulement si la situation est « économiquement et techniquement réalisable », les navires de la GCC auront le même niveau d'accès aux réseaux électroniques ministériels que leurs collègues à terre (article 1.2).

Voir l'**onglet 29**, Livre de documents de la Guilde, Ordre d'opérations 130.00 de la Garde côtière, Utilisation des réseaux électroniques à bord des navires.

Tout utilisateur qui souhaite utiliser le réseau du navire doit remplir les documents et les formules appropriés (article 2.8), mais il doit être au fait de ce qui suit :

Les utilisateurs doivent noter que la connectivité aux réseaux terrestres n'est pas garantie. Les services de communication avec la terre ferme sont limités et partagés avec d'autres navires. Selon la demande de service, la connectivité avec la terre ferme peut se dégrader ou s'avérer indisponible. Les utilisateurs ne doivent pas s'attendre à une connectivité ou à un rendement particuliers de la part du réseau (article 3.2).

La solution actuelle de connectivité par satellite des navires est une solution nationale. La bande passante est partagée entre tous les navires équipés de cette solution. La bande passante disponible par satellite est considérée comme faible même selon les normes des fournisseurs de services Internet à domicile, sans compter qu'elle est onéreuse. Les utilisateurs des deux réseaux doivent se souvenir en tout temps que la bande passante fonctionne à son plein potentiel et ils devraient, par conséquent, limiter leur navigation sur le réseau (p. ex., ne pas télécharger des fichiers lourds à moins qu'ils soient essentiels aux opérations du navire) (article 3.5).

De plus, la confidentialité est compromise même lorsque les utilisateurs accèdent à Internet, et la Politique avertit explicitement que « tous les réseaux électroniques à bord des navires font l'objet d'une surveillance pour déterminer s'ils sont ou non conformes à la politique gouvernementale [...] et] d'une analyse opérationnelle des registres indiquant les sites Internet visités » (article 3.3).

De l'avis de la Guilde, étant donné que l'accès électronique est illusoire pour bon nombre de ses membres en raison de la nature de leur travail, la proposition de l'Employeur est inappropriée et peu pratique.

La Guilde souligne également que l'Employeur, lorsqu'il demande à ses employés de suivre un cours en ligne ou de participer à un sondage de la fonction publique, doit régulièrement prendre des mesures supplémentaires (qu'il fournisse, par exemple, l'information sur des disques) pour s'assurer que les employés à bord des navires sont en mesure d'accomplir la tâche demandée sans devoir compter sur Internet.

La Guilde ajoute également qu'un accès immédiat aux modalités régissant le travail d'un employé est un droit fondamental de chaque membre de l'unité de négociation. La négociation des conditions d'emploi est parmi les éléments les plus importants pour lesquels les membres de la Guilde paient des cotisations syndicales. Par conséquent, un refus d'accès au document de base qui établit leurs droits irait à l'encontre du système sur lequel repose le régime de négociation collective. La Guilde soutient que ses membres doivent pouvoir vérifier et confirmer leurs droits, au besoin, et que le fardeau de demander un exemplaire papier de la convention collective si l'accès électronique s'avérait « indisponible ou peu pratique » ne devrait pas leur être imposé étant donné qu'ils peuvent être en mer pendant des semaines.

Pour ces raisons, la Guilde demande que le libellé soit renouvelé sans modifications.

Proposition de l'Employeur – Article 20 – Congé annuel payé

| Libellé actuel | Proposition de l'Employeur | Réponse de la Guilde |
|---|---|--|
| <p>20.10 Report ou épuisement des congés annuels</p> <p>a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il a droit, la portion inutilisée de ces crédits, jusqu'à concurrence de 280 heures pour les officiers visés aux appendices K et L, 294 heures pour les officiers visés à l'appendice I, 326,2 heures pour les officiers visés à l'appendice J, et 336 heures pour les officiers visés à l'appendice H, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Les crédits de congé annuel qui excèdent les nombres maximaux susmentionnés sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste qu'il occupe le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>b)</p> <p>i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de signature de la présente convention ou à la date à laquelle un officier devient assujéti à la présente convention, l'officier aura accumulé plus que la limite prévue à l'alinéa a) ci-dessus concernant les crédits de</p> | <p>20.10 Report ou épuisement des congés annuels</p> <p>a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il a droit, la portion inutilisée de ces crédits, jusqu'à concurrence de 240 280-heures pour les officiers visés aux appendices K et L, 252 294-heures pour les officiers visés à l'appendice I, 279,6 326,2-heures pour les officiers visés à l'appendice J, et 288 336-heures pour les officiers visés à l'appendice H, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Les crédits de congé annuel qui excèdent les nombres maximaux susmentionnés sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste qu'il occupe le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>b)</p> <p>i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de signature de la présente convention ou à la date à laquelle un officier devient assujéti à la présente convention, l'officier aura accumulé plus que la limite prévue à l'alinéa a) ci-dessus concernant les crédits de congé annuel inutilisés au cours des années précédentes; ce nombre représentera le maximum de congé accumulé de l'officier.</p> | <p><i>La Guilde propose que cette clause soit renouvelée sans modification, car il n'y a nul besoin de modifier l'article 20.10.</i></p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>congé annuel inutilisés au cours des années précédentes; ce nombre représentera le maximum de congé accumulé de l'officier.</p> <p>ii) Les crédits de congé annuel inutilisés équivalant au maximum de congés accumulés de l'officier doivent être reportés à l'année suivante.</p> <p>iii) Les crédits de congés annuels inutilisés qui excèdent le maximum de congés accumulés de l'officier sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste qu'il occupe le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> | <p>ii) Les crédits de congé annuel inutilisés équivalant au maximum de congés accumulés de l'officier doivent être reportés à l'année suivante.</p> <p>iii) Les crédits de congés annuels inutilisés qui excèdent le maximum de congés accumulés de l'officier sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste qu'il occupe le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> | |
|--|---|--|

Discussion

L'Employeur propose de réduire le nombre de jours de congé annuel accumulés, mais inutilisés que peut reporter l'officier. Les crédits inutilisés par rapport au plafond actuel seraient alors payés en argent.

La Guilde s'oppose à cette proposition simplement parce que l'officier a acquis ces crédits et qu'il a donc le droit de les utiliser. Les plafonds existants ne sont pas déraisonnables et sont en place depuis de nombreuses années. En fait, les dispositions de report actuelles sont basées sur des calculs mathématiques et non sur des montants arbitraires. Par exemple, les officiers visés par l'appendice H sont autorisés à reporter 336 heures parce qu'ils peuvent reporter suffisamment de crédits de congé annuel pour couvrir un cycle de 28 jours au moyen des crédits inutilisés selon la formule suivante :

$$\begin{aligned}
 &12 \text{ heures de congé sont requises pour prendre un jour de congé selon} \\
 &\text{l'appendice H} * 28 \text{ jours} \\
 &= 336
 \end{aligned}$$

Des calculs mathématiques semblables ont servi à obtenir le nombre accordé pour un report dans d'autres systèmes d'établissement des horaires.

Cependant, en raison des problèmes de recrutement et de maintien en poste des employés, qui demeurent irrésolus par l'Employeur, les officiers sont parfois incapables de prévoir leur congé.

La Guilde soutient que, dans de telles circonstances, il serait hautement injuste que l'Employeur soit autorisé à simplement payer les congés annuels à ses employés.

Les membres de la Guilde ont le droit de prendre le congé annuel qu'ils ont acquis. Ces employés occupent des postes accompagnés de grandes responsabilités, et la Guilde soutient qu'il est crucial pour leur bien-être et leur santé que les membres aient le droit de prendre un congé annuel. En ce sens, la proposition de l'Employeur va à l'encontre de son prétendu objectif de promouvoir le « bien-être des employés » dans son nouveau protocole.

Pour ces raisons, la Guilde demande respectueusement au conseil de refuser la proposition de l'Employeur.

Proposition de l'Employeur – Article 36.04 – Appréciation du rendement et dossier de l'officier

La Guilde accepte l'amendement proposé par l'Employeur à l'article 36.04 et demande respectueusement au conseil d'intégrer les modifications à sa décision.

| Libellé actuel | Proposition de l'Employeur | Réponse de la Guilde |
|--|---|---|
| <p>36.04 Sur demande écrite de l'officier, un avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été déposé au dossier personnel de l'officier doit être détruit au terme de la période de deux ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.</p> | <p>36.04 Sur demande écrite de l'officier, un avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été déposé au dossier personnel de l'officier doit être détruit au terme de la période de deux ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. À cette période s'ajoutera automatiquement la durée de toute période de congé sans solde.</p> | <p><i>La Guilde accepte l'amendement à l'article 36.04 proposé par l'Employeur.</i></p> |

Proposition de l'Employeur – Article 29 – Indemnité de départ

Les parties ont signé les amendements à l'article 29 le 5 février 2015. Un exemplaire de la version signée est joint à l'**onglet 2** du Livre de documents de la Guilde. La Guilde demande par la présente que le conseil introduise les signatures aux modalités de sa décision.

Proposition de l'Employeur –

NOUVEAU protocole d'entente sur le bien-être des employés

| Proposition de l'Employeur | Réponse de la Guilde |
|---|--|
| <p>La Guilde joint la proposition présentée par l'Employeur lors des négociations, bien que l'Employeur n'ait pas intégré de libellé précis au dépôt de sa formule 9 auprès du conseil. La Guilde se réserve le droit d'ajouter des arguments si l'Employeur modifie sa proposition présentée au conseil.</p> <p>Le présent protocole d'entente vise la mise en vigueur de la convention collective conclue entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après nommés « les parties ») concernant le bien-être des employés.</p> <p>Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui sera axé sur l'amélioration du bien-être des employés et la réintégration dans leur milieu de travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.</p> <p><u>Principales caractéristiques</u></p> <p>Le PSME comportera les caractéristiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tel qu'il est précisé dans les conventions collectives; • Un maximum de 26 semaines (130 jours ouvrables) de prestations avec soutien du revenu à 100 %; • L'affectation annuelle sera de neuf jours de congé de maladie payés pour cause de maladie ou de blessure qui ne sont pas visés par les paramètres du PSME; • 100 % du revenu de soutien pendant la période de référence de trois jours (ouvrables) une fois que la demande de l'employé est approuvée; | <p>En réponse à la proposition de l'Employeur de mettre en œuvre un protocole d'entente concernant les questions de bien-être des employés, la Guilde propose la lettre d'intention ci-dessous. La Guilde propose que la convention collective actuelle soit renouvelée sans modifications et que cette question soit reportée à la prochaine ronde de négociations collectives.</p> <p>Le présent protocole d'entente vise la mise en vigueur de la convention collective conclue entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après nommés « les parties ») concernant le bien-être des employés.</p> <p>Les parties exploreront la création d'un Comité de soutien au mieux-être des employés (CSME) qui sera axé sur l'amélioration du bien-être des employés et la réintégration dans leur milieu de travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.</p> <p>Le comité sera composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur, provenant du ministère de la Défense nationale, du ministère des Pêches et des Océans et du Conseil du Trésor, et de représentants de la Guilde. Le comité sera coprésidé par un représentant de la Guilde et un représentant de l'Employeur.</p> <p>Le comité déterminera le mandat et un plan de travail.</p> <p>Le temps consacré au comité par les membres de la Guilde sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'Employeur accorde, en vertu de l'article 17.07, un congé payé aux employés qui exercent de telles activités, y compris le temps de préparation et de déplacement.</p> |

- Les maladies chroniques ou épisodiques admissibles seront exemptées du délai de carence;
- La période de référence sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée en vertu du PSME dans les 30 jours;
- Les employés ont le droit de reporter à l'exercice suivant un maximum de trois jours de congé de maladie inutilisés à la fin de l'exercice financier;
- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuels cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés qui ont accumulé un nombre de congés de maladie excédant 26 semaines auront le droit de reporter les congés excédentaires pour garantir un soutien prolongé du revenu à 100 % avant d'avoir accès à l'AILD;
- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- Services de gestion internes et de retour au travail axés sur le soutien aux employés en cas de maladie ou de blessure;
- Un employé inscrit au PSME sera réputé un congé payé;
- L'ensemble des coûts d'administration du PSME seront assumés par l'Employeur;
- Augmentation d'un jour de congé pour obligations familiales.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur ayant une orientation et un engagement à long terme auprès de la haute direction des parties.

Le comité directeur et le comité technique seront formés dans les 60 jours après la date de signature.

Le comité doit être formé dans les six mois suivant la date de signature de la nouvelle convention collective.

Le comité doit s'efforcer de produire les ententes et les documents nécessaires pour améliorer le bien-être des employés. Le comité s'efforce de revoir les principes clés suivants :

- L'augmentation du congé pour obligations familiales;
- Les paramètres de soutien du revenu, le traitement des congés de maladie accumulés et les modifications corrélatives aux dispositions actuelles sur les congés dans les conventions collectives;
- Les considérations en matière de confidentialité;
- L'évaluation interne ainsi que les processus d'approbation et de refus;
- La gestion de cas et l'administration;
- Les mesures prises par l'Employeur pour assurer le retour rapide et sécuritaire des employés au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure;
- Les options offertes pour des traitements médicaux alternatifs;

Les autres mesures qui appuieraient une approche intégrée pour gérer le bien-être des employés de la fonction publique fédérale, notamment les moyens de réduire et d'éliminer les menaces visant le bien-être au travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail et l'abus de pouvoir;

La contribution à une main-d'œuvre en santé grâce à des considérations globales des problèmes de santé physique et mentale;

Un examen de l'intégration de régimes d'avantages sociaux comparables de la fonction publique;

| | |
|---|--|
| <p>Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de représentants syndicaux. Le comité directeur est chargé de déterminer la composition du comité technique.</p> <p>Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique est réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'Employeur accorde un congé payé aux employés qui exercent de telles activités, y compris le temps de préparation et de déplacement.</p> <p>Le comité technique élaborera toutes les ententes et tous les documents nécessaires pour appuyer la mise en œuvre d'un PSME au cours de la prochaine ronde de négociations collectives. Ces travaux doivent être achevés dans l'année suivant la date de signature.</p> <p>Le comité technique formule des recommandations provisoires aux fins de vérification par le comité directeur sur les questions suivantes, dans le cadre d'une série de réunions régulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les modifications corrélatives aux dispositions actuelles sur les congés dans la convention collective et le régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD); • Les définitions; • Les conditions d'admissibilité pour un nouveau PSME; • Les processus d'évaluation et d'arbitrage; | <p>Le traitement d'un large éventail de problèmes médicaux, de situations de travail et de circonstances personnelles, y compris les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des missions opérationnelles du Nord et des régions éloignées aux fins de diagnostic et de traitement, et le délai de carence pour un certificat de santé afin de retourner à la maison.</p> <p>Les processus d'évaluation et d'arbitrage.</p> <p>Les améliorations convenues liées au bien-être des employés doivent figurer dans la convention collective.</p> <p>Les améliorations convenues liées au bien-être des employés seront administrées à l'interne par la fonction publique fédérale, plutôt que par un fournisseur de services tiers.</p> <p>Il faut veiller à ce que les employés reçoivent la totalité de leur revenu en cas de maladie ou de blessure.</p> <p>L'utilisation et l'amélioration de la banque de congés de maladie.</p> <p>Dans le cadre des négociations contractuelles, le comité doit produire, dans les 18 mois suivant sa création, un rapport sur les recommandations visant à améliorer le bien-être des employés.</p> <p>Aucun changement aux conditions d'emploi liées aux congés de maladie et au bien-être des employés ne sera entrepris pendant que le projet de loi C-5⁶, abrogeant la section 20 de la partie 3 du projet de loi C-59, est en cours.</p> |
|---|--|

⁶ Le projet de loi C-5 abroge la section 20 de la partie 3 (articles 253 à 273) de la *Loi N° 1 sur le Plan d'action économique de 2015*, autorisant le Conseil du Trésor à établir et modifier les conditions d'emploi relatives au congé de maladie et à l'invalidité des employés de l'administration publique fédérale de base, nonobstant les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). La section 20 de la *Loi N° 1 sur le Plan d'action économique de 2015* conférerait au Conseil du Trésor le pouvoir d'imposer des changements au système de gestion des congés de maladie et d'invalidité de la fonction publique. Avant l'entrée en vigueur de la loi, de tels changements auraient normalement été négociés par le Conseil du Trésor et les agents négociateurs, conformément à la LRTFP.

- Les services de gestion internes et de retour au travail;
- Les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- La création d'un Centre pour le mieux-être en milieu de travail;
- La gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de résolution de conflits;
- La couverture des blessures de stress opérationnel et autres blessures subies par les employés déployés pour les opérations militaires;
- Le harcèlement;
- La violence familiale;
- Autres mesures qui appuieraient une approche intégrée pour gérer la santé des employés de la fonction publique fédérale.

Le comité technique doit examiner les pratiques d'autres administrations et employeurs canadiens qui pourraient être utiles à la fonction publique, étant entendu que les milieux de travail ne sont pas tous identiques. Les comités fédéraux de santé et sécurité de la fonction publique seront consultés au besoin par le comité directeur, de même que des experts canadiens éminents dans le domaine de la gestion de la santé et de l'invalidité.

Le comité directeur doit approuver un plan de travail pour le comité technique et des échéanciers pour les rapports périodiques dans les quatre mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps en temps sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les délais peuvent être prolongés sous réserve d'un commun accord entre les membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps en temps par

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les améliorations en matière de bien-être des employés, les conditions d'emploi actuelles relatives aux congés de maladie et au mieux-être des employés pour les officiers de navire demeurent les mêmes.

consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent que s'il n'est pas possible de parvenir à un accord dans un délai de 18 mois à compter de la création du comité technique, ou à tout moment avant cette date, un médiateur sera nommé conjointement dans un délai de 30 jours.

Intégration dans les conventions collectives

- 1. Une fois que les parties ont conclu un accord sur la conception provisoire du libellé et du programme du PSME, cet accord sera soumis aux membres pour ratification et inclusion dans la convention collective.**
- 2. Les modifications ultérieures apportées au PSME devront être acceptées par la Guilde de la marine marchande du Canada et l'Employeur et seront négociées entre les parties.**

APPENDICE A

Les parties conviennent que le comité technique abordera notamment les sujets suivants :

- a. Le soutien du revenu pendant le processus d'appel;**
- b. Les mises à jour et les modifications apportées au régime d'assurance-invalidité de longue durée;**
- c. Les rendez-vous médicaux;**
- d. Les plans de traitement;**
- e. La couverture de traitement améliorée;**
- f. Les banques de congés de maladie négatives;**
- g. L'utilité des banques de congés de maladie;**
- h. Le bureau de gestion des invalidités;**

- i. Les dispositions transitoires pour les employés en congé de maladie à la date de transition;**
- j. Les jours de congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;**
- k. L'octroi de jours de congé de maladie (acquis ou avancés);**
- l. Les services fournis par le Centre pour le mieux-être en milieu de travail;**
- m. Les considérations en matière de confidentialité;**
- n. La définition des maladies chroniques et épisodiques;**
- o. Les travailleurs de quarts.**

APPENDICE B

Les parties reconnaissent la création d'un groupe de travail entre la Guilde de la marine marchande du Canada, le MPO et le MDN pour discuter des circonstances particulières découlant des divers systèmes d'équipage dans lesquels évoluent les officiers de navire.

Les recommandations de ce groupe de travail seront soumises au comité technique aux fins de vérification dans le cadre du Programme de soutien au mieux-être des employés.

Discussion

Comme le conseil le sait sans doute, la proposition du Conseil du Trésor concernant les changements apportés au programme de congés de maladie accumulés dans l'ensemble de la fonction publique touche tous les agents négociateurs.

Au cours de cette ronde de négociations, le Conseil du Trésor a présenté sa proposition, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus.

Le conseil constatera également que la Guilde ne s'est pas opposée aux changements, et une contre-proposition a été présentée au nom de ses membres.

Les propositions

Le Conseil du Trésor a proposé l'instauration d'un nouveau « Programme de mieux-être des employés » visant à créer un nouveau régime de congés de maladie de courte durée et d'autres mesures ostensiblement destinées à améliorer le bien-être des employés. L'Employeur propose la création d'un comité technique chargé d'élaborer des recommandations à l'intention du comité directeur aux fins de révision, y compris les modifications corrélatives à la convention collective, au régime d'assurance-invalidité de longue durée, aux conditions d'admissibilité au Programme de mieux-être des employés, aux processus d'évaluation et d'arbitrage, et à la gestion interne.

Les principales caractéristiques de la proposition de l'Employeur comprennent les nouvelles caractéristiques suivantes :

- Remplacer le système actuel de congés de maladie accumulés par un système de soutien au revenu à court terme pour une durée maximale de 26 semaines (130 jours ouvrables);
- Accorder neuf jours de congé de maladie payés par année, pour cause de maladie ou de blessure, qui ne relèvent pas des paramètres du Programme de mieux-être des employés;
- Accorder 100 % du revenu pendant la période de référence de trois jours (ouvrables) une fois que la demande de l'employé est approuvée;
- Gérer les maladies au cas par cas;
- Cesser l'accumulation de congés de maladie;
- Reporter à l'exercice suivant un maximum de trois jours de congé de maladie inutilisés à la fin de l'exercice financier;

L'objectif est de parvenir à un accord dans les 18 mois suivant la création du comité technique ou de nommer un médiateur pour aider les parties à s'entendre sur les conditions des membres pour ratification et inclusion dans la convention collective.

La contre-proposition de la Guilde

Comme le sait le conseil, de nombreux membres de la Guilde travaillent selon des horaires très particuliers, sur des navires géographiquement éloignés. Un temps de déplacement considérable et une coordination logistique sont régulièrement requis pour garantir un « changement d'équipage » sans heurts. En ce sens, leur travail et leurs fonctions ne ressemblent à aucun autre dans la fonction publique fédérale, à l'exception de l'équipage des navires.

La contre-proposition de la Guilde concernant le bien-être des employés reflète mieux le protocole de l'AFPC, car il propose la création d'un comité explorant les initiatives de bien-être des employés, notamment les paramètres de soutien au revenu, le traitement des congés de maladie accumulés et les modifications corrélatives sur la disposition des congés.

Selon la Guilde, la nature unique de son unité de négociation et des divers systèmes de travail applicables aux officiers de navire, qui sont régulièrement en mer, exige une

approche prudente quant à la suppression des congés de maladie existants et de l'application d'un plan « passe-partout », qui convient peut-être davantage aux groupes professionnels traditionnels.

Par conséquent, la proposition de la Guilde reflète une approche plus personnalisée qui, selon elle, convient mieux à la nature unique de son unité de négociation.

Pour ces raisons, la Guilde demande au conseil de refuser le protocole proposé par l'Employeur.