

**DANS L'AFFAIRE DE
L'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS**

ENTRE :

La Guilde de la marine marchande du Canada

Le
Syndicat

-et-

Le Conseil du Trésor pour le groupe Officiers et officières de navire (SO)

L'Employeur

MÉMOIRE DU SYNDICAT

JEWITT McLUCKIE & ASSOCIATES LLP

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

Samantha Lamb

Tél. : 613 594-5100
Télec. : 613 594-5156
Courriel : SLamb@jewittmcluckie.ca

Avocats du Syndicat

Le 24 octobre 2023

TABLE DES MATIÈRES

ONGLET	DOCUMENT
1.	Introduction
2.	Appendices A, B, et C – Taux de rémunération
3.	Appendice D – Instructeurs
4.	Appendice E – Élèves-officiers
5.	Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires
6.	Article 20 – Congé annuel payé
7.	Article 21 – Jours fériés désignés
8.	Article 23 – Congé de décès
9.	Article 30 – Heures de travail
10.	Article 35 – Administration de la paye
11.	Lettre d'accord (13-4) – Horaire de travail variable
12.	Réponse préliminaire de la Guilde aux propositions de l'employeur

INTRODUCTION

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après dénommée la « Guilde ») a été constituée en vertu d'une loi du Parlement en 1919 et mise à jour en 1981. La Guilde représente la majorité des officiers de navire de l'industrie maritime canadienne et représente les officiers de navire employés par le gouvernement fédéral depuis 1969. La majorité 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 national (MDN).

La convention collective entre la Guilde et le Conseil du Trésor pour les officiers de navire est arrivée à échéance le 31 mars 2018. La Guilde a présenté un avis de négociation au Conseil du Trésor en décembre 2020.

Les parties se sont rencontrées les 14, 15 et 16 juillet 2021 pour échanger des propositions et mener les trois (3) premiers jours de négociation collective. Les parties ont poursuivi les négociations les 4 et 5 octobre 2021 et, le 23 novembre 2021, la Guilde a sollicité l'assistance d'un médiateur. Les parties ont ensuite convenu de trois (3) jours de médiation du 1^{er} au 3 mars 2022, mais n'ont pas été en mesure de résoudre certaines questions qui demeurent en suspens. Le 3 mai 2022, la Guilde a déposé une demande d'arbitrage en vertu de son formulaire 8.

Voir l'onglet 1 – Formulaire 8 de demande d'arbitrage

À ce jour, les parties ont conclu un accord et signé les dispositions suivantes :

- Modifications administratives visant à mettre à jour les références à la CRTESPF ;
- Modifications administratives visant à mettre à jour les références à la *Directive sur les conditions d'emploi* ;
- Article 23.20 — Congé de bénévolat et 23.21 — Congé personnel — modifications d'ordre administratif ;
- Article 26 — Sécurité et santé — modifications d'ordre administratif ;
- Article 43.01 — Durée convenue du 1er avril 2018 au 31 mars 2026.

Voir l'onglet 2 – Signatures

La Guilde demande que les signatures susmentionnées soient introduites à la décision du conseil d'arbitrage des différends.

La réponse de l'Employeur (formulaire 9) est jointe à l'**onglet 3**.

De plus, la réponse de la Guilde aux propositions de l'Employeur (formulaire 10) indique son accord avec les amendements suivant proposés par l'Employeur :

- Article 2.01 (interprétation et définitions)
- Article 3.03 (amendements pour la neutralité du genre)
- Article 19.06 (acquisition de crédits de congé au cours d'un mois pour lequel des crédits de congé ont déjà été crédités en vertu d'une autre convention collective)
- Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires, point 3 (une proposition de la Guilde est en suspens concernant le point 1 et le montant de l'indemnité)

Le 19 septembre 2023, la Guilde a avisé l'Employeur qu'elle allait réduire la portée de ses propositions et lui a fourni une liste modifiée.

Voir l'onglet 4 – Lettre à L. Williams datée du 19 septembre 2023

Le 16 octobre 2023, l'Employeur a contacté la Guilde pour clarifier certaines de ses propositions et lui a soumis une proposition modifiée concernant son nouveau protocole d'entente sur la mise en œuvre.

Voir l'onglet 5 – Lettre à S. Lamb datée du 16 octobre 2023

Le 24 octobre 2023, la Guilde a contacté l'Employeur pour l'informer qu'elle retirait une autre proposition concernant l'article 20.11 et qu'elle proposait un amendement supplémentaire qui réduirait ce qui était demandé concernant l'appendice G.

Voir l'onglet 6 – Lettre à L. Williams datée du 24 octobre 2023

QUESTIONS EN LITIGE

Propositions de la Guilde

Conformément à la lettre de la Guilde datée du 19 septembre 2023, les propositions du syndicat sont les suivantes :

Article	Proposition de la Guilde
20.02 Acquisition des crédits de congé annuel	Bonifications apportées aux congés annuels
21.01 Jours fériés désignés	Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
23.02 Congé de décès payé	Modifications concernant le frère par alliance et sœur par alliance, l'enfant en famille d'accueil, la belle-fille et le gendre et les grands-parents
30.03 Durée du travail et heures supplémentaires	Exclusion des périodes de repas de la période de travail
35.03 Administration de la paye	Ajout des appendices E (élèves-officiers), F (indemnités spéciales) et G (indemnité de responsabilités supplémentaires)
Appendices A (conventionnel), B (FLP), C (Rad) Taux de rémunération	Ajouter les échelons 5, 6 et 7 avant l'AGS 1er avril 2018 3 % 1er avril 2019 3 % 1er avril 2020 3 % 1er avril 2021 3 % 1er avril 2022 7,5 % 1er avril 2023 5 % plus ajustement au marché de 8 % 1er avril 2024 4,5 % 1er avril 2025 4 % plus révision de l'ajustement au coût de la vie au cas où l'IPC au 31 janvier 2025 serait supérieur à 4 %
Appendice E Élèves-officiers de la Garde côtière canadienne	Modifier l'allocation mensuelle à 800 \$ Modifier les indemnités mensuelles de formation en mer pour les porter à 1551,81 \$ et à 2205,85 \$
Appendice G Indemnité de responsabilités supplémentaires	Modification pour y inclure les gros remorqueurs navals Augmenter le quantum de l'IRS
Appendice K Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures	Modifier les heures de travail pour s'assurer que les périodes de repas sont payées
Lettre d'accord 13-4 Horaire de travail variable	Modification afin que les jours fériés payés soient équivalents aux heures normales de travail

Propositions de l'Employeur

Comme il est indiqué dans le formulaire 9, les autres questions de l'Employeur font l'objet d'un litige :

Article	Proposition de l'Employeur
Article 2 Interprétation et définitions	Supprimer la référence au genre masculin incluant le genre féminin — <i>la Guilde est d'accord conformément au formulaire 10</i>
Article 3 Application	Modifier l'article 3.03 de façon à ce que les références à l'employé ou au genre masculin/féminin s'appliquent à tous les officiers et officières — <i>La Guilde est d'accord conformément au formulaire 10</i>
Article 10.02 Avis de précompte des cotisations	Augmenter la durée du préavis requis pour modifier le montant des retenues mensuelles d'un mois à 90 jours
Article 10.04 Objections d'ordre religieux	Modifier la clause de façon à ce que la Guilde, et non l'Employeur, soit responsable de la vérification des objections d'ordre religieux à l'égard des obligations de précompte des cotisations
Article 10.07 Assurance-vie volontaire	Supprimer la clause relative à la déduction des primes d'assurance-vie volontaire
Article 14 Information destinée aux officiers	Supprimer l'obligation de fournir une copie papier de la convention collective et en permettre l'accès par voie électronique
Article 19 Congés — généralités	Ajouter une référence à l'octroi de crédits de congé, etc. — <i>La Guilde est d'accord conformément au formulaire 10</i>
Article 22 Congé de maladie payé	Modifier la clause pour faire référence au licenciement motivé pour cause d'incapacité
Appendices A, B, C, D Taux de rémunération annuels	1er avril 2018 2,8 % 1er avril 2019 2,2 % 1er avril 2020 1,35 % (0,15 % pour les indemnités spécifiques au groupe) 1er avril 2021 1,5 % 1er avril 2022 3,5 % (ajustement salarial de 1,25 %) 1er avril 2023 3 % (ajustement de la courbe salariale de 0,5 %) 1er avril 2024 2 % (ajustement salarial de 0,25 %) 1er avril 2025 2 %
Appendice F Indemnités spéciales	Supprimer l'indemnité pour application de la Loi sur les pêches Supprimer l'indemnité de plongée
Appendice G Indemnité de responsabilités supplémentaires	Ajouter une référence aux officiers affectés à terre à des fins de perfectionnement professionnel au point 3 — <i>La Guilde est d'accord conformément au formulaire 10</i> <i>Une proposition de la Guilde est en suspens concernant le point 1 et le montant de l'indemnité</i>
Appendice (nouveau) Protocole d'entente sur la mise en œuvre de la convention collective	Ajouter un nouveau protocole d'entente pour le processus et la chronologie de mise en œuvre de la convention collective

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 1 385 officiers de navire. En période de coups de vent et de tempêtes, lorsque d'autres navires sont à l'arrêt ou cherchent refuge dans les ports, ce sont les navires de cette flotte qui sont déployés pour offrir de l'aide d'urgence aux navires et aux marins en détresse.

Les navires auxiliaires du MDN fournissent 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 navires de récupérations de torpilles, un navire d'escorte de sous-marins, un navire de patrouille, des installations flottantes pour la démagnétisation et le ravitaillement, et un remorqueur de combat contre les incendies. Les ports d'attache de ces unités sont situés à Halifax (N.-É.), Esquimalt (C.-B.) et Nanoose Bay (C.-B.).

La Garde côtière canadienne est responsable de la protection des eaux côtières canadiennes et fournit une grande variété de services, notamment la recherche et le sauvetage, l'intervention environnementale, le déglacage, le balisage, les patrouilles de pêche en haute mer, les levés hydrographiques et la recherche océanographique, les opérations de sécurité maritime et les services de navigation maritime. 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 123 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 navire nécessite un effectif spécifique d'officiers de navire. 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 d'équipage, tandis que, sur les petits navires, l'unité peut être représentée par deux officiers à bord et de deux à quatre membres d'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 compléter plusieurs années d'études au Collège de la Garde côtière canadienne, situé à Sydney, ou 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 gravir les différents échelons, jusqu'au 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, de 10 à 15 ans de formation et d'expérience afin d'être habilité à devenir un officier commandant. Une formation et une expérience rigoureuse comparable est requise pour un officier mécanicien qui souhaite devenir officier mécanicien en chef.

Selon la spécialité de l'officier, il se verra attribuer des responsabilités diverses. 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 l'entretien 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 l'entretien des appareils électriques et électroniques du navire. Les officiers de 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 », sont celles ayant la classe la moins élevés.

Voir l'onglet 7 – Norme de classification des officiers de navire

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

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 s'énonce comme suit :

Facteurs prépondérants

148 Dans la conduite de ses séances et dans la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

- (a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- (b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;
- (c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- (d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- (e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

La Guilde abordera chacun de ces facteurs ci-dessous.

LE PREMIER FACTEUR – LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL :

(a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens

Commentaires sur la décision Baxter

Cette unité de négociation connaît depuis longtemps un problème de recrutement et de maintien en poste qui a été reconnu par le précédent conseil d'arbitrage des différends présidé par Syd Baxter dans sa décision datée du 2 octobre 2018.

Voir l'onglet 8 – Décision d'arbitrage des différends datée du 2 octobre 2018 (à partir du paragraphe 47)

La décision Baxter indique au paragraphe 48 que ce problème a été identifié dès 2008 et, au paragraphe 58, elle déclare qu'il est raisonnable de conclure que la position de la Guilde selon laquelle ce groupe connaît des problèmes historiques liés à la rétention et au recrutement est tout à fait fondée.

Le Conseil a aussi relevé que l'équipage des navires venait de bénéficier d'un ajustement au marché de 5 % (paragraphe 44 et 73), ce qui avait eu un impact significatif sur la relativité interne avec les officiers de navire. De plus, le Conseil a conclu au paragraphe 63 que les comparateurs du secteur privé montrent clairement que les salaires des officiers de navire représentés par la Guilde sont nettement inférieurs à ceux de leurs homologues dans d'autres industries.

Le Conseil Baxter a donc conclu qu'une augmentation de l'ajustement au marché est nécessaire pour retenir et recruter des officiers de navire et pour rapprocher leurs salaires de ceux de leurs homologues du secteur privé (paragraphe 76) (emphase ajoutée).

La Guilde avait sollicité un ajustement au marché de 15 % à compter de 2016 pour résoudre ce problème. Le Conseil Baxter a refusé d'accorder à la Guilde la totalité de sa demande d'ajustement au marché et a plutôt suivi l'approche progressive convenue en accordant un ajustement au marché de 12 % à compter de 2017.

Comme le Conseil le verra dans les observations de la Guilde, l'ajustement ordonné par le Conseil Baxter a partiellement résolu le problème, mais les problèmes de recrutement et de maintien en poste persistent.

L'Employeur reconnaît la nécessité de faire plus pour recruter et retenir les officiers de navire

Les propres documents de l'Employeur décrivent à quel point le problème de recrutement et de maintien en poste auquel est confrontée la Garde côtière, en particulier dans la région de la côte ouest, le préoccupe. Plus précisément :

- L'Employeur reconnaît les faits énoncés dans un rapport de BC Ferries selon lequel le taux de roulement des effectifs augmente de 65 % pour les fonctions autorisées, c'est-à-dire les officiers de navire ;
- La pénurie de personnel navigant va croître dans les années à venir et les efforts de recrutement externe ne suffiront pas à répondre aux besoins prévus en matière de talents ;
- Les concurrents s'engagent dans des tactiques de recrutement déloyales comprenant des primes de recommandation pour les employés qui facilitent une nouvelle embauche, des primes de signature de plusieurs milliers, voire des dizaines de milliers de dollars, et une volonté de financer toute pénalité encourue par un employé qui rompt son contrat avec autre entreprise pour accepter une nouvelle offre d'emploi, une tactique employée par la BC Ferries ;
- Des salaires qui ne sont pas concurrentiels par rapport au secteur privé ;
- Les départs à la retraite se multiplient, leur nombre ayant plus que doublé entre 2020 et 2021 ;
- Les opérations de la Garde côtière subissent des retards, se voient limitées ou sont entièrement annulées en raison d'un manque d'effectifs ;
- Le Collège de la Garde côtière ne forme pas suffisamment de diplômés pour combler la pénurie d'équipage, en particulier dans le cas des officiers mécaniciens ;
- L'expérience au sein de la flotte est à un niveau critique — les premiers officiers, qui sont chargés de superviser les opérations à bord, comptent actuellement en moyenne **9,1 patrouilles** à bord de leur navire à ce poste (ce chiffre tombe à 7,3 à l'exception d'un seul employé), signifiant qu'ils tentent probablement de gérer leurs services tout en suivant un programme pour la première ou la deuxième fois, ce qui implique une courbe d'apprentissage similaire à celle du nouveau personnel à bord.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest, document interne de la GCC

La Guilde reviendra sur ces questions tout au long de sa présentation, car les signaux d'alarme, qui se manifestent depuis plusieurs années, persistent et deviennent de plus en plus sérieux. Pour que le Canada puisse continuer à protéger ses 5,3 millions de kilomètres carrés d'océans et de voies navigables intérieures, il faut faire davantage. La Garde côtière est active 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et son mandat consiste notamment à fournir des services de recherche et de sauvetage essentiels aux marins, à assurer des services de déglacage pour garantir la sécurité et l'efficacité du mouvement des navires et des marchandises dans les eaux canadiennes, à intervenir rapidement en cas de déversement d'hydrocarbures et d'autres catastrophes maritimes environnementales, à soutenir des études scientifiques et de recherche et à maintenir et affirmer la souveraineté du Canada dans l'Arctique. Ces mandats sont menacés si la Garde côtière n'est pas en mesure de recruter et de retenir les officiers dont elle nécessite afin que ses navires puissent prendre la mer.

La pénurie mondiale d'officiers de navire se poursuit

Ce problème n'est pas propre à la fonction publique fédérale et est en fait le reflet d'une pénurie mondiale d'officiers de navire.

Le 30 avril 2023, Transports Canada a conclu des consultations concernant les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du transport maritime au Canada. Au terme de ces consultations, le gouvernement estime :

- que 43 % de la main-d'œuvre maritime prendra sa retraite au cours des 10 prochaines années, dont 52 % des officiers mécaniciens et 47 % des officiers de pont.
- qu'il sera nécessaire d'embaucher environ 19 000 nouveaux travailleurs au cours des 10 prochaines années, ce qui représente 68 % de la main-d'œuvre.
- les taux de vacance pour les officiers de pont sont d'environ 7 %, suivis de 6 % pour les officiers mécaniciens — ce qui est supérieur à la moyenne nationale de 4 %.
- les postes vacants sont les plus nombreux pour les postes essentiels à l'exploitation d'un navire : les officiers de pont et les officiers mécaniciens.

Voir l'onglet 10 – Parlons-en : Pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du transport maritime au Canada, Consultation du gouvernement du Canada (2023)

Les mises en garde liées à la pénurie de marins ne sont pas une nouveauté. Le BIMCO, le Conseil maritime balte et international, est l'une des plus grandes organisations internationales d'armateurs au monde et a publié plusieurs rapports sur cet enjeu. En 2021, son rapport sur les effectifs de marins prévoyait que 89 510 officiers supplémentaires seront nécessaires d'ici 2026 pour faire fonctionner la flotte marchande mondiale et soulignait un déficit actuel de 26 240 officiers certifiés STCW, ce qui indique que la demande de marins en 2021 a dépassé l'offre. Le rapport confirme en outre qu'il continue à manquer de certaines catégories d'officiers, en particulier ceux ayant une expérience technique, notamment au niveau de la gestion/direction.

Voir l'onglet 11 – *Ship Officer Shortage on the Horizon—Report*, Maritime Logistics Professional, 3 août 2021.

Le ministère des Pêches, des Océans et de la Garde côtière canadienne a reconnu la pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs de l'industrie maritime.

Voir l'onglet 12 – *Mobilisation au sujet de la stratégie relative à l'économie bleue du Canada — Ce que nous avons entendu*, mars 2022

Le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités de la Chambre des communes a également entendu des témoignages concernant les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des transports au Canada. Le 19 octobre 2022, le Comité a entendu le témoignage de M. Maguessa Morel-Laforce, directeur des relations avec le gouvernement et les intervenants de la Chambre de commerce maritime.

À l'instar de nos partenaires multimodaux dans les secteurs du transport routier et ferroviaire, nous avons un énorme défi à relever. Le secteur maritime canadien a déjà du mal à pourvoir ses postes dans tout le pays et, ces dernières années, la pénurie de main-d'œuvre a même conduit à l'arrêt temporaire de navires. Les écoles maritimes ont du mal à recruter des enseignants et les agences gouvernementales sont en concurrence avec les entreprises privées pour le même vivier de talents, petit et vieillissant. Dans l'ensemble, l'industrie maritime fonctionne efficacement et souvent discrètement, loin des yeux du public. Par conséquent, les carrières dans le secteur maritime sont peu connues. La plupart des jeunes et des personnes à la recherche d'une seconde carrière ne songent pas à la navigation ni aux nombreuses carrières connexes au sein de l'industrie.

Il faut savoir que les données sur le marché du travail dans le secteur maritime sont rares et que celles qui existent sont généralement datées ou incomplètes. Toutefois, une étude récente menée par Transports Canada a révélé que **43 % de la main-d'œuvre canadienne du secteur du transport maritime devrait prendre sa retraite au cours des dix prochaines années. Ce chiffre est encore plus élevé pour les postes critiques, notamment les officiers mécaniciens et les officiers de pont.** Transports Canada estime qu'il sera nécessaire d'embaucher environ 19 000 nouveaux travailleurs au cours des dix prochaines années.

**Voir l'onglet 13 – Témoignages/Comité permanent des transports, de
l'infrastructure et des collectivités, numéro 034, 19 octobre 2022**

À vrai dire, ces chiffres sont stupéfiants et il convient de répéter que près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne du transport maritime devrait partir à la retraite au cours de la prochaine décennie. Cette convention collective est valable jusqu'en 2026 et, si l'on se réfère aux antécédents historiques des parties, le prochain cycle de négociations ne sera pas conclu avant au moins 2027, soit à mi-chemin de la décennie mentionnée dans le rapport. La Garde côtière canadienne ne peut pas se permettre d'attendre le prochain cycle de négociations pour résoudre ce problème.

Le gouvernement fédéral a lancé plusieurs initiatives, à court et à long terme, pour s'attaquer à ce problème. Dans le cadre d'une approche à long terme, il s'est associé aux parties prenantes de l'industrie, notamment la Guilde, pour créer une nouvelle organisation appelée Imagine Marine et la Fondation des carrières maritimes canadiennes, afin de trouver des solutions pour développer la main-d'œuvre maritime canadienne. Ces organisations sont largement engagées à offrir des programmes visant à mieux faire connaître les différentes carrières maritimes possibles par le biais d'initiatives comme des salons de l'emploi, ou des programmes visant à accroître la sensibilisation chez les jeunes comme des présentations dans des écoles élémentaires.

Ces initiatives sont essentielles car, contrairement aux années passées, une carrière maritime n'est plus considérée comme un mode de vie enviable. Être éloigné de sa famille pendant des semaines et vivre dans un espace restreint à bord d'un navire où l'on n'a souvent pas accès à l'internet n'est pas attrayant pour de nombreux jeunes qui souhaitent maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et demeurer en contact avec leurs proches. Une carrière d'officier, implique par nécessité, du temps passé en mer et il faut donc trouver d'autres moyens pour faire du métier d'officier un choix de carrière attrayant.

Des solutions plus immédiates au problème du recrutement comprennent l'établissement d'un programme d'entrée directe (examen) ainsi que des services de recrutement pour le placement des marins, un programme d'équivalences avec le ministère de la Défense nationale et un programme de formation maritime pour recruter des membres appartenant à des groupes sous-représentés.

Voir l'onglet 10 – Parlons-en : Pénuries de main-d'œuvre dans le secteur du transport maritime au Canada, Consultation du gouvernement du Canada (2023)

Un accord de réciprocité a également été conclu avec les Philippines en vue de reconnaître les certificats de compétence des marins philippins. Bruce Burrows, président-directeur général de la Chambre de commerce maritime, a commenté cet accord en déclarant ce qui suit :

Nous avons sollicité l'aide de Transports Canada pour nous permettre de faire venir davantage de main-d'œuvre étrangère pour travailler sur nos navires. Il s'agit d'officiers et de marins réguliers, compte tenu de la grave pénurie de personnel dans l'industrie maritime au Canada.

Voir l'onglet 14 – *Filipino sailors cleared to serve on Canadian-flagged vessels for first time*, CBC, 23 avril 2023.

Le 7 juin 2023, Drewry, un groupe de conseil en recherche maritime pour l'industrie maritime et du transport, a publié son dernier rapport intitulé *Manning Annual Review and Forecast*, dans lequel il est mentionné ce qui suit :

Le déficit de disponibilité des officiers pour 2023 s'est creusé pour atteindre environ 9 % de la réserve mondiale, ce qui représente une augmentation marquée par rapport au déficit de 5 % de l'année précédente et le niveau le plus élevé depuis que Drewry a entrepris d'analyser le marché des gens de mer il y a 17 ans. Des niveaux de déficit similaires sont prévus pour 2023-2028 sur la base des limites de l'offre de nouveaux marins devenant disponibles au cours de la période. Bien que ces niveaux de déficit soient basés sur le nombre de navires et sur des hypothèses concernant les niveaux d'équipage, et donc largement théoriques, ils indiquent clairement que le marché du travail des gens de mer est devenu particulièrement restreint, une situation qui a d'importantes implications pour le recrutement et le maintien en poste ainsi que pour les coûts de dotation en personnel.

Bien que l'année 2020 soit de plus en plus loin derrière nous, les effets de la COVID-19 perdurent, dans la mesure où elle a eu un impact considérable non seulement sur la formation des équipages, mais aussi sur l'attrait général du travail en mer. Cela s'explique principalement par les nombreuses histoires d'équipages retenus à bord des navires, trop souvent dans des conditions exécrables.¹

Par conséquent, l'importance du bien-être est devenue primordiale dans la rétention du

personnel, et la tendance à ne pas se limiter aux considérations salariales se renforce de jour en jour. Des éléments comme de bons canaux de communication avec les familles au pays, des installations confortables à bord et un environnement de travail favorable gagnent en importance.

¹ La Guilde constate que les histoires d'équipages retenus à bord des navires s'appliquent également à cet Employeur, car la direction a limité et refusé les congés à terre pendant la COVID-19, de sorte que les officiers n'ont pas été autorisés à quitter leur navire, y compris pendant leurs périodes de repos. Ces décisions ont donné lieu à des griefs et, comme le mentionne le rapport Drewry, ont contribué à véhiculer une image très négative des désavantages d'une carrière au sein de la Garde côtière.

La période la plus éprouvante de la pandémie venait à peine de s'achever que l'éclatement de la guerre entre la Russie et l'Ukraine créait de nouveaux défis en matière de dotation en personnel navigant, de nombreux équipages expérimentés étant rentrés chez eux pour rejoindre les rangs de l'armée. Malheureusement, le conflit n'est pas près de s'achever, et nous nous attendons donc à ce que le nombre de nouveaux navigants en provenance de Russie et d'Ukraine soit très limité pendant un certain temps.

Alors que la dotation en personnel des navires s'annonce ardue au cours des prochaines années, notamment en ce qui concerne la disponibilité des officiers en raison des problèmes susmentionnés, la croissance accélérée de la flotte mondiale de navires de haute mer rendra la situation encore plus difficile.

Voir l'onglet 15 – *Seafarer labour market tightest on record*, communiqué de presse de Drewry, 7 juin 2023

Actuellement, des concours ouverts sont organisés pour pratiquement tous les niveaux d'officier de navire dans l'ensemble du pays. Par exemple :

- Premier officier — recrutement aux niveaux SO-MAO-03 et SO-MAO-05 à SO-MAO-08 à Shippagan, St. John's et Dartmouth, ouvert jusqu'au 8 mars 2025.
- Officier commandant — flotte de petits navires — recrutement aux niveaux SO-MAO-04 et SO-MAO-06 à plusieurs endroits afin de constituer une liste pour combler les absences à plusieurs stations de recherche et sauvetage (SAR) ainsi qu'à trois endroits sans activité de recherche et sauvetage à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse — concours ouvert jusqu'au 14 septembre 2023.
- Officier mécanicien — affichage d'un poste occasionnel, pour une durée indéterminée, intérimaire à Victoria. L'affectation a été prolongée jusqu'au 30 juin 2022 et prolongée à nouveau jusqu'au 12 juillet 2023.
- Officier mécanicien (y compris officier mécanicien de navire, mécanicien, officier mécanicien sénior, chef mécanicien) — recrutement aux niveaux SO-MAO-03 à 08 pour des possibilités de relève en Ontario et au Québec.
- Instructeur en génie maritime — recrutement au niveau SO-INS-01, ouvert jusqu'au 24 février 2024.

- Instructeur en navigation maritime — recrutement au niveau SO-INS-01, ouvert jusqu'au 4 août 2024.

- Officier de navigation — recrutement de personnel de relève (officier de navigation, officier commandant, second capitaine, premier officier, second officier, troisième officier) aux niveaux SO MAO 03-08 dans divers endroits en Ontario et au Québec, ouvert jusqu'au 31 décembre 2023.
- Mécanicien sénior — embauche pour une période indéterminée, intérimaire, période déterminée, déploiement, affectation, détachement aux niveaux SO-MAO-06 et SO-MAO-07 à Victoria, ouvert jusqu'au 31 décembre 2023.
- Officier mécanicien sénior — embauche aux niveaux SO-MAO-06 à SO-MAO-08 à St. John's et Dartmouth, ouvert jusqu'au 26 septembre 2024.

Voir l'onglet 16 – Offres d'emploi

Processus de recrutement pour les flottes de l'Atlantique et de l'Ouest

Les concours portant la mention « EA » font l'objet d'une publicité externe afin que les officiers du secteur privé puissent postuler directement auprès de la Garde côtière, mais même cela ne permet pas de recruter suffisamment d'officiers pour combler les postes vacants.

L'Employeur éprouve tant de difficultés à recruter de nouveaux employés qu'il persiste à proposer aux employés retraités de reprendre le travail. 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 l'employeur a même permis à certains d'entre eux de travailler comme employés occasionnels pendant une période excédant l'interdiction de 90 jours, qui s'applique normalement lorsque qu'il a recours à des employés occasionnels retraités.

Conséquences du problème de recrutement et de rétention du personnel

En juin 2023, la Garde côtière n'a pas été en mesure d'achever son programme d'entretien et de remplacement des bouées du système d'acquisition de données océanographiques (ODAS) (une bouée qui fournit des informations météorologiques avancées essentielles aux marins et aux secteurs récréatifs) parce que le *NGCC Sir Wilfrid Laurier* comptait un nouvel équipage comprenant de nouveaux treuillistes, matelots, quartiers-maîtres et premier officier, tous ces facteurs ayant entraîné le report de cette tâche technique.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest (diapositives 14 et 17)

En raison du manque de personnel provenant d'ailleurs, les premiers officiers doivent familiariser le nouveau personnel et assurer leur formation, tout en exécutant le programme, augmentant ainsi le stress des superviseurs de première ligne.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest

Les navires restent amarrés

Si les officiers supérieurs manquent à l'appel, les navires ne peuvent pas prendre la mer. Entre avril et décembre 2022, le manque de personnel a donné lieu à **748 jours** pendant lesquels les activités des navires de la Garde côtière sur la côte ouest ont été retardées, limitées ou annulées. Ces données n'incluent pas la côte est.

Voir l'onglet 17 – Effets opérationnels du roulement des effectifs Parmi les exemples plus spécifiques, citons :

- Le *CCGS Gordon Reid*, un patrouilleur de pêche hauturière sur la côte ouest, a dû rester amarré pendant 2 semaines en août 2023 en raison de l'absence de chef mécanicien ;
- Le *CCGS Grenfell*, un navire de patrouille multirôle, et le *CCGS Laurier*, un navire baliseur, tous deux sur la côte ouest, ont obtenu des dérogations permanentes leur permettant de ne pas avoir besoin de chef mécanicien en chef pour prendre la mer (à la place, le gouvernement dote le navire de personnel moins qualifié, ce qui signifie que les navires ne peuvent pas s'éloigner à plus de 25 milles nautiques du rivage côtier) ;
- Les côtes Est et Ouest connaissent toutes les deux une pénurie d'officiers mécaniciens en chef, mais leurs opérations et leur dotation en personnel sont régionalisées. En 2023, afin de remédier au manque de mécanicien en chef sur un patrouilleur semi-hauturier de la côte ouest et de s'assurer que le navire reste en service, l'Employeur a fait venir par avion un chef mécanicien de la région centrale jusqu'à la côte Ouest à plusieurs reprises. Au même moment, un deuxième patrouilleur semi-hauturier a dû rester amarré. Parfois, l'Employeur a également dû recourir à une dérogation de Transports Canada pour pouvoir faire appel à un officier de navire n'ayant qu'un brevet de mécanicien de troisième ou quatrième classe pour superviser les travaux de remise en état effectués sur les patrouilleurs semi-hauturiers.

Il convient également de noter que les parties se retrouvent devant la CRTESPF dans le cadre d'une plainte pour gel statutaire dont la question centrale est de savoir si les mesures prises

récemment par la Garde côtière pour remédier à la pénurie de mécaniciens, et plus particulièrement au manque de mécaniciens disponibles pour doter les navires de sauvetage dans la région de l'Ouest, contreviennent au gel. Dans sa réponse à la plainte, le gouvernement s'appuie sur la pénurie de mécaniciens comme élément central de sa défense.

Voir l'onglet 18 – Réponse datée du 12 septembre 2023, Plainte 561-02-47905 de la Guilde de la marine marchande du Canada et du Conseil du Trésor

Les officiers de navire n'ont pas droit à des congés annuels ou d'autre nature

Le manque de personnel continue à causer des refus de congés pour les officiers de la Guilde. Cette crise de recrutement et de rétention du personnel a atteint un stade si critique qu'elle a un impact sérieux sur la charge de travail et la capacité des membres de l'unité de négociation à obtenir leurs congés annuels et leurs demandes de congés. De nombreux officiers ont signalé à la Guilde qu'ils n'arrivaient pas à obtenir l'approbation de leurs demandes de congés, même s'ils les soumettaient des mois à l'avance, ou que leurs congés étaient écourtés.

En outre, il a été régulièrement demandé aux officiers d'effectuer des rotations successives à bord des navires, sans repos entre les rotations, et ils continuent à le faire.

Outre de l'annulation des congés annuels, en 2023, lors d'un congé parental, un officier mécanicien a été demander de reprendre son service un mois plus tôt que prévu afin que son navire puisse naviguer.

Les officiers quittent le navire

Comme il a été souligner auparavant, les problèmes de recrutement et de maintien en poste des officiers de navire sont toujours d'actualité, car le gouvernement fédéral doit rivaliser avec le secteur privé pour recruter et retenir du personnel qualifié, alors que sévit une pénurie globale d'officiers qualifiés. Cette situation se produit alors que l'industrie maritime est en pleine croissance. En vue du potentiel de se faire plus de profit, le secteur privé offre désormais une rémunération concurrentielle aux nouveaux des élèves-officiers diplômés qui viennent d'achever le programme du Collège de la Garde côtière canadienne. Traditionnellement, les diplômés de ce programme obtenaient leur diplôme et accédaient à un poste de garde-côte, mais ils sont de plus en plus nombreux à opter pour les salaires plus élevés qu'offre le secteur privé. Ces salaires plus élevés comprennent des primes à la signature de quelques dizaines de milliers de

dollars et une indemnité pour payer les pénalités associées à la rupture d'un contrat, notamment les pénalités que peut encourir un élève-officier qui refuse de travailler pour la Garde côtière pendant les quatre années suivant l'obtention de son diplôme.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest

De plus la Garde côtière est confrontée à un flux continu d'officiers supérieurs qualifiés qui sont frustrés de la stagnation des augmentations de salaire et du fiasco qui est le système de paye Phénix, à un tel point qu'ils démissionnent pour travailler dans le secteur privé.

Pas plus tard qu'en septembre 2022, la Garde côtière tentait de recruter des mécaniciens qualifiés pour travailler sur les navires de recherche et de sauvetage à moteur de la côte Ouest, sans succès. Au même moment, la Guilde a pris connaissance du fait qu'au moins cinq (5) mécaniciens qualifiés avaient accepté un emploi auprès d'une entreprise du secteur privé offrant un régime de rémunération supérieur à celui de la Garde côtière.

La Guilde est consciente que d'autres officiers envisagent de quitter leur emploi pour rejoindre le secteur privé et elle est également bien consciente du fait que le secteur privé se livre à un recrutement intensif d'officiers de navire.

Par exemple, en 2021, Algoma Central a annoncé qu'elle réintroduisait son programme de recrutement et de recommandation d'officiers. Ce programme versait jusqu'à 15 000 \$, répartis entre l'officier référent et l'officier recruté, à tous les premiers lieutenants et seconds mécaniciens embauchés en juillet 2021.

Voir l'onglet 19 – Programme de recrutement d'officiers d'Algoma

Canada Steamship Lines propose actuellement un programme d'incitation au recrutement similaire, d'une somme maximale de 20 000 \$, versée à l'officier référent relativement aux officiers embauchés en tant que capitaine pilote, capitaine, second capitaine pilote, second mécanicien et autres officiers.

Voir l'onglet 20 – Incitation au recrutement de CSL (2023)

La Garde côtière reconnaît expressément les défis que posent ces enjeux de recrutement et de maintien en poste et a souligné la nécessité de s'y attaquer de manière proactive. Le Plan intégré des activités et des ressources humaines de la Garde côtière pour 2020-2021 indique explicitement qu'il est maintenant temps de se concentrer sur notre personnel et précise que

la Garde côtière canadienne doit également relever les défis d'origine externe liés à la main-d'œuvre. Un marché du travail de plus en plus concurrentiel, des changements générationnels et démographiques et de nouvelles approches en matière de personnel dans l'ensemble de la fonction publique et de l'industrie canadiennes sont en train de changer la donne. Nos stratégies en matière de personnel doivent être souples, flexibles, adaptables et efficaces afin d'attirer, de développer, de retenir et de récompenser une main-d'œuvre talentueuse, diversifiée et inclusive.

Le plan d'affaires énumère quatre piliers dans le cadre de leur nouveau modèle, le premier d'entre eux étant le recrutement. La Guilde reprend et approuve le plan de la Garde côtière et convient qu'il est temps de se concentrer sur nos employés et que le premier pilier de cette stratégie en matière de personnel consiste à tracer une voie ambitieuse pour l'évolution de nos compétences en matière de leadership.

Voir l'onglet 21 – Garde côtière canadienne 2020-2021, p. 42

Les rapports les plus récents de l'équipe des opérations maritimes en septembre 2023 indiquent que la tendance à la pénurie ne s'inverse pas, mais s'aggrave en fait et que le recrutement et le maintien en poste restent des priorités majeures pour la Garde côtière.

Voir l'onglet 22

- a) Rapport sur les perspectives régionales de l'Ouest
- b) Rapport sur les perspectives régionales centrales
- c) Rapport sur les perspectives régionales nationales
- d) Rapport sur les perspectives régionales de l'Atlantique

La Garde côtière canadienne joue un rôle primordial dans la réalisation des objectifs du Canada en ce qui concerne le maintien d'un Arctique et d'un Nord sûrs, sécurisés et bien défendus, alors que le Canada cherche à maintenir sa souveraineté sur ses terres et ses eaux. La Garde côtière prolonge sa saison de déglacage dans l'Arctique dans le cadre du Plan de protection des océans du Canada.

Voir l'onglet 23 – Cadre stratégique pour l'Arctique et le Nord : chapitre sur la sûreté, la sécurité et la défense

Voir l'onglet 24 – Plan de protection des océans — Présence dans l'Arctique

Les brise-glaces de la Garde côtière jouent un rôle essentiel dans le maintien de la souveraineté

du Canada et veillent à ce que, de décembre à mai, le trafic maritime puisse se dérouler en toute sécurité sur la côte est du Canada, de Terre-Neuve à Montréal, et dans les Grands Lacs, et à ce que, de juin à novembre, les brise-glace fournissent des services dans l'Arctique.

Voir l'onglet 25 – Le déglçage au Canada

Le gouvernement canadien investit considérablement dans le renouvellement de la flotte de la Garde côtière et de la Marine royale canadienne en construisant des nouveaux navires et en rénovant les navires existants. La construction comprend deux nouveaux brise-glace polaires lourds qui remplaceront le *NGCC Louis St. Laurent*, qui doit cesser ses activités à la fin de la décennie. Les nouveaux navires pourront opérer plus au nord, dans des conditions plus difficiles, mais pour prendre la mer, ils nécessiteront des officiers qualifiés.

Voir l'onglet 26 – Bilan de 2022 : Stratégie nationale de construction navale

**Voir l'onglet 27 – *Seaspan Starts Prototype Block for Canada's First Polar Icebreaker*,
The Maritime Executive, 2 juin 2023**

La Guilde soutient qu'à moins que la Garde côtière soit en mesure de recruter et de retenir un nombre suffisant d'officiers qualifiés pour doter ses navires, le mandat principal de la Garde côtière — aider le gouvernement à répondre aux attentes du public en matière de sécurité, de sûreté, de santé et de productivité des eaux et des côtes — ne sera pas rempli et les besoins des Canadiens ne seront tout simplement pas satisfait.

LE DEUXIÈME FACTEUR — COMPARATEURS ENTRE LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

(b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;

Comme l'administration publique centrale (APC) du gouvernement fédéral ne compte pas d'autres officiers de navire, il n'y a pas de comparateurs directs au sein de l'APC. La Guilde se référera néanmoins à d'autres groupes syndiqués au sein de l'APC du gouvernement fédéral, en accordant une attention particulière aux équipages de navires qui sont membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada dans le groupe SV (Services de l'exploitation). Bien que les qualifications, les tâches et les responsabilités des membres d'équipage de navire soient entièrement différentes de celles des officiers de navire, leurs lieux de travail et leurs systèmes d'horaires sont les mêmes.

De plus, en ce qui concerne les instructeurs et les élèves-officiers du Collège de la Garde côtière, la Guilde fera respectivement référence aux inspecteurs de Transports Canada et aux stagiaires opérateurs radio.

Il existe quelques autres comparateurs du secteur public avec lesquels la Guilde a conclu des conventions collectives, à savoir :

- L'Administration de pilotage de l'Atlantique est une société d'État fédérale qui a pour mandat de faciliter la navigation dans toutes les eaux canadiennes à l'intérieur et autour du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador.
- L'Administration de pilotage des Grands Lacs est une société d'État fédérale chargée de faciliter la navigation dans les Grands Lacs.
- Marine Atlantique est une société d'État fédérale qui fournit des services de traversier entre Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse et qui reçoit des fonds publics.
- Newfoundland Provincial Ferries (Conseil du Trésor) est une convention collective provinciale couvrant l'exploitation des traversiers entre Fogo / Farewell, Ramea / Grey River / Burgeo, St. Brendan's / Burnside et Green Bay.

En outre, BC Ferries est un grand comparateur syndiqué du secteur public, dont les droits de négociation sont détenus par le BC Ferry and Marine Workers' Union.

En plus de ces conventions collectives du secteur public, la Guilde soutient également que le conseil d'arbitrage des différends devrait accorder une attention particulière à divers comparateurs du secteur privé, en particulier à la lumière des problèmes de recrutement et de maintien en poste qui affectent ce groupe.

L'industrie du transport maritime au Canada est importante. Les ports canadiens sur chaque côte et dans les Grands Lacs sont le point de sortie principale des marchandises canadiennes en vrac vers les marchés étrangers et le point d'entrée principale des produits manufacturés conteneurisés importés. Les ports constituent également d'importantes plaques tournantes reliant les marchés intérieurs nationaux et américains, car le transport maritime mondial est responsable de l'acheminement de plus de quatre-vingts pour cent (80 %) des marchandises sur le marché planétaire. En 2020, la flotte commerciale immatriculée du Canada comptait 727 navires, ainsi que plusieurs services de traversiers côtiers transportant en moyenne plus de 53 millions de passagers et plus de 21 millions de véhicules par an.

Voir l'onglet 28 – Réseau maritime canadien

La plupart des grandes entreprises de transport maritime du secteur privé sont syndiquées et la Guilde est l'agent négociateur de la majorité de ces entreprises. La convention collective que la Guilde a conclue avec le Conseil du Trésor n'est qu'une des nombreuses conventions collectives qu'elle a négociées au nom des officiers de navire au Canada. La Guilde a négocié des conventions collectives couvrant tous les segments du transport maritime, des navires d'approvisionnement en haute mer aux pétroliers, cargos, remorqueurs, laquiers, navires de haute mer, traversiers à passagers, navires du gouvernement fédéral et opérations de pilotage dans toutes les régions du Canada, de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique. Elle est donc particulièrement bien informée des conditions d'emploi pour des postes comparables dans l'ensemble de l'industrie maritime.

La Guilde s'appuiera sur les conventions collectives suivantes du secteur privé qu'elle a conclues avec les Employeurs suivants, bien que le conseil d'arbitrage des différends devrait noter que la Guilde peut être liée à un même employeur par plus d'une convention collective couvrant différentes classifications, c'est-à-dire que certaines conventions ne couvrent que les maîtres pilotes ou que les mécaniciens :

CÔTE EST ET GRANDS LACS

1. Algoma Central Corporation	Transporteurs de vrac sec et navires autodéchargeurs dans les Grands Lacs et la voie maritime du Saint-Laurent
2. Algoma Great Lakes Shipping Inc.	Flotte de transporteurs de vrac sec sur les Grands Lacs
3. Algoma Tankers Limited	Flotte de navires-citernes pour produits pétroliers liquides dans les Grands Lacs, la voie maritime du Saint-Laurent et le Canada atlantique
4. Altera (Atlantic) Management ULC	Tout le personnel canadien titulaire d'une licence d'Altera (Atlantic) Management ULC employé à bord de tous les pétroliers-navettes canadiens appartenant à l'employeur dans l'industrie de la production pétrolière en mer au Canada
5. Anglo-Eastern Ship Management	Mécaniciens agréés à bord du <i>MV Arctic</i>
6. Bay Ferries Ltd. **	Officiers de pont pour le service de traversiers sur la baie de Fundy entre Saint John, NB et Digby, N.-É
7. Canada Steamship Lines	Transporteurs de vrac et autodéchargeurs sur les Grands Lacs et la voie maritime du Saint-Laurent
8. Cancrew Enterprises	Umiak 1, considéré comme le brise-glace le plus puissant du monde, transporte toute l'année du nickel de la mine de Voisey's Bay, dans le nord du Labrador, vers les fonderies de Sudbury et de Thompson, au Manitoba.
9. Comtug Ltd (North Atlantic)	Services de remorquage et de remorqueurs, transport de marchandises dans les eaux territoriales canadiennes
10 Fettes Shipping Inc.	Remorqueurs et chalands sur les Grands Lacs
11 Great Lakes and International Towing & Salvage Company Inc.	Remorquage et sauvetage sur les Grands Lacs
12 Maersk Supply Service Canada	Navires de ravitaillement en mer

13 Northumberland Ferries Ltd.**	Service de traversier entre l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse**
14 Nova Algoma Cement Carriers	Cimentiers sur les Grands Lacs, la voie maritime du Saint-Laurent et les provinces maritimes
15 Ocean Ontario Towing Inc.	Services de remorqueurs portuaires à Hamilton, Oshawa et Toronto
16 Oceanex Inc.	Exploite l'Oceanex Sanderling, un cargo naviguant entre Halifax et St. John's et transportant des conteneurs, des remorques et des véhicules à moteur
17 Svitzer Canada Ltd. (filiale de Maersk)	Remorqueurs portuaires et maritimes sur la côte
CÔTE OUEST	
18 Amix Marine Services Ltd	Services de remorqueur et de chaland, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
19 DH Timber Towing & Salvage Ltd	Services de remorquage et de sauvetage, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
20 Fraser River Pile and Dredge Inc.	Opérations de dragage et pompage en C.-B.
21 Harken Towing Co. Ltd.	Opérations de remorquage, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la C.-B. ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
22 Hodder Tugboat Co	Opérations de remorquage, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la C.-B. ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
23 Jones Marine Services Ltd.	Services de remorquage de billes et de chalands et de mise à poste des navires dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
24 Lafarge Marine Operations	Opérations de remorquage, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la C.-B. ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.

25 North Arm Transportation Ltd.	Navires évoluant dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
26 Pacific Towing Services Ltd.	Services de remorquage dans le Puget Sound et le fleuve Fraser
27 SAAM SMIT Canada Inc.	Services de remorquage, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
28 Seaspan ULC	Navires évoluant dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.
29 Tidewater Marine Ltd (anciennement Island Tug and Barge Ltd)	Services de remorqueur et de chaland, y compris dans les eaux côtières et intérieures de la Colombie-Britannique ou dans les eaux limitrophes du Yukon ou des T.N.-O.

** Reçoit un financement fédéral

LE TROISIÈME FACTEUR – LA RELATIVITÉ INTERNE

(c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

Relation entre les officiers des navires et les équipages des navires

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 reconnues entre les niveaux de classification est essentiel pour garantir le bon fonctionnement du navire et un respect approprié au sein de 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 le taux supérieur de formation, de compétences, de responsabilité et d'imputabilité. En outre, par définition, tout système de rémunération doit prévoir une rémunération relative appropriée entre les catégories de travail qui ne sont pas équivalentes.

Comme nous le verrons plus en détail dans les observations de la Guilde sur les augmentations économiques appropriées, la relativité interne entre les officiers de navire et les équipages de navire nécessite un ajustement afin d'assurer le respect de ce facteur.

LE QUATRIÈME FACTEUR – UNE RÉMUNÉRATION JUSTE ET RAISONNABLE

(d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

Responsabilité des officiers de navire

Il faudra à un officier de navire pas moins de sept (7) ans et plus probablement près de dix (10) ans de formation collégiale et théorique combinée à des années solides d'expérience en mer pour satisfaire aux exigences législatives permettant d'obtenir un brevet de capitaine de navire ou un brevet d'officier mécanicien en vue d'une nomination à un poste d'officier commandant ou d'officier mécanicien en chef sur un grand nombre des 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. De plus, 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. Ce point sera approfondi dans les propositions de la Guilde au chapitre des salaires, mais les gains récents acquis par les équipages de navires signifient que ce différentiel s'amenuise à nouveau.

Les navires visés par l'appendice H concernant le cumul des jours de relâche, dont la majorité est en activité selon un cycle de 28 jours de travail et de 28 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 avant de pouvoir partir en mer, sous la supervision d'un officier.

Pour ce qui est de la rémunération, toutes ces différences devraient idéalement se faire refléter par une différence ou un écart de rémunération appropriée entre les classifications, comme le prévoit l'article 148(d) 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 y a une reconnaissance historique du fait que la « chaîne de commandement » d'un navire est essentielle à sa sécurité en haute mer, dans des eaux imprévisibles.

LE CINQUIÈME FACTEUR – L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION BUDGÉTAIRE DU CANADA

(e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

Cette convention collective couvre une longue durée. Selon la Guilde, il est approprié que le conseil d'arbitrage des différends tienne compte du climat économique et de la situation financière du gouvernement pendant toute la durée de la convention collective proposée, c'est-à-dire du 1er avril 2018 jusqu'à son expiration en mars de 2026.

En passant, la Guilde relève les commentaires du conseil d'arbitrage des différends concernant l'économie canadienne et la situation fiscale dans l'affaire opposant l'Association des pilotes fédéraux du Canada et le Conseil du Trésor pour le groupe Navigation aérienne :

Le conseil d'arbitrage des différends note tout d'abord que le nombre total d'employés concernés par cette décision est inférieur à 400. Nous notons également que l'unité de négociation de NA ne dispose d'aucun groupe de comparaison au sein de la CPA. Nous estimons que ce critère a peu d'incidence sur notre décision en ce qui concerne les salaires.

Voir l'onglet 29 – Association des pilotes fédéraux du Canada c. Conseil du Trésor (Navigation aérienne), 2019 CanLII 129003 (CRTESPF).

Bien que nous soutenions que, comme dans l'affaire des pilotes, supra, ce critère devrait avoir peu d'impact, surtout si on le compare aux premiers et deuxièmes facteurs, les éléments probants confirment également que la situation financière du Canada n'est pas un obstacle à aucune des propositions du syndicat.

Période pré-COVID 2018-2019

En février 2018, le gouvernement fédéral a présenté son budget pour 2018-19 qui fait référence à un taux de chômage de 5,8 % en décembre 2017, le plus bas depuis quatre décennies. La consommation des ménages a augmenté à un rythme annualisé de 3,9 % par trimestre depuis le milieu de l'année 2016 et la croissance a été signalée comme étant assez généralisée dans les catégories de consommation et les régions, y compris une reprise économique en Alberta.

Voir l'onglet 30 – Budget 2018 — Annexe 1 — Perspectives économiques et budgétaires

Au cours de l'été, l'économie canadienne a devancé les attentes avec une croissance de 0,5 % en mai et dix-neuf des vingt secteurs suivis par Statistique Canada ont enregistré une reprise de leur activité économique.

Voir l'onglet 31 – *Canadian economy grew 0,5 % in May, prompting talk of a fall rate hike*, Global News, 31 juillet 2018.

En 2019, on a observé des signes d'incertitude économique à l'échelle mondiale, marqués par la montée des tensions mondiales, l'incertitude de la politique commerciale entre les États-Unis et la Chine et le processus de BREXIT, mais, malgré les conditions économiques internationales incertaines, le Canada a affiché une performance empreinte de croissance pour l'année 2019. Les exportations de biens et de services du Canada se sont élevées à 729 milliards de dollars en 2019, en hausse de 2,2 % par rapport à 2018.

Voir l'onglet 32 – Bureau de l'économiste en chef, Affaires mondiales Canada : *Le point sur le commerce du Canada — 2020*

Vers la fin de l'année 2019, la Banque du Canada a maintenu ses taux d'intérêt à un niveau stable, l'économie canadienne continuant à se montrer vigoureuse. La croissance au deuxième trimestre s'était avérée solide, grâce au renforcement de la production d'énergie et de la croissance des exportations, à l'augmentation des reventes de logements et à la hausse des salaires. L'inflation est restée à la cible de deux pour cent (2 %).

Voir l'onglet 33 – Communiqué de presse de la Banque du Canada

daté du 4 septembre 2019 [Pandémie 2020-2022](#)

Il est incontestable que la pandémie de COVID-19 a ravagé l'économie canadienne et mondiale d'une manière que nous n'avons pas connue depuis des décennies. Selon la CBC, l'année 2020 a été la pire année jamais enregistrée pour l'économie canadienne. Elle a connu un recul de 5,4 %. Néanmoins, à la fin de l'année 2020, le PIB du Canada avait augmenté de 2,3 %.

Voir l'onglet 34 – *2020 was the worst year on record for Canada's economy. It shrank by 5.4%*, CBC, 2 mars 2021

Tout au long de cette période, le gouvernement fédéral a mis en place un certain nombre de mesures de relance financière et d'aides destinées aux travailleurs et aux entreprises du Canada afin d'atténuer l'impact immédiat de la pandémie.

En 2021, alors que les vaccins devenaient de plus en plus disponibles et qu'un nombre croissant de travailleurs étaient en mesure de reprendre le travail, l'économie s'est lentement redressée. Selon Statistique Canada, la production économique a augmenté régulièrement de juin à novembre, retrouvant son niveau d'avant la pandémie dix-neuf mois après les premières fermetures en mars et avril 2020. Toutefois, les données prévoient une augmentation des coûts liés à la main-d'œuvre, aux immobilisations et à l'énergie jusqu'en 2022.

Voir l'onglet 35 – *Développements récents de l'économie canadienne : hiver 2022*,
Rapports économiques et sociaux de Statistique Canada, 23
mars 2022

Bien que les taux d'intérêt aient été abaissés tout au long des premiers stades de la pandémie jusqu'à atteindre des niveaux historiquement bas, y compris des taux hypothécaires fixes de 1,99 % ou moins, au milieu de l'année 2021, l'inflation s'est accrue de façon spectaculaire. En mars 2022, en réponse à de divers facteurs, dont l'augmentation de l'inflation de l'IPC qui s'élevait à 5,1 % et l'invasion russe de l'Ukraine, la Banque du Canada a initié la première de nombreuses augmentations du taux d'intérêt.

Voir l'onglet 36 – La Banque du Canada augmente le taux d'intérêt directeur, 2 mars 2022

Malgré cette hausse, l'inflation a continué d'augmenter jusqu'à atteindre un pic d'environ 8,1 % au cours de l'été 2022. Par conséquent, la Banque du Canada a continué d'augmenter les taux d'intérêt tout au long de l'année 2022 et pendant la majeure partie de l'année 2023. En juillet 2023, le taux de financement à un jour de la Banque a atteint 5 %, son niveau le plus élevé depuis 2001. Néanmoins, l'inflation de base est restée obstinément élevée et n'a été ramenée qu'à environ 3,5 à 4 %.

Voir l'onglet 37 – *Bank of Canada raises key interest rate for the 10th time since March 2022*, CTV News, 12 juillet 2023

Actuellement en 2023

Selon la Banque TD, l'économie canadienne a frappé un grand coup avec la plus forte croissance parmi les pays du G7 au premier trimestre de 2023.

Voir l'onglet 38 – Prévisions économiques trimestrielles canadiennes, Services économiques TD, 15 juin 2023

Le 6 septembre 2023, la Banque du Canada a refusé d'augmenter à nouveau les taux d'intérêt et a maintenu le taux de financement à un jour à 5 %.

Nous reviendrons sur l'effet de l'inflation sur les salaires dans les conclusions de la Guilde.

Appendices A, B et C — Taux de rémunération horaire du groupe SO

Proposition de la Guilde		Proposition de l'Employeur
1. Avant toute augmentation générale de salaire, ajouter les échelons 5, 6 et 7 conformément aux appendices A, B et C ci-jointes		
2. Augmentations générales des salaires comme suit :		
1er avril 2018	3 %	2,8 %
1er avril 2019	3 %	2,2 %
1er avril 2020	3 %	1,35 % (plus 0,15 % pour les indemnités spécifiques au groupe)
1er avril 2021	3 %	1,5 %
1er avril 2022	7,5 %	3,5 % (ajustement salarial de 1,25 %)
1er avril 2023	5% plus ajustement au marché de 8%	3 % (ajustement de la courbe salariale de 0,5 %)
1er avril 2024	4,5 %	2 % (ajustement salarial de 0,25 %)
1er avril 2025	4 % plus révision de l'ajustement au coût de la vie au cas où l'IPC au 31 janvier 2025 serait supérieur à 4 %	2 %

DISCUSSION

La proposition de la Guilde comporte deux (2) volets :

1. Premièrement, la Guilde cherche à ajouter des échelons supplémentaires aux grilles salariales établies dans les appendices A, B et C de la convention collective, avant toute augmentation économique, de sorte que toutes les annexes comporteraient un total de sept (7) échelons.
2. Deuxièmement, la Guilde réclame des augmentations salariales générales rétroactives pour chaque année de la convention collective renouvelée, y compris un ajustement au marché en 2023 et un ajustement au coût de la vie pour la dernière année de la convention collective.

Les observations de la Guilde sur ces propositions sont présentées plus en détails ci-dessous.

(1) Augmentations supplémentaires

Les appendices A à C présentent les taux horaires de rémunération des officiers travaillant dans le cadre du système « conventionnel » (appendice A), du sous-groupe des installations flottantes (appendice B) et du sous-groupe radio (appendice C).

Les officiers affectés au système conventionnel travaillent 40 heures par semaine, 8 heures par jour, du lundi au vendredi.

Le sous-groupe FLP est constitué des chefs mécaniciens ou des maîtres-dragueurs qui commandent les opérations des installations flottantes utilisées dans le cadre d'opérations faisant appel à des navires non autopropulsés.

Le sous-groupe radio désigne les opérateurs responsables de l'ensemble de l'équipement radio embarqué.

Actuellement, les grilles salariales de ces groupes comportent quatre (4) échelons, à l'exception des deux (2) premiers niveaux de l'appendice A, soit le niveau MAO-TO (Instructeur) et le niveau MAO-01, qui comportent tous deux cinq (5) échelons. L'article 35.06 stipule que la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les officiers à plein temps est de douze (12) mois et l'avancement sera au taux suivant de l'échelle de taux de rémunération. En d'autres termes, il ne faut généralement que quatre (4) ans à un officier pour atteindre le maximum de son niveau de rémunération.

La Guilde propose d'ajouter des échelons supplémentaires à la grille salariale, ce qui maintiendrait l'écart de 3,5 % entre les augmentations. Un échantillon des échelles salariales proposées par la Guilde est joint à son dossier de documents.

Voir l'onglet 39 – Appendice A — MAO

Appendice B — FLP

Appendice C — RAD

Si le conseil d'arbitrage des différends accepte la proposition de la Guilde, chaque appendice comptera un total de sept (7) échelons. La raison pour laquelle la Guilde réclame des augmentations supplémentaires est qu'elle veut résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste qui affligent l'Employeur.

La restructuration des échelles est fréquemment employée pour résoudre les problèmes de relativité salariale interne ou externe ou les problèmes de recrutement et de maintien en poste et, dans ces circonstances où il y a un grave problème en la matière, la Guilde soutient que l'ajout d'échelons à la grille salariale est une réponse appropriée et raisonnable et demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

L'Employeur a récemment convenu d'ajouter un nouvel échelon à la grille salariale de quatre pour cent (4 %) au-dessus du taux de salaire maximum actuel pour les officiers des services de communication et de trafic maritimes à la Garde côtière.

Voir l'onglet 40 – *Canada Coast Guard workers secure tentative agreement with no concessions*, 26 juin 2023

La Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends d'ajouter des échelons supplémentaires aux appendices A, B et C.

(2) Augmentations salariales

Le deuxième volet de la proposition de la Guilde sur les salaires concerne les augmentations économiques annuelles. Par souci de commodité, la Guilde a reproduit ci-dessous les augmentations salariales qu'elle propose. Le Conseil constatera que la Guilde réclame des augmentations de 3 % pour les quatre (4) premières années de la convention collective, suivies d'augmentations plus élevées au cours de ses quatre (4) dernières années pour compenser la hausse de l'inflation, ainsi qu'un ajustement au marché en avril 2023 pour faire face aux problèmes de recrutement et de maintien en poste et une révision de l'ajustement au coût de la vie en 2025 :

1er avril 2018	3 %
1er avril 2019	3 %
1er avril 2020	3 %
1er avril 2021	3 %
1er avril 2021	7,5 %
1er avril 2023	5 % plus ajustement au marché de 8 %
1er avril 2021	4,5 %
1er avril 2025	4 % plus révision de l'ajustement au coût de la vie au cas où l'IPC

au 31 janvier 2025 serait supérieur à 4 %

Comme l'a indiqué le Conseil dans l'affaire opposant l'AFPC et la Chambre des communes 2021, supra, à moins qu'il n'y ait un problème de recrutement et de maintien en poste, la tendance dans l'administration publique fédérale est généralement de 2,8 % en 2018, d'au moins 2,2 % en 2019, de 1,5 % en 2020 et de 1,5 % en 2021.

Voir l'onglet 41 – *AFPC c. Chambre des communes*, 2021 CRTESPF 45 (CanLII), paragraphe 66

Le Conseil a pris note des accords de principe récents, conclus entre le Conseil du Trésor et les unités de négociation des Services de l'exploitation, de l'Enseignement et bibliothéconomie, des Services des programmes et de l'administration et des Services techniques de l'AFPC, ainsi que de l'accord de principe conclu par l'Agence du revenu du Canada avec le Syndicat des employé(e)s de l'impôt de l'AFPC, qui témoignent des règlements obtenus dans le cadre d'une négociation collective libre. Ces accords de principe ont été conclus après que 155 000 fonctionnaires fédéraux de 30 ministères et organismes eurent déclenché une grève le 19 avril 2023. Ils étaient sans entente depuis 2021 et ont été en grève pendant plusieurs semaines.

Voir l'onglet 42 – *Treasury Board and Canada Revenue Agency workers approve new four-year contract*, PSAC says, CTV News, 16 juin 2023

Les accords de principe couvrent les années 2021 à 2024 et prévoient des augmentations salariales composées de 12,6 %, comme suit :

2021	1,5 %
2022	3,5 % (ajustement salarial de 1,25 %)
2023	3 % (plus un ajustement au marché minimum de 0,5 % spécifique au groupe)
2024	2 % (ajustement salarial de 0,25 %)

Voir l'onglet 43

- a) Entente de principe entre l'ARC et l'AFPC-SEI
- b) AFPC – Entente de principe conclue pour le groupe EB
- c) AFPC – Entente de principe conclue pour le groupe SV
- d) AFPC – Entente de principe conclue pour le groupe PA
- e) AFPC – Entente de principe conclue pour le groupe TC

En plus des augmentations économiques, les employés ont également reçu une indemnité forfaitaire unique de 2 500 \$ ouvrant droit à pension à la date de signature des conventions

collectives.

Il convient également de noter que l'équipage des navires a reçu un ajustement au marché de 4 % en 2023, de sorte que l'augmentation salariale composée payable à l'équipage des navires sur la durée de la convention collective de quatre (4) ans est de 16,51 %.

Les décisions récentes du conseil d'arbitrage des différends ont confirmé cette tendance :

Voir l'onglet 44 – *AFPC c. Chambre des communes (sous-groupes des comptes rendus et de traitement de textes dans le groupe*

Programmes parlementaires), Dan Butler, 21 avril 2021

Voir l'onglet 45 – *AFPC c. Opérations des enquêtes statistiques*, Mort Mitchnick, 28 octobre 2022

Voir l'onglet 46 – *AFPC c. Bureau du surintendant des institutions financières*, William Kaplan, 31 janvier 2023

Voir l'onglet 47 – *AFPC c. Bibliothèque du Parlement (groupe Recherche et Bibliothéconomie)*, Marie-Claire Perrault, 13 octobre 2023

Pourquoi les officiers de navire devraient-ils obtenir des augmentations plus élevées que le modèle ?

La Guilde justifie ses augmentations économiques par trois raisons :

1. Relativité interne avec l'équipage du navire ;
2. Relativité externe avec le secteur privé ;
3. Inflation élevée.

Ces trois facteurs justifient amplement le fait que des augmentations salariales supérieures au modèle sont nécessaires pour éviter que les problèmes actuels de recrutement et de rétention ne s'aggravent. Les arguments de la Guilde sur chacun de ces facteurs sont présentés ci-dessous.

Relativité interne avec l'équipage du navire

Le corollaire du principe « à travail égal, salaire égal » veut que les employés qui sont responsables de superviser des subalternes aient droit à un différentiel de salaire significatif 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.

De plus, cet écart mince et inadéquat décourage les nouvelles recrues de s'inscrire au programme du Collège de la Garde côtière, qui leur permettra de devenir officier, mais qui prend quatre ans à compléter. 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 servaient à 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, 40 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 significativement.

Comme indiqué dans l'introduction de la Guilde, dans la précédente décision arbitrale relative aux officiers de navire, l'arbitre Baxter a reconnu qu'il existait une disparité avec l'équipage de navire, en particulier l'ajustement au marché de 5 % que l'équipage de navire a reçu le 5 août 2016, avant toute augmentation économique. L'arbitre Baxter a tenu compte de cet ajustement lorsqu'il a façonné l'ajustement au marché accordé aux membres de la Guilde à compter du 1er avril 2017. Depuis lors, cependant, l'équipage des navires a récemment obtenu un ajustement au marché de 4 % à compter du 5 août 2023.

Si les augmentations salariales proposées par l'Employeur sont accordées, l'écart avec l'équipage du navire diminuera sensiblement et les officiers superviseront des membres d'équipage qui gagnent plus qu'eux ou seulement un peu moins. Par exemple, les MAO-03 ou MAO-04 peuvent être et sont affectés au service de quart en l'absence du capitaine. Dans ces circonstances, ils représentent le capitaine et sont chargés de prendre les décisions à bord du navire. Les MAO-03 ou MAO-04 occupent un rang supérieur au SC-05 de l'équipage du navire et, dans certaines circonstances, l'officier de navire peut être amené à donner des ordres aux membres de l'équipage. Dans ces circonstances, la Guilde soutient qu'il est approprié de maintenir un écart salarial correspondant à la chaîne de commandement. La Guilde a préparé deux tableaux qui démontrent que sans un ajustement au marché, le différentiel entre les officiers de navire et l'équipage diminuera de manière disproportionnée pendant toute la durée de la convention collective :

- Le **tableau 1** illustre l'écart salarial entre les officiers de navire à l'échelon 1 de MAO-03/MAO-04 et le SC-5. Dans ce tableau, la plus grande iniquité se situe entre le SC-05 et l'officier de navire à l'échelon 1 MAO-03, ce qui signifie qu'en 2018, un SC-05 pourrait gagner 0,35 \$ par heure de plus que l'officier de navire MAO-03 en 2018. En 2024, cette disparité s'accroîtra de sorte que le SC-05 pourrait gagner 1,72 \$ par heure de plus qu'un officier de navire MAO-03 en 2024.
- Le **tableau 2** illustre l'écart salarial entre les officiers de navire à l'échelon 4 (l'échelon le plus élevé) de MAO-03 ou MAO-04 et le SC-05. Dans cet exemple, l'officier de navire gagne plus par heure que le SC-05, mais la différence de leur taux horaire de rémunération rétrécit sensiblement au cours de la durée de la convention collective.

TABEAU 1 — MAO-03/MAO-04 (échelon 1) comparé au SC-05

	SO- MAO-03	SO- MAO-04	SC-05	SC-5 avec facteur de jour de relâche	Écart entre les jours de relâche MAO-03 et SC-5	Différentiel MAO-03	Écart entre les jours de relâche MAO-04 et SC-5	Différentiel MAO-04
01-avr.-17	33,02	35,01						
01-avr.-18	33,94	35,99	29,31	34,29	-0,35	-1,02 %	1,70	4,72 %
01-avr.-19	34,69	36,78	29,95	35,04	-0,35	-1,01 %	1,74	4,74 %
01-avr.-20	35,16	37,28	30,35					
	35,21	37,33		35,51	-0,30	-0,85%	1,82	4,89 %
01-avr.-21	35,74	37,89	30,81	36,05	-0,31	-0,87 %	1,84	4,87 %
01-avr.-22	36,99	39,22	31,89					
	37,45	39,71	32,29	37,78	-0,33	-0,87 %	1,93	4,86 %
01-avr.-23	38,58	40,90	33,26					
	38,77	41,11	34,59	40,47	-1,70	-4,38%	0,64	1,55 %
01-avr.-24	39,55	41,93	35,28					
	39,64	42,03	35,37	41,36	-1,72	-4,33 %	0,67	1,60 %

TABEAU 2 — MAO-03/MAO-04 (échelon 4) comparé au SC-05

	SO- MAO-03	SO- MAO-04	SC-05	SC-5 Avec facteur de jour de relâche	Écart entre les jours de relâche MAO-03 et SC-5	Différentiel MAO-03	Écart entre les jours de relâche MAO-04 et SC-5	Différentiel MAO-04
01-avr.-17	36,99	39,10						
01-avr.-18	38,03	40,19	29,31	34,29	3,74	9,82 %	5,90	14,69 %
01-avr.-19	38,86	41,08	29,95	35,04	3,82	9,84 %	6,04	14,70 %
01-avr.-20	39,39	41,63	30,35					
	39,45	41,70		35,51	3,94	9,98 %	6,19	14,84 %
01-avr.-21	40,04	42,32	30,81	36,05	3,99	9,96 %	6,27	14,82 %
01-avr.-22	41,44	43,80	31,89					
	41,96	44,35	32,29	37,78	4,18	9,96 %	6,57	14,81 %
01-avr.-23	43,22	45,68	33,26					
	43,43	45,91	34,59	40,47	2,96	6,82 %	5,44	11,85 %
01-avr.-24	44,30	46,83	35,28					
	44,41	46,94	35,37	41,36	3,05	6,87 %	5,58	11,90 %

Relativité externe avec le secteur privé

Afin de recruter de nouveaux officiers de navire et de retenir les nouveaux diplômés ainsi que les officiers de navire expérimentés et comptant de nombreuses années de service, le gouvernement fédéral doit être en mesure de concurrencer avec les taux de rémunération offerts dans le secteur privé.

Les documents internes de la Garde côtière attestent qu'elle est consciente que les employeurs extérieurs ont reconnu la pénurie mondiale d'officiers et que certains ont déjà pris des mesures radicales en matière d'incitations financières offertes dans le cadre de leurs campagnes de recrutement.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest (diapositive 4)

Malheureusement, comme le Conseil le constatera dans les exemples ci-dessous, les taux de rémunération du gouvernement fédéral ne sont pas suffisamment concurrentiels et la pénurie d'officiers ne fait que s'aggraver dans ce contexte. Sur la côte ouest, où la Garde côtière connaît une pénurie particulièrement alarmante d'officiers mécaniciens sur ses embarcations de sauvetage motorisées, elle est même allée jusqu'à abaisser le niveau de qualification des membres d'équipage. Cette action unilatérale pendant un gel statutaire a non seulement abouti à une plainte auprès du Conseil, mais implique également que les embarcations de sauvetage ne peuvent pas, en vertu de la loi, s'éloigner de plus de 25 milles nautiques du littoral, une limite artificielle et dangereuse pour un service censé assurer des missions de recherche et de sauvetage en mer pour les marins en détresse.

Pour chacune de ces comparaisons, la Guilde a appliqué les augmentations économiques proposées par l'Employeur aux taux de rémunération des MAO (appendice A) pour 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 afin de déterminer quel serait le nouveau taux de rémunération maximal applicable aux MAO en 2022 et l'a comparé au taux de rémunération maximal du secteur privé pour 2022. Ces comparaisons ont été admises par le Conseil Baxter comme étant des comparaisons pertinentes et appropriées.

Comparaison avec Maersk en 2022

Maersk Line se targue d'être la plus grande entreprise de transport maritime au monde. La Guilde a conclu deux (2) conventions collectives avec Maersk Supply Service Canada couvrant l'exploitation des navires sur la côte est du Canada et des voyages limités à l'étranger selon les besoins, l'une pour les capitaines (commandants) et les officiers mécaniciens en chef, et l'autre pour les officiers de pont et les officiers mécaniciens. Les conventions collectives de Maersk ont expiré le 31 décembre 2022.

Comme le Conseil le constatera dans les comparaisons ci-dessous, le personnel travaillant pour Maersk et occupant des postes similaires à ceux de la Garde côtière peut gagner par heure, entre 3,45 \$ et 13,92 \$ de plus.

Officier poste	Maersk Nexus	Garde côtière équivalent MAO		Écart		Maersk Clipper	Garde côtière équivalent MAO		Écart
Capitaine	79,02	MAO 11	69,33	-9,68		79,02	MAO 12	75,57	-3,45
Chef mécanicien	76,87	MAO 10	62,94	-13,92		76,87	MAO 11	69,33	-7,54
Chef officier / Principal mécanicien	64,09	MAO 07	51,00	-13,09		64,09	MAO 08	53,65	-10,44
1er officier 2e mécanicien	57,83	MAO 05	47,09	-10,75		58,83	MAO 05	47,09	-11,74

Comparaison avec BC Ferries en 2022

BC Ferries est l'un des plus grands exploitants de traversiers au monde, assurant à la longueur de l'année un service de transport de passagers sur 25 itinéraires desservant 47 terminaux, et disposant d'une flotte de 39 navires transportant plus de 22 millions de passagers et 8 millions de véhicules chaque année.

<https://www.bcferrries.com/our-company>

BC Ferries ne propose qu'un seul taux de rémunération, ce qui signifie que le personnel nouvellement embauché bénéficie immédiatement d'un taux de rémunération très

concurrentiel. En revanche, les officiers nouvellement embauchés par la Garde côtière doivent attendre plusieurs années avant d’obtenir un taux de rémunération comparable.

Comme le Conseil le constatera dans le tableau ci-dessous, la Guilde a effectué deux (2) calculs : la différence entre le taux de rémunération de BC Ferries et le taux de rémunération supérieur comparable de la Guilde ainsi que la différence entre le taux de rémunération de BC Ferries et le taux de rémunération de départ comparable de la Guilde. Dans tous les cas, les officiers gagnent plus en travaillant pour BC Ferries, bien que la différence soit plus marquée en début de carrière. En effet, un officier qui commence sa carrière chez BC Ferries en 2022 peut immédiatement gagner entre 2,60 \$ et 14,48 \$ de plus par heure que les taux de salaire à l’embauche offert par le gouvernement fédéral.

BC Ferries – octobre 2022		Niveau MAO équivalent de la Garde côtière 2022	Taux supérieur	Diff. taux supérieur	Taux de départ	Diff. taux de départ
Capitaine de petit navire	53,26	MAO 06	49,12	-4,14	44,31	-8,95
Chef mécanicien	56,68	MAO 05	47,08	-9,6	42,2	-14,48
1er mécanicien de grand navire	52,71	MAO 08	53,65	0,94	48,39	-4,32
1er officier du navire Spirit	52,71	MAO 08	53,65	0,94	48,39	-4,32
3e mécanicien du navire Spirit	46,87	MAO 04	44,27	-2,6	39,64	-7,23

Bien que le taux supérieur MAO-08 puisse rejoindre le taux du premier mécanicien et du premier officier de BC Ferries d’ici 2022, le taux de départ MAO-08 est toujours nettement inférieur et, même si les augmentations économiques proposées par l’Employeur seraient appliquées en 2023, 2024 et 2025, il ne rattrapera pas le taux de BC Ferries pour 2022. En d’autres termes, les augmentations proposées par l’Employeur ne rendront pas les taux de rémunération de la Garde côtière concurrentiels par rapport à ceux de BC Ferries.

Ces comparaisons sont confirmées par les documents internes de l’Employeur qui démontrent que la Garde côtière n’offre pas un salaire concurrentiel par rapport à BC Ferries, qui non

seulement offre un taux horaire plus élevé, mais offre également des primes à l'embauche et un financement pour toutes les pénalités dues à une rupture de contrat avec un autre employeur.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la flotte de la région de l'Ouest, diapositives 4 et 6

La Guilde commentera plus en détail la disparité salariale avec BC Ferries dans ses demandes d'ajustement au marché en 2023.

Comparaison avec Altera (Atlantic) Management ULC (anciennement Teekay) en 2022

Altera exploite une flotte de pétroliers-navettes qui transportent du pétrole brut depuis les installations de production en mer situées sur les Grands Bancs de Terre-Neuve et du Labrador. La Guilde a conclu une convention collective pour les capitaines et les officiers mécaniciens en chef travaillant pour Altera, ainsi qu'une autre convention collective pour les officiers de pont, les officiers mécaniciens et les officiers électriciens employés par la compagnie. Le Conseil constatera, d'après le tableau ci-dessous, que les officiers travaillant pour Altera peuvent gagner beaucoup plus que ce qu'ils pourraient gagner en travaillant au sein du gouvernement fédéral.

Poste	Altera	Garde côtière équivalent MAO		Écart en 2022
Capitaine	105,42	MAO 12	75,57	-29,85
Chef mécanicien	101,72	MAO 12	75,57	-26,15
1 ^{er} officier / 1 ^{er} mécanicien	78,84	MAO 08	53,65	-25,19
2 ^e officier / 3 ^e mécanicien	55,48	MAO 04	44,27	-11,21
Officier électricien	72,37	MAO 07	51	-21,37

Comparaison avec Cancrew en 2022

Comme le Conseil peut le constater, les taux de rémunération qu'offre la Garde côtière continuent d'être nettement inférieurs à ceux qu'offre Cancrew, en particulier aux échelons les plus élevés.

Comparaison des salaires	Cancrew Enterprises Limited Umiak 1	Niveau MAO équivalent de la Garde côtière	Écart
Capitaine	85,11 \$	MAO 12 75,57 \$	-9,54 \$
Chef mécanicien	81,82 \$	MAO 12 75,57 \$	-6,25 \$
1 ^{er} officier / 1 ^{er} mécanicien	70,34 \$	MAO 8 53,65 \$	-16,69 \$
1 ^{er} officier / 2 ^e mécanicien	57,57 \$	MAO 5 47,08 \$	-10,49 \$
2 ^e officier / 3 ^e mécanicien	49,50 \$	MAO 4 44,27 \$	-5,23 \$
3 ^e officier / 4 ^e mécanicien	44,01 \$	MAO 3 41,88 \$	-2,13 \$

Veuillez consulter l'**onglet 48** pour un tableau présentant les augmentations économiques par rapport à d'autres conventions collectives de la Guilde dans le secteur privé.

Forte inflation

L'inflation a connu en 2022 et 2023 sa plus forte hausse depuis des décennies et, par conséquent, les travailleurs ont vu leur pouvoir d'achat diminuer de manière réelle et tangible.

Le *Rapport sur les prix alimentaires 2023*, publié chaque année par un groupe de chercheurs canadiens, a relevé que les dépenses consacrées à l'alimentation d'une famille type de quatre personnes s'élevaient à plus de 14 000 \$ en 2021, soit une augmentation de 966 \$ par rapport à l'année précédente et la plus forte hausse en un an depuis la première parution du rapport, il y a 12 ans. Bien que le rapport ait été critiqué pour son caractère alarmiste, il s'est révélé d'avoir donné une *sous-estimation* du coût des produits alimentaires. En effet, la facture annuelle de produits alimentaires pour 2022 s'élevait à un peu plus de 15 000 dollars requis pour nourrir une famille de quatre personnes. On s'attend à ce que la tendance à l'augmentation du coût des denrées alimentaires se poursuive et qu'il coûtera plus que 16 000 \$ pour nourrir une famille de quatre personnes en 2023.

Il ne fait aucun doute que les consommateurs canadiens ont ressenti l'impact de la forte inflation dans tous les aspects de leur vie, qu'il s'agisse des prêts hypothécaires ou de l'achat de leurs épiceries. Le coût des produits alimentaires de base s'est accru de 14 % sur douze mois dans le cas des fruits et légumes frais et de 17 % sur douze mois dans le cas des pâtes alimentaires.

Voir l'onglet 49 – *Which food cost more in July*, CTV News, 15 août 2023

Statistique Canada relève qu'en mai 2023, le prix des produits d'épicerie s'est accru de 9 % sur douze mois, avant de connaître une hausse de 9,1 % en juin 2023 et une augmentation légèrement plus faible de 8,5 % en juillet 2023.

Voir l'onglet 50 – *Hoping for a break on your grocery bill next year? Don't bank on it, new report suggests*, CBC, 5 décembre 2022.

Des rapports proposent que l'inflation des denrées alimentaires soit presque deux fois plus élevée que l'inflation globale. Autrement dit, bien que l'on s'attende à ce que l'augmentation du taux d'inflation global ralentisse, la hausse des prix des denrées alimentaires devrait se poursuivre. En juillet 2023, le taux d'inflation des denrées alimentaires était de 8,5 %.

Voir l'onglet 51 – *Food keeps getting more expensive even as overall inflation slows*, CBC, 20 octobre 2022.

Comme l'a déclaré l'arbitre Shime dans l'affaire de la British Columbia Railway Company :

Il est toutefois important de considérer la norme du coût de la vie comme une norme de maintien. Elle vise à maintenir la situation des salariés par rapport à l'équilibre de l'économie. À bien des égards, elle maintient les emplois à un niveau stationnaire plutôt que de les faire progresser. Autrement dit, un poste évalué à 10 000 dollars dans une économie où le coût de la vie augmente de 10 % par an devrait être évalué à 11 000 dollars l'année suivante.

L'inflation s'est révélée être un problème majeur en 2022 et 2023. Bien que le taux d'inflation ait récemment commencé à diminuer, il a de nouveau augmenté en juillet 2023 pour atteindre 3,3 %, ce qui est supérieur aux attentes du marché (3 %). La Banque du Canada s'attend à ce que les taux d'intérêt oscillent autour de 3 % au cours de la prochaine année avant de diminuer progressivement, atteignant l'objectif de 2 % au milieu de l'année 2025.

Voir l'onglet 52 – *Inflation falls into the Bank of Canada's target range. Are rate hikes done?* Global News, 18 juillet 2023

Comme l'a déclaré l'arbitre Hayes dans l'affaire *Homewood Health Centre Inc. c. UFCW Local 75*, 2022 CanLII 49154 :

L'impact négatif de l'inflation sur les taux de rémunération est désormais si prononcé que la question ne devrait pas être renvoyée aux calendes grecques.

Voir l'onglet 53 – *Re Homewood Health Centre Inc. c. UFCW Local 75*, 2022 CanLII 49154

L'arbitre Hayes a souligné qu'en mars 2022, les statistiques de l'IPC révélaient les plus fortes augmentations sur douze mois observés depuis janvier 1991 et que la question pertinente était de savoir ce qu'il fallait faire de ces informations et non de savoir s'il fallait les prendre en compte. De plus, le fait de renvoyer cette question à des négociations futures rendrait leurs récentes pertes dues à l'inflation irrécupérables de manière permanente à toutes fins pratiques.

Dans tous les secteurs, les travailleurs font de plus en plus entendre leurs revendications

salariales face à la montée en flèche de l'inflation. À Ottawa, on peut citer les grèves récentes de plus de 150 000 fonctionnaires fédéraux qui ont débrayé pendant plusieurs semaines au printemps. À la suite de leur action, le gouvernement fédéral a consenti à des augmentations salariales composées de 12,6 % sur quatre ans, ainsi qu'à un montant unique de 2 500 \$ ouvrant droit à pension.

Voir onglet 54 – L'Agence du revenu du Canada et le syndicat concluent un accord pour mettre fin à la grève

Pour tenter de remédier aux effets manifestes de l'inflation, on a observé une tendance à la hausse des augmentations économiques, tant dans le cadre des conventions collectives négociées que dans celui des décisions arbitrales.

Comme l'a récemment déclaré l'arbitre Kaplan dans l'affaire opposant la Society of United Professionals à l'Ontario Power Generation, la montée de l'inflation n'est pas passagère. Elle est au contraire bien ancrée et, même si elle commence à s'atténuer, les augmentations inflationnistes sont acquises et ont eu un impact significatif sur les salaires réels des employés. Bien qu'elle ait atteint un point haut d'environ 8,1 % en juin 2022, elle est demeurée plus élevée qu'elle ne l'avait été depuis des années et l'impact qu'elle a eu sur les prix des biens de consommation et des services, ainsi que sur le pouvoir d'achat des travailleurs, est réel et durable. En particulier, la flambée des prix des denrées alimentaires a été si prononcée qu'elle a attiré l'attention nationale, poussant les dirigeants de diverses chaînes d'alimentation à promettre publiquement de prendre des mesures afin d'éviter l'imposition de mesures fiscales fédérales.

Voir onglet 55 – *Ontario Power Generation c. The Society of United Professionals*, 2023 CanLII 37956

Voir onglet 56 – *Grocery heads agree to 'support' Ottawa's efforts to 'stabilize foodprices'*, Global News, 18 septembre 2023

Le syndicat est d'avis que les taux d'inflation actuels sont si extrêmes que des augmentations économiques plus élevées que la norme sont justifiées, en particulier à la lumière des problèmes de recrutement et de maintien en poste auxquels cet Employeur est confronté.

Demande d'ajustement au marché de 8 % avec effet au 1er avril 2023

En plus des augmentations économiques générales, la Guilde réclame un ajustement au marché généralisé de 8 % rétroactif au 1er avril 2023. Cet ajustement est nécessaire pour que l'Employeur demeure concurrentiel face au secteur privé et qu'il soit en mesure de recruter et de retenir l'expertise d'officiers de navire qualifiés et expérimentés. Sans ces officiers, de plus en plus de navires demeureront amarrés, ce qui compromettra l'objectif même des navires exploités à la fois par la Garde côtière et le MDN.

Comme en témoignent les documents internes de l'Employeur, la côte Ouest est confrontée à une grave pénurie d'officiers de navire. L'un des principaux concurrents de la Garde côtière de la côte Ouest est BC Ferries, qui a récemment renouvelé sa convention collective jusqu'en 2025. Les deux (2) dernières années de cette convention prévoient un réexamen de salaire. Si les salaires de BC Ferries augmentent de 1,5 % et de 1,5 % à compter d'octobre 2023 et d'octobre 2024 et que les augmentations économiques de la Guilde ainsi que l'ajustement au marché sont accordées, l'écart salarial avec la Garde côtière sera finalement comblé pour tous les postes à bord des navires, à l'exception de celui d'officier mécanicien en chef :

Poste	BC Ferries Oct. 2022 2 %	MAO 2022 basé sur 7,5 %	BC Ferries Oct. 2023 Réexamen des salaires – basé sur 1,5 %	MAO 2023 basé sur 5 % + 8 %	BC Ferries Oct. 2024 Réexamen des salaires – basé sur 1,5 %	MAO 2024 basé sur 4,5 %
Capitaine de petit navire	53,26	50,41	54,06	56,96	54,87	59,52
Chef mécanicien	56,68	48,32	57,53	54,60	58,39	57,06
1 ^{er} mécanicien de grand navire	52,71	55,06	53,50	62,22	54,30	65,02
1 ^{er} officier du navire Spirit	52,71	55,06	53,50	62,22	54,30	65,02
3 ^e mécanicien du navire Spirit	46,87	45,43	47,57	51,34	48,29	53,65

Si les augmentations que propose la Guilde ne sont pas accordées, la disparité salariale

avec BC Ferries subsistera.

Toujours dans le secteur privé concurrentiel, si l'on compare les augmentations que propose la Guilde aux salaires qu'offre Altera, l'écart salarial subsistera, mais sera nettement moins important :

Poste	Écart en 2021	Altera 2022	MAO 2022 7,5 %	Altera 2023 basé sur 1,5 %	MAO 2023 5 % + 8 %	Altera 2024 basé sur 1,5 %	MAO 2024 4,5 %	Écart en 2024
Capitaine	-31,73 \$	105,42	77,55	107,01	87,63	108,61	91,58	-17,04
Chef mécanicien	-28,08 \$	101,72	77,55	103,25	87,63	104,80	91,58	-13,22
1^{er} officier / 1^{er} mécanicien	-26,45 \$	78,84	55,06	80,02	62,22	81,22	65,02	-16,20
2^e officier / 3^e mécanicien	-12,40 \$	55,48	45,43	56,31	51,34	57,15	53,65	-3,51
Officier électricien	-23,32 \$	72,37	52,34	73,45	59,15	74,55	61,81	-12,75

Pour toutes ces raisons, la Guilde soutient que ses demandes d'augmentations économiques plus élevées que le modèle ainsi qu'un ajustement au marché à compter du 1er avril 2023 sont raisonnables et justifiées. La Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

Commentaires sur la demande de la Guilde pour une révision de l'ajustement au coût de la vie pour 2025-2026

Les membres de la Guilde sont sans convention collective depuis plus de cinq (5) ans et les deux parties souhaitent jouir d'une stabilité et d'une certitude, c'est pourquoi elles ont convenu d'une durée qui s'étend jusqu'en 2026.

Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, la Guilde revendique une augmentation économique de 4 % à compter du 1er avril 2025, plus un ajustement au coût de la vie dans l'éventualité où l'IPC depuis le 31 janvier 2025 serait supérieur à 4 %.

Il n'y a que quelques groupes qui ont négocié des accords incluant la période 2025-2026. Ces groupes sont les suivants :

Syndicat	Groupe	Augmentations
ACAF	Fonction de contrôleur	2 %
ACEP	Économique et services de sciences sociales	2 %
ACEP	Traduction	2 %
SCFP 104	Soutien aux opérations policières	2 % Ajustement salarial de 0,25 %
APASE	Service extérieur	2 %

La Guilde fait respectueusement valoir qu'aucun de ces groupes n'est confronté à un grave problème de recrutement et de maintien en poste. La Guilde considère en outre que bon nombre des comparateurs du secteur privé avec lesquels elle a négocié des conventions collectives prévoient des augmentations supérieures à 2 % ainsi que des révisions de l'ajustement au coût de la vie.

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

APPENDICE D – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS DU SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS

Proposition de la Guilde

L'appendice D énonce les taux annuels, hebdomadaires et horaires de rémunération des instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne. Actuellement, un instructeur peut passer par six (6) échelons ou augmentations avant d'atteindre le taux de rémunération le plus élevé. La Guilde propose de passer à un système à deux échelons. La raison principale de cette requête, qui sera détaillée plus loin, est de résoudre le problème de recrutement et de rétention qui touche le Collège de la Garde côtière depuis quelque temps déjà. La proposition de la Guilde visant à modifier la grille salariale des instructeurs est présentée ci-dessous :

1. Avant toute augmentation générale de salaire :
 - a. Éliminer les échelons 1 à 6 des taux de rémunération ;
 - b. Remplacer les échelons 7 et 8 d'INS 01 par l'équivalent des échelons 3 et 4 de SO MAO 11 ;
 - c. Remplacer les échelons 7 et 8 d'INS 02 par l'équivalent des échelons 3 et 4 de SO MAO 12 ;

Voir l'onglet 57 Appendice D — Grille salariale des INS

2. Augmentations générales des salaires conformément à la proposition de la Guilde :

- a. 1er avril 2018 3 %
- b. 1er avril 2019 3 %
- c. 1er avril 2020 3 %
- d. 1er avril 2021 3 %
- e. 1er avril 2022 7,5 %
- f. 1er avril 2023 5 % plus ajustement au marché de 8 %
- g. 1er avril 2024 4,5 %
- h. 1er avril 2025 4 % plus révision de l'ajustement au coût de la vie au cas où l'IPC au 31 janvier 2025 serait supérieur à 4 %

DISCUSSION

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

Le Collège compte maintenant deux groupes d'instructeurs en vertu de l'appendice « L » (le groupe « INS »). Jusqu'à il y a quelques années, tous les instructeurs de la Guilde étaient des instructeurs « nautiques » qui devaient être titulaires d'un certificat de compétence et qui étaient des officiers de navire qualifiés. En plus de ces instructeurs nautiques, la Garde côtière disposait également d'instructeurs qui enseignaient des matières plus traditionnelles comme le français, la physique, les mathématiques, etc. Ce dernier groupe d'instructeurs était classé dans la catégorie « ED ». En 2020, cependant, la Garde côtière a fait l'objet d'une réorganisation et les instructeurs ED qui enseignaient aux élèves-officiers ont été reclassés comme INS-01 en vertu de la convention collective de la Guilde.

Les propositions de la Guilde seront axées sur les instructeurs nautiques, qui sont concernés par la même pénurie mondiale d'officiers que celle qui touche la flotte. Les instructeurs nautiques sont des dirigeants chevronnés et hautement qualifiés qui sont employés par la Garde côtière canadienne. Ils possèdent des qualifications de très haut niveau qui peuvent inclure 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 (IRS), conformément à l'appendice G.

Ces hauts niveaux de certification sont accordés 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, tous les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne doivent suivre des cours propres aux instructeurs qui sont offerts directement par le Collège. C'est ainsi que 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 maritime soit en mécanique. Le programme de formation des élèves-officiers compte quatre

années académiques 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.

Pour enseigner au Collège, les instructeurs doivent suivre une formation supplémentaire et Transports Canada exige qu'ils détiennent au moins le même niveau de certification que leurs apprenants.

Par conséquent, tous les instructeurs du Collège possèdent un haut niveau de certification acquis au fil d'années de travail et de formation sur divers navires, la plupart leur ayant permis de recevoir l'IRS dans le cadre d'activités opérationnelles en mer.

Toutefois, une fois affectés au Collège, les instructeurs se voient automatiquement retirer l'IRS, puisqu'ils ne travaillent plus à bord de l'un des navires admissibles. Cette indemnité de responsabilités supplémentaires leur est retirée même s'ils doivent toujours posséder le même niveau d'expérience et de compétences pour exercer les fonctions d'instructeur. Selon le niveau MAO, l'IRS se situe entre 11 000 \$ et 18 000 \$ par an. Par conséquent, le Collège n'est plus en mesure de recruter des officiers supérieurs possédant le haut niveau de certification requis pour enseigner ses cours, simplement parce que les officiers supérieurs ne sont pas disposés à renoncer à l'IRS qu'ils ont mis des années à obtenir. Par conséquent, le Collège fait appel à des officiers retraités pour enseigner les cours qui requièrent des certificats de compétence de niveau supérieur. Par exemple, les instructeurs qui donnent des cours faisant appel à l'un des simulateurs de classe mondiale du Collège doivent être titulaires d'un certificat de compétence de haut niveau. Les postes d'instructeurs qui demeurent vacants démontrent que le recours à un nombre suffisant de retraités désireux de se réinstaller à Sydney, N.-É., n'est pas une stratégie durable. Il est absurde que le niveau d'expérience et de certification qu'exige le Collège soit le même que celui qui permet d'obtenir l'indemnité de responsabilités supplémentaires en mer ; pourtant, dès qu'un officier supérieur devient instructeur, il ne bénéficie plus de l'indemnité de responsabilités supplémentaires.

La Guilde ne connaît qu'un seul cas où une personne qui occupait un poste MAO-08 et gagnait un salaire d'environ 105 000 \$ a vu son salaire chuter à environ 85 000 \$ lorsqu'elle a accepté un poste d'instructeur. En raison de son poste d'attache, son passage au Collège l'a fait commencer au troisième échelon, lui occasionnant une perte de salaire de 20 000 \$ par année. Bien que cette personne ait été disposée à absorber cette perte économique en raison d'autres considérations personnelles, la pénurie actuelle d'instructeurs au Collège démontre qu'espérer simplement que davantage d'officiers seront disposés à consentir une réduction salariale de 20 % n'est pas une stratégie durable en matière de dotation en personnel.

En considération des responsabilités supplémentaires des capitaines, des officiers

commandants et des mécaniciens en chef à bord de certains navires et des heures supplémentaires qu'ils y consacrent, l'Employeur offre une rémunération complémentaire sous la forme d'une indemnité de responsabilités supplémentaires. La Guilde cherche, par le biais de la grille salariale restructurée, à s'assurer que les instructeurs du Collège soient rémunérés de manière similaire pour leurs années d'expérience et leurs hauts niveaux de certification.

Les principes de rémunération usuels requièrent que tous les postes exigeant les mêmes qualifications et le même niveau d'éducation soient rémunérés similairement.

Il devient de plus en plus difficile de recruter et de maintenir les instructeurs en poste. Le département des sciences nautiques a éprouvé des difficultés à recruter du personnel possédant les connaissances et l'expérience nécessaires pour donner tous les cours offerts au Collège.

Actuellement, deux (2) postes sont affichés au Collège, tous deux à échéance en 2024 :

- Instructeur en génie maritime ;
- Instructeur en navigation maritime.

Voir l'onglet 58 – Instructeur en génie maritime et Instructeur en navigation

maritime

Auparavant, le Collège a recruté des instructeurs auprès de Transport Canada avec succès limité. Ces inspecteurs possèdent généralement des qualifications de très haut niveau, notamment un brevet de capitaine ou un brevet d'officier mécanicien de première classe. Leur travail consistant à effectuer des inspections régulières de navires, ainsi ils doivent détenir au moins le même niveau de certification que celui du capitaine du navire qu'ils inspectent. On peut également citer des exemples d'officiers de navire qui sont passés à Transports Canada pour travailler en tant qu'inspecteurs. Bien que le Collège ait été en mesure d'embaucher des employés de Transports Canada dans le passé, les taux de rémunération ne sont plus concurrentiels. Par exemple, le salaire actuel des inspecteurs maritimes à Transports Canada, c'est-à-dire pour un TI-07, est passé à 131 500 \$ par an et pour un TI-08 à 144 500 \$ par an. La Guilde a été informée que des instructeurs envisagent de postuler pour des postes à

Transports Canada si les taux de rémunération du Collège de Garde côtière ne s'avèrent pas suffisamment concurrentiels.

Actuellement, le taux maximal pour le poste INS-01 est de 116 479 \$ et de 126 022 \$ pour le poste INS-02, ni l'un ni l'autre n'étant concurrentiel par rapport à Transports Canada.

Il reste des postes vacants que le Collège n'est pas en mesure de combler. Par exemple, il y a toujours deux postes vacants d'INS 01 dans le groupe des études sur la navigation.

Voir l'onglet 59 – Organigrammes du Collège de la Garde côtière

Comme indiqué tout au long de ce mémoire, le recrutement est le principal enjeu à aborder. Malheureusement, la rémunération associée au poste d'INS ne suffit pas à convaincre les officiers actuels de la Guilde d'occuper ce poste critique.

Le sous-groupe des instructeurs au sein de la Guilde est un groupe d'officiers hautement dévoués, instruits et motivés qui exercent une fonction très importante, former et éduquer la prochaine génération de recrues nécessaires pour remplacer la main-d'œuvre vieillissante de la Garde côtière.

La Guilde soutient que ces membres du groupe INS ont été trop longtemps négligés et sous-payés quant à leur dévouement et aux longues heures qu'ils consacrent à leur rôle important au sein du Collège de la Garde côtière canadienne. Les instructeurs ont généreusement consacré leur temps libre et leur expertise pour veiller à ce que les futurs officiers de la Garde côtière acquièrent les compétences et le niveau de formation requis par la *Loi sur la marine marchande du Canada* afin de fournir les services dont les Canadiens ont besoin pour sauver des vies et protéger nos côtes.

En plus de consacrer leur propre temps et leur expertise, les instructeurs ont été exigés d'assumer deux rôles en raison des lacunes issues de l'augmentation du nombre d'affectations intérimaires, ce qui a entraîné un effet « domino ». Par exemple, en 2023, le directeur général a assumé deux rôles distincts. En son absence, quelqu'un doit occuper ce poste EX-02, qui se fait toujours remplacé par un EX-01 ou un AS-07. À son tour, le poste EX-01 est remplacé par l'un des chefs de département du Collège, généralement un SO-INS-02. Les instructeurs assurent alors l'intérim du chef de département, laissant un poste d'instructeur temporairement vacant, ce qui signifie qu'un autre instructeur doit assumer ces fonctions, sans aucune rémunération supplémentaire.

Enfin, la Guilde soutient que cette revendication est essentielle pour l'avenir de la Garde côtière et qu'elle est nécessaire pour répondre à la crise de recrutement et de maintien en poste évoquée tout au long de ce mémoire. Sans un nombre suffisant d'instructeurs qualifiés dans le groupe INS, toute nouvelle initiative de recrutement que l'Employeur souhaiterait mettre en

place pour l'avenir sera infructueuse.

Pour toutes ces raisons, la Guilde réclame une restructuration de la grille salariale des instructeurs qui verrait l'élimination des échelons 1 à 8 des grilles salariales INS-01 et INS-02 pour les remplacer respectivement par les échelons 3 et 4 des grilles salariales MAO-11 et MAO-12.

Compte tenu du nombre d'instructeurs concernés, les coûts liés à l'acceptation de la proposition de la Guilde dans le cadre de cette négociation collective sont minimales. Compte tenu du rôle clé que joue le groupe INS dans l'avenir de la Garde côtière et des problèmes importants de recrutement et de rétention auxquels le Collège est confronté, la Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

APPENDICE E – PROPOSITION CONCERNANT LES ÉLÈVES-

OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

1. Les dispositions de l'article 10 : précompte des cotisations, de l'article 11 : représentants des officiers, de l'article 13 : information, de l'article 14 : information destinée aux officiers, de l'article 15 : espace sur panneaux d'affichage, de l'article 18 : procédure de règlement des griefs, de l'article 22 : congé de maladie payé, de l'article 26 : sécurité et hygiène, lorsqu'un élève-officier travaille sur un navire pendant sa période de formation en mer, et de l'article 28 : sinistre maritime, de la convention collective des officiers de navire signée le 26 juin 1991 s'appliquent aux élèves-officiers de la Garde côtière canadienne.
2. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne continueront de recevoir les repas et le logement, soit en espèces ou en nature, conformément à la politique de l'Employeur en vigueur à cette date.
3. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne acquerront des congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois ; ces congés annuels peuvent être accordés par l'Employeur à tout moment pendant l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été acquis ou pendant l'été qui suit immédiatement. En outre, un élève-officier peut se voir accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires par année aux fins de déplacement, et ses frais réels et raisonnables de déplacement aller-retour pour un voyage par année de son lieu de travail au lieu de sa résidence permanente peuvent lui être remboursés, moins vingt-cinq dollars (25 \$).
4. La Guilde reconnaît que, conformément au contrat conclu entre Sa Majesté la Reine et chaque élève-officier, un élève-officier doit compléter sa formation au Collège de la Garde côtière canadienne et demeurer au service de Sa Majesté pour une période minimale de quatre (4) ans après avoir reçu son grade du collège. Si un élève-officier abandonnait le programme de formation ou était renvoyé ou ne respectait pas son engagement de servir pendant quatre (4) ans après avoir reçu son grade, on peut exiger qu'il rembourse le montant total de l'allocation mensuelle qu'il a reçue moins l'allocation qu'il a reçue au cours des six (6) premiers mois de la période de formation, ou tout montant inférieur que peut déterminer Sa Majesté.
5. Un élève-officier reçoit l'indemnité de formation indiquée ci-dessous :

Indemnité mensuelle (en dollars) À compter de la date de la décision arbitrale : 800 \$

Durée	1er avril 2013
1 ^{re} période (1 ^{er} août au 30 juin)	375
2 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	443
3 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	511
4 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	581

(Décision arbitrale : à compter du 1^{er} avril 2013)

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

Indemnité mensuelle de formation en mer (en dollars)

Durée	1 ^{er} avril 2013 A compter de la date de la décision arbitrale
1 ^{re} période de formation en mer	1127-1 550,81 \$
2 ^e période de formation en mer	1602-2 205,85 \$

(~~Décision arbitrale : à compter du 1^{er} avril 2013~~)

La présente indemnité mensuelle de formation en mer sera répartie de façon proportionnelle sur la base de jours civils si la période de formation en mer ne débute pas au début ou ne se termine pas à la fin d'un mois civil. La présente indemnité mensuelle de formation en mer est répartie de façon proportionnelle sur la base de jours civils si l'élève-officier prend des congés payés ou non.

L'indemnité de formation en mer tient compte du fait que les élèves-officiers qui reçoivent une formation en mer sont tenus d'accomplir des tâches d'ordre pratique durant les heures normales et en dehors de celles-ci.

DISCUSSION

Les personnes qui souhaitent s'inscrire au programme de formation des élèves-officiers du Collège doivent soumettre leur candidature dans le cadre de la procédure d'embauche du gouvernement du Canada. Si leur relevé de notes satisfait à la procédure de sélection initiale, elles peuvent être invitées à passer un examen écrit et un entretien. Si elles franchissent cette étape, elles se verront remettre une lettre d'offre conditionnelle conformément à laquelle elles devront satisfaire à certaines exigences, notamment l'obtention d'une habilitation de sécurité et la réussite d'un examen médical. Si elles satisfont à ces exigences, elles recevront une lettre d'offre officielle les acceptant soit au programme d'ingénierie navale ou au programme de navigation maritime du Collège. Une fois admises au Collège, ils/elles sont considérées comme étant des employées dans le programme de formation des élèves-officiers.

Au cours de leur formation de quatre (4) ans au Collège, les élèves-officiers reçoivent une allocation mensuelle de base durant l'ensemble du programme et, une fois arrivés au stade de la formation en mer, ils reçoivent également une indemnité de formation en mer. La formation en mer comporte deux (2) phases, chacune d'une durée de sept (7) mois, pour un total de quatorze (14) mois de formation en mer.

Lors de la première année d'inscription au Collège, la « 1^{re} période » (ou première année), l'indemnité mensuelle actuelle n'est que de 375 \$ par mois. Elle augmente de 68 à 70 \$ chaque

année jusqu'à la dernière année (la « 4^e période ») où elle atteint 581 \$ par mois. La Guilde propose d'éliminer l'indemnité progressive et de la remplacer par une indemnité mensuelle de 800 \$ par mois pour chaque année.

Les élèves-officiers qui résident au Collège sont logés (chambre individuelle) et nourris, mais doivent assumer toute autre dépense personnelle, comme les frais de téléphone cellulaire, leurs vêtements, bottes et vestes d'hiver, et leurs produits d'hygiène personnelle. Le Collège se retrouve de l'autre côté de la baie du centre-ville de Sydney, ainsi les magasins ne sont pas accessibles à pied.

Le profil démographique des étudiants qui fréquentent le Collège a évolué au fil du temps et on y trouve désormais davantage d'étudiants plus âgés. Ceux-ci ont souvent une famille et le Collège ne fournit pas de logement pour leurs proches. Par conséquent, ces candidats plus âgés doivent se trouver et payer pour un logement et subvenir à leurs besoins à l'externe du Collège. La population de Sydney dépasse à peine les 30 000 habitants et le logement abordable pose un sérieux problème. Les indemnités actuelles ne sont tout simplement pas suffisantes pour couvrir les frais d'un logement à Sydney en Nouvelle-Écosse, ni dans les environs.

Voir l'onglet 60 – Logement hors campus, Université du Cap-Breton

La Garde côtière offre également une indemnité aux officiers stagiaires du programme des Services de communication et de trafic maritimes (SCTM) au Collège. Ces stagiaires vivent dans les mêmes logements et ont accès à la même cafétéria que les élèves-officiers. Les stagiaires sont membres de la section locale 2182 d'Unifor (radiotélégraphie). Au cours de la phase I du programme d'une durée de 25 semaines, les stagiaires reçoivent une indemnité de 350 \$ par semaine, moins les retenues obligatoires, et 90 \$ par semaine sont déduits pour leurs repas et leur hébergement au Collège. Leur salaire net bimensuel est de 447,37 \$, soit plus du double de la rémunération mensuelle des élèves-officiers. Les étudiants stagiaires qui terminent le programme des SCTM au Collège sont ensuite affectés au groupe RO-01 et doivent suivre avec succès un stage de 4 à 12 mois dans un centre des SCTM.

Voir l'onglet 61 – RÉPERTOIRE : Officier des Services de communication et de trafic maritimes (SCTM), stagiaire débutant

Le seul autre programme fédéral de formation d'élèves-officiers est celui de la GRC, bien qu'il

ne soit pas sanctionné par un diplôme. En 2008, la GRC a commencé à verser à ses cadets 500 \$ par mois pour la durée de son programme de formation de 24 semaines parce qu'il était l'un des rares services de formation policière à ne pas rémunérer ses cadets, et perdait ainsi ses recrues au profit d'autres services comme celui de la police de Toronto (rémunération annuelle de départ de 45 042 \$) et la Police provinciale de l'Ontario (rémunération annuelle de départ de 32 436 \$)

Voir l'onglet 62 – *Government ends unpaid training for RCMP cadets*, CBC News, 20 juin 2006

Le seul programme d'élèves-officiers similaire sanctionné par un diplôme en dehors de l'administration publique centrale est celui du Collège militaire royal du Canada (CMR). Comme le Collège de la Garde côtière, le CMR offre à ses cadets la gratuité des droits de scolarité et du matériel scolaire. De plus, les cadets officiers reçoivent un salaire annuel *commençant* à 30 200 \$. Après la déduction des frais de logement et de pension, les cadets disposent de plus de 1 000 \$ par mois en guise d'argent de poche.

Voir l'onglet 63 – Programme de formation des officiers — Force régulière, FAC

Les indemnités mensuelles versées aux élèves-officiers du Collège de la Garde côtière n'ont pas été augmentées depuis un peu plus de dix ans et la Guilde soutient qu'une augmentation de l'indemnité mensuelle de base et de l'indemnité de formation en mer est nécessaire pour refléter l'augmentation du coût de la vie et pour s'assurer que le Collège demeure concurrentiel et puisse recruter un plus grand nombre de candidats. La Guilde propose que les indemnités modifiées soient mises en œuvre à compter de la date de la décision arbitrale.

Le raisonnement en vertu de laquelle la Guilde réclame une indemnité mensuelle de 800 \$ avec le même taux s'appliquant tout au long de chaque année de formation, est basée sur le salaire minimum fédéral. À partir du 1er avril 2023, il sera de 16,65 \$ de l'heure, et ce montant s'applique aux stagiaires. Contrairement aux étudiants inscrits à d'autres programmes collégiaux ou universitaires, les élèves-officiers ne sont pas autorisés à occuper des emplois à temps partiel. La Guilde fait donc valoir que de nombreux étudiants inscrits à d'autres collèges ou universités peuvent occuper des emplois à temps partiel et qu'il n'est pas inhabituel pour ceux-ci de travailler environ 12 heures par semaine, gagnant ainsi environ 800 \$ par mois. Les frais accessoires ont augmenté de façon significative au

cours des dernières années et l'indemnité actuelle complique le recrutement et la rétention des officiers aspirants.

La Guilde a suivi un raisonnement similaire pour l'indemnité de formation en mer. Dans le cas de la phase de formation en mer, l'augmentation proposée est de 1551,81 \$, soit une augmentation de 424,81 \$ pour la première période de formation en mer, et de 2205,85 \$, soit une augmentation de 603,85 \$ pour la deuxième période de formation en mer. Pendant la phase de formation en mer, les élèves-officiers doivent travailler 40 heures par semaine et, selon le navire et l'horaire, ils peuvent se retrouver en mer pendant plusieurs semaines consécutives. Ils travaillent aux côtés des officiers et participent à des opérations avec le reste de l'équipage. Cette indemnité reconnaît que les élèves-officiers travaillent à temps plein et que leur horaire peut être imprévisible, et les rémunère en conséquence. Les élèves-officiers sont effectivement des employés à temps plein pendant cette période et, en vertu de travailler 40 heures par semaine, les sommes que réclame la Guilde sont encore inférieures au taux de salaire minimum.

Les exigences du programme des élèves-officiers sont particulièrement rigoureuses. Les élèves-officiers peuvent obtenir différents grades allant de chef de classe, élève-officier en charge, élève-officier capitaine, élève-officier capitaine sénior jusqu'au grade le plus élevé d'élève-officier capitaine en chef qui est responsable de l'ensemble des élèves-officiers et relève directement de l'officier de liaison. Tous les élèves-officiers doivent à tout moment, à terre comme à bord, se comporter avec intégrité et bienséance, conformément au code de conduite de la Garde côtière. De plus, le programme encourage les élèves-officiers à participer à des clubs organisés et à des activités extrascolaires, ainsi qu'à s'impliquer dans des événements communautaires afin de développer leurs compétences sociales et de leadership. Le programme de quatre ans pour devenir officiers de navire est mentalement et physiquement exigeant et requiert un haut niveau d'engagement.

Accroître l'indemnité des élèves-officiers répond aux besoins de la Garde côtière à deux égards. Tout d'abord, comme évoqué plus haut, une indemnité qui reflète plus précisément le coût de la vie rendra l'entrée au Collège plus attrayante et favorisera un meilleur recrutement. Deuxièmement, cela aidera également l'Employeur à retenir les diplômés et à réduire la probabilité que d'autres employeurs les débauchent.

Le paragraphe 4 de l'appendice E stipule qu'un élève-officier doit compléter sa formation au Collège de la Garde côtière canadienne et demeurer au service de Sa Majesté pour une

période minimale de quatre (4) ans après avoir reçu son grade du Collège. Il prévoit également que si l'élève-officier ne respecte pas cet engagement, c'est-à-dire s'il accepte de travailler pour un autre employeur, il peut être tenu de rembourser la majeure partie de ses indemnités mensuelles.

Voir l'onglet 64 – Convention collective de la GMMC et du SCT expirant en 2018, appendice E, paragraphe 4

Accroître les indemnités inciterait donc davantage les diplômés à rester et à honorer leur engagement. La Garde côtière a signalé dans un récent document interne que, compte tenu des taux d'indemnité actuels, d'autres employeurs de la région de l'Ouest, y compris B.C. Ferries, offrent de couvrir ces pénalités dans le cadre de leurs tactiques de recrutement. Augmenter les indemnités rendrait ces offres plus onéreuses et, par conséquent, moins susceptibles d'être proposées.

Voir l'onglet 9 – Risques liés au personnel de la GCC dans la région de l'Ouest

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande au conseil d'arbitrage des différends de donner droit à sa proposition d'augmenter les indemnités des élèves-officiers de façon permanente.

APPENDICE G – PROPOSITION DE LA GUIDE

CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES

Appendice G – Indemnité de responsabilités supplémentaires

La présente indemnité est versée aux officiers désignés dans le présent appendice en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste. 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 vont au-delà de ce qui est décrit dans les dispositions en question.

1. L'officier qui occupe un poste de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des navires de la classe « C » ou d'une classe supérieure, ou de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des remorqueurs de classe « Glen » **et grands remorqueurs navals (NLT)**, et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe « S » du ministère de la Défense nationale ou de pilote de port de la Défense nationale touche une indemnité de responsabilités supplémentaires calculée d'après le sous-groupe et le niveau mentionnés dans son certificat de nomination, comme suit :

Indemnité de responsabilités supplémentaires (en dollars)

Sous-groupe et niveau	1^{er} avril 2013 1 ^{er} April 2018
SO-MAO-12	17 587 24 137,57
SO-MAO-11	16 135 22 156,99
SO-MAO-10	14 654 20 120,26
SO-MAO-9	13 442 18 454,18
SO-MAO-8	12,490 17 143,78
SO-MAO-7	11 870 16 293,89
SO-MAO-6	11 433 15 702,34
SO-MAO-5	10 963 15 047,14

~~(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)~~

2. En concertation avec la Guilde, l'Employeur peut appliquer le présent appendice à des opérations ou à des navires autres que ceux énumérés au point 1 ci-dessus.
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 trois cent soixante-cinq (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 responsabilités supplémentaires pour son poste d'attache.
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.
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.
6. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).
7. La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'officier.

DISCUSSION

L'indemnité de responsabilités supplémentaires prévue à l'appendice G, ou « IRS » comme elle est communément appelée, est versée aux officiers en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste, ceux-ci étant les postes visés au paragraphe 1 de l'appendice G. Elle est versée aux officiers commandants et aux officiers mécaniciens en chef affectés à certaines classes de navires. Les officiers qui reçoivent l'indemnité de responsabilités supplémentaires n'ont explicitement pas droit aux autres formes habituelles de droits et avantages que confère la convention collective

dont le reste de l'unité de négociation est en droit de recevoir, à savoir les heures supplémentaires (à l'exception des heures supplémentaires effectuées un jour de repos), l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de présence, l'indemnité pour le temps de déplacement (limitée par l'article 24.04[b][ii]) et l'indemnité pour fonctions de sécurité.

La proposition de la Guilde de modifier l'appendice G comporte deux (2) volets :

1. Tout d'abord, la Guilde propose d'ajouter les « grands remorqueurs navals (NLT) » à la liste des navires donnant droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires aux officiers occupant les fonctions de capitaine/commandant ou de chef mécanicien.
2. Deuxièmement, la Guilde propose d'augmenter le montant de l'indemnité rétroactivement au 1er avril 2018, la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et que les montants révisés de l'indemnité soient calculés immédiatement après le calcul des augmentations salariales rétroactives.

1. Proposition d'ajouter les « grands remorqueurs navals (NLT) » à la liste des navires donnant droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires aux officiers occupant les fonctions de capitaine/commandant ou de chef mécanicien.

Le paragraphe 1 de l'appendice G identifie les navires auxquels l'indemnité de responsabilités supplémentaires s'applique. La Guilde cherche à y ajouter les « gros remorqueurs navals » (NLT).

Actuellement, l'indemnité de responsabilités supplémentaires s'applique aux remorqueurs de la classe Glen, une classe de remorqueurs exploités par le Service auxiliaire de la Marine royale du Canada. Les remorqueurs de classe Glen ont été entrés en service dans les années 1970 et cinq d'entre eux sont actuellement affectés à BFC Halifax et BFC Esquimalt. Ces gros remorqueurs arrivent à la fin de leur cycle de vie et le ministère de la Défense a passé un contrat pour la construction de quatre (4) remorqueurs navals pour les remplacer dans le cadre de la stratégie nationale de construction navale.

La construction des NLT a débuté en 2020 en vue de remplacer les remorqueurs de la classe Glen. Ils rempliront les mêmes fonctions que ces derniers, mais les surpasseront par une force de 60 tonnes qui leur permettra de tirer et de déplacer des navires beaucoup plus gros et plus lourds, même en cas de vents violents et de courants forts. Ces navires devraient être livrés en 2023 et 2024.

**Voir l'onglet 65 – *More powerful tugboats coming to Auxiliary Fleet*, Lookout
Production, 17 février 2022**

Ce sont les mêmes officiers qui sont actuellement affectés aux remorqueurs de la classe Glen

qui seront affectés aux gros remorqueurs navals et qui devront assumer les mêmes responsabilités supplémentaires. La Guilde cherche à s'assurer que ses officiers affectés en tant que capitaine/commandant ou chef mécanicien des NLT conservent leur droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires au même titre que s'ils avaient servi à bord des navires de la classe Glen.

2. Proposition d'accroître l'indemnité de responsabilités supplémentaires

L'indemnité de responsabilités supplémentaires figure dans la convention collective depuis le 1er juillet 1967. Bien qu'elle ait changé de nom à quelques reprises, son objectif, tel qu'il est énoncé dans le préambule de l'appendice G, a toujours été d'offrir une rémunération supplémentaire à des individus spécifique :

en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste. 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 vont au-delà de ce qui est décrit dans les dispositions en question.

Comme mentionné dans la section précédente qui traite de la proposition d'ajouter les grands remorqueurs navals, pour avoir droit à l'indemnité, l'officier doit appartenir à l'une des catégories désignées et être affecté à l'un des types de navires désignés.

Lors de son introduction, l'indemnité de responsabilités supplémentaires était calculée en pourcentage du taux de salaire annuel et augmentait donc automatiquement au fur et à mesure que les salaires augmentaient. De 1990 à 2003, elle s'élevait à 18 % du dernier échelon, qui était à l'époque le troisième échelon. En 2003, un quatrième échelon fut ajouté, le taux de 18 % continuant à être calculé sur la base du troisième échelon au lieu de s'appliquer au dernier échelon. L'indemnité est demeurée à 18 % du troisième échelon jusqu'en 2010, où elle a été convertie en un montant forfaitaire, équivalent à la valeur salariale de 18 % du troisième échelon lorsque la structure salariale est passée d'un taux de rémunération annuel à un taux de rémunération horaire. L'indemnité de responsabilités supplémentaires n'a pas été augmentée depuis 2010 et elle est désormais représentative des taux de rémunération en vigueur il y a plus de dix ans.

Compte tenu du fait que les membres qui ont droit à cette indemnité n'ont pas droit aux autres formes habituelles de droits et avantages que confère la convention collective que le reste de l'unité de négociation est en droit de recevoir, à savoir les heures supplémentaires (à l'exception des heures supplémentaires effectuées un jour de repos), l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de présence, l'indemnité pour le temps de déplacement et l'indemnité pour fonctions de sécurité, leur régime de rémunération totale et globale est considérablement réduit.

Sans surprise, le fait que la valeur de l'indemnité de responsabilités supplémentaires se soit érodée au cours de la dernière décennie a amené les officiers supérieurs à chercher un emploi ailleurs.

La Guilde soutient que l'approche précédente des parties, qui consistait à rattacher l'indemnité à un pourcentage du taux de salaire, était tout simplement plus logique, car elle garantissait que l'indemnité reçue était proportionnelle au niveau de responsabilité de l'officier. Comme le reconnaît le préambule de l'appendice G, cette indemnité est destinée à compenser les heures supplémentaires travaillées et, par conséquent, le fait de rattacher l'indemnité au taux horaire de l'officier permet de s'assurer qu'elle atteint son objectif compensatoire déclaré.

La Guilde signale également qu'une récente décision arbitrale rendue par l'arbitre DeMont a appliqué des augmentations rétroactives de l'indemnité de l'officier supérieur payable aux officiers supérieurs employés par Marine Atlantique.

Voir l'onglet 66 – Marine Atlantic c. GMMC, 6 mars 2023

La Guilde demande donc au Conseil de donner droit à sa proposition d'amender l'indemnité de responsabilités supplémentaires et que celle-ci soit rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE LA GUILDE

Article 20 : congé annuel payé	
20.02 Acquisition des crédits de congé annuel	<p>À compter de la date de la décision arbitrale 1er avril 2010, l'officier qui a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :</p> <ul style="list-style-type: none">A. quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu; ouB. quatorze virgule six sept (14,67) quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu; ouC. quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire d'emploi continu; ouD. seize virgule six sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire d'emploi continu; ouE. dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu; ouF. vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire d'emploi continu.

DISCUSSION

La dernière fois que les membres de la Guilde ont bénéficié d'une bonification de leurs congés annuels, c'était il y a plus de dix ans, en avril 2010.

La Guilde cherche à apporter des améliorations modestes au calendrier des congés annuels de manière à ce que :

- a) à l'embauche, les officiers bénéficieront d'une bonification légère de leurs congés annuels de 0,67 heure supplémentaire par mois jusqu'à ce qu'ils atteignent 15 ans d'emploi continu;
- b) la prochaine bonification des congés annuels aura lieu au 15e anniversaire d'emploi continu plutôt qu'au 16e anniversaire d'emploi continu;
- c) un nouveau palier de congé annuel serait ajouté pour les officiers qui comptent 25 ans d'emploi continu.

Le métier d'officier de navire est exigeant et comporte un haut niveau de responsabilité. Les officiers doivent souvent superviser et encadrer des officiers subalternes et des membres de l'équipage du navire, et sont également responsables d'équipements valant des millions de dollars. Les décisions qu'ils prennent peuvent avoir de graves conséquences sur les vies humaines et les biens. Pour que les officiers puissent revenir au travail en pleine possession de leurs moyens et aptes à assumer leurs fonctions et leurs responsabilités, il est essentiel qu'ils bénéficient d'un temps de repos suffisant pour leur permettre de passer du temps avec leurs proches, loin du stress et des difficultés liées à leurs fonctions.

Dans la perspective de la proposition de la Guilde d'ajouter un nouveau palier de congé annuel pour les employés comptant 25 ans d'emploi continu, notons que plusieurs autres unités de négociation de la fonction publique fédérale jouissent d'un droit similaire :

- Les membres de l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes et du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes (Est et Ouest) cumulent 18 heures par mois à partir de leur 25^e anniversaire d'emploi continu ;
- Les membres de l'AFPC (Services de l'exploitation), y compris l'équipage des navires, cumulent 18 heures par mois à partir de leur 27^e anniversaire d'emploi continu ;
- Les membres de la SACC (Services correctionnels) cumulent 20 heures par mois à partir de leur 25^e anniversaire d'emploi continu.

La Guilde estime qu'il s'agit là de bonifications modestes et raisonnables et demande que sa

proposition soit acceptée.

ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

PROPOSITION DE LA GUILDE

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les officiers :

- a. le Jour de l'an,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e. la fête du Canada,
- f. **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,**
- g. la fête du Travail,
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. le jour du Souvenir,
- j. le jour de Noël,
- k. l'Après-Noël,
- l. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu aux niveaux provincial et municipal comme jour de fête dans la région où l'officier travaille ou, dans toute région où de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier (1er) lundi d'août, et
- m. un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

DISCUSSION

La Guilde cherche à ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés énoncés à l'article 21 de la convention collective.

Comme le Conseil le sait sans doute, cette journée a été proclamée jour férié national par le gouvernement fédéral en juin 2021. Elle a lieu le 30 septembre de chaque année et est l'occasion de rendre hommage aux enfants qui n'ont jamais pu retourner chez eux et aux survivants des pensionnats ainsi qu'à leurs familles et leurs communautés.

Voir l'onglet 67 – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

De 1867 à 1996, il y a eu 140 pensionnats administrés par le gouvernement fédéral au Canada. La Commission de vérité et réconciliation, qui a recueilli les témoignages des survivants et de leurs familles, a publié en 2015 un rapport définitif comprenant 94 appels à l'action. Ces appels à l'action ont été formulés dans le but de prendre des mesures pour remédier à l'héritage des pensionnats autochtones et faire progresser le processus de réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones au Canada. L'appel à l'action n° 80 stipule ce qui suit :

Nous demandons au gouvernement fédéral d'établir comme jour férié, en collaboration avec les peuples autochtones, une journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour honorer les survivants, leurs familles et leurs collectivités et s'assurer que la commémoration de l'histoire et des séquelles des pensionnats demeure un élément essentiel du processus de réconciliation.

Voir l'onglet 68 – Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action

Alors que l'article 21.01(m) prévoit « un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national », ce qui comprend forcément le 30 septembre comme jour férié désigné, la Guilde cherche néanmoins à s'assurer que le 30 septembre soit explicitement ajouté à la liste des jours fériés désignés de façon permanente.

Pratiquement toutes les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale contiennent un libellé similaire ou identique à l'article 21.01(m), ce qui signifie que le 30 septembre est désormais reconnu comme n'importe quel autre jour férié dans la fonction publique fédérale. Le Conseil du Trésor l'a également reconnu comme un jour férié pour plusieurs autres groupes : Services frontaliers de l'AFPC et Fonction de contrôleur de l'ACAF (qui ont aussi un libellé semblable à l'article 21.01[m]) et les ententes récemment ratifiées pour le groupe SV des Services de l'exploitation de l'AFPC qui comprend l'équipage des navires, le groupe TC des Services techniques de l'AFPC, le groupe PA des Services des programmes et de l'administration de l'AFPC, le groupe EB de l'Enseignement et de la bibliothéconomie de l'AFPC et l'entente AFPC-SEI avec l'Agence du revenu du Canada. De plus, le Conseil du Trésor a récemment convenu d'inclure la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation comme jour de congé payé pour les membres de la section locale 2182 d'Unifor (services de communication et de trafic maritimes de la Garde côtière canadienne).

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

ARTICLE 23 – CONGÉ DE DÉCÈS

<p>23.02 Congé de décès payé</p>	<p>Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou le parent nourricier), le frère, la sœur, le frère par alliance, la sœur par alliance le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'officier), l'enfant propre de l'officier (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), l'enfant d'un premier lit, l'enfant placé en famille d'accueil chez l'officier ou l'enfant sous tutelle de l'officier, le beau-père, la belle-mère, le petit-fils, la petite-fille, la belle-fille, le gendre, les grands-parents de l'officier, et tout parent demeurant en permanence au foyer de l'officier ou avec lequel l'officier demeure en permanence.</p> <p>...</p>
	<p>(a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et lorsqu'il est pratique pour l'officier de quitter son navire et d'y revenir, il a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs, y compris le jour de commémoration du défunt. Au cours de cette période, il est rémunéré pour les jours qui n'étaient pas pour lui des jours de repos d'horaire. Il peut en outre bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé pour le voyage rattaché au décès.</p>
	<p>(b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'officier, le congé de décès peut s'étendre au-delà du jour de commémoration du défunt mais tous les jours accordés doivent se suivre et ne pas être supérieurs en nombre à ceux qui sont prévus à l'alinéa 23.02a) et doivent comprendre le jour de commémoration du défunt.</p>
	<p>(c) S'il est pratique pour lui de quitter son navire et d'y revenir, l'officier a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un grand-parent, d'un gendre, d'une belle-fille d'un beau-frère, d'une belle-sœur et d'un grand-parent du conjoint. Il peut en outre bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé pour le voyage rattaché au décès.</p>
	<p>(d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, différer le congé ou accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 23.02a), b) ou c).</p>
	<p>(e) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'officier admissible à un congé de décès aux termes des sous-alinéas a), b) ou c) du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès accordé parallèlement.</p>

DISCUSSION

La proposition de la Guilde de modifier les dispositions relatives aux congés de décès comporte deux volets. Le **premier** consiste à ajouter le frère par alliance et la sœur par alliance, l'enfant placé en famille d'accueil, la belle-fille, le gendre et les grands-parents de l'officier aux catégories de la famille immédiate donnant droit à un maximum de sept (7) jours de congé de décès payé en vertu de l'alinéa(a). Le Conseil doit noter que le décès de la belle-fille, du gendre ou des grands-parents de l'officier donnent actuellement droit à un (1) jour de congé de décès payé en vertu de l'article 23.02(c).

Le **second** volet de la proposition de la Guilde consiste à inclure les grands-parents du conjoint de l'officier dans le critère d'admissibilité à un (1) jour de congé de décès payé en vertu de l'article 23.02(c) et à faire en sorte qu'en plus dudit jour (1) de congé de décès payé, l'officier bénéficie d'un maximum de trois (3) jours de congé sans solde pour le voyage rattaché au décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou des grands-parents de son conjoint.

Proposition de la Guilde no 1 — Modifier la définition de la famille immédiate pour y inclure le demi-frère, la demi-sœur, l'enfant en famille d'accueil, la belle-fille, le gendre et les grands-parents de l'officier

La Guilde souhaite élargir la définition de la famille immédiate afin de mieux refléter les réalités familiales d'aujourd'hui. Il n'est plus rare que des personnes fassent partie de familles recomposées et comptent des frères ou des sœurs par alliance dans leur famille nucléaire immédiate.

En grandissant ensemble dans le même foyer, les frères et sœurs par alliance développent souvent des liens tout aussi étroits que les frères et sœurs de naissance. De même, la décision d'accueillir un enfant chez soi s'accompagne de toutes les responsabilités, de tous les soins et de tous les dévouements qui caractérisent élever un enfant depuis la naissance. Il va sans dire que le décès d'un frère et d'une sœur par alliance ou d'un enfant placé en famille d'accueil peut être aussi dévastateur et lourd de conséquences que la perte d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant apparenter de sang. La Guilde cherche à s'assurer que les membres confrontés au décès d'un frère ou d'une sœur par alliance ou d'un enfant en famille d'accueil aient droit à sept (7) jours de congé de décès payé.

De même, un gendre ou une belle-fille et les grands-parents de l'officier font également partie de la famille et leur décès peut se révéler une perte traumatisante et marquante qui mérite

plus d'un (1) jour de congé payé pour décès, ce qui constitue le maximum actuellement accordé en vertu de l'article 23.02(c).

L'objectif d'un congé de décès payé de quelques jours est de permettre aux employés de s'absenter brièvement de leur travail pour assister à un service funéraire ou à une cérémonie commémorative à l'occasion de la perte d'un être cher, pour se recueillir auprès de leurs proches et pour disposer d'un peu de temps pour s'occuper de toutes les questions officielles découlant d'un décès.

Il est entendu que le fait de contraindre les employés à continuer à travailler malgré la perte d'un être cher est malsain et peut prolonger leur chagrin. La Guilde estime que la reconnaissance de ces liens familiaux est devenue plus courante et c'est pourquoi le Conseil du Trésor a reconnu l'importance du congé de décès lors du décès d'un frère ou d'une sœur par alliance ou d'un beau-fils ou d'une belle-fille. Pratiquement toutes les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale comportent des dispositions similaires à celles que réclame la Guilde en matière de congé de décès.

Comme le Conseil le constatera dans le tableau ci-dessous, pratiquement toutes les conventions collectives fédérales incluent le demi-frère, la demi-sœur et l'enfant placé en famille d'accueil comme membres de la famille immédiate et plus de la moitié incluent le gendre et la belle-fille comme membres de la famille immédiate. La Guilde estime par conséquent que sa demande est légitime et normative et demande au conseil d'arbitrage des différends de donner droit à sa proposition.

Proposition de la Guilde no 2 — Accroître le nombre de jours de congé pour le voyage en cas de décès

En cas de décès d'un membre de la famille immédiate, l'officier de navire peut bénéficier d'un congé d'une durée maximale de trois (3) jours pour les déplacements occasionnés dans les circonstances, conformément à l'article 23.02(a). Ce congé de déplacement s'ajoute au congé de décès payé et constitue du temps de déplacement non rémunéré. La Guilde réclame que la même disposition soit ajoutée à l'article 23.02(c), la clause autorisant le congé de décès pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, etc. de l'officier.

La raison de ce congé de déplacement est de permettre à un officier d'assister à des funérailles

ou à un service commémoratif à l'extérieur de la ville. Les officiers étant souvent affectés à des navires lors du décès d'un proche, se rendre au lieu des funérailles peut nécessiter un certain temps. Ce temps de déplacement n'est pas rémunéré, mais il est nécessaire pour que les officiers puissent assister aux funérailles de leurs proches.

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande au Conseil d'arbitrage des différends de faire droit à sa demande.

COMPARATEURS AU NIVEAU FÉDÉRAL

Comparateur du Conseil du Trésor	Frère ou sœur par alliance, enfant placé en famille d'accueil inclus dans la famille immédiate	Grands-parents inclus dans la famille immédiate	Nbre de jours de deuil rémunérés pour la famille immédiate	Nbre de jours de deuil rémunérés pour le gendre/la belle-fille	Nbre de jours de deuil rémunérés pour les grands-parents du conjoint
ACAF (Fonction de contrôleur)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
ACAF (Gestion financière)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
Association des juristes de justice	Oui		7 jours	7 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
ACEP (Économie et services sociaux)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
ACEP (Traduction)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
ACCTA – Section locale 5454 d'Unifor	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
APFC (Navigation aérienne)	Oui		5 jours	1 jour	1 jour
PDFMC (Enseignement universitaire)		Un congé payé peut être accordé à la discrétion de l'employeur en cas de décès dans la famille			
GMMC	Non			1 jour	1 jour
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes	Oui		7 jours	7 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes (Est)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes (Esquimalt)	Oui		7 jours	7 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
---	-----	--	---------	--	--------

FIOE – Section locale 2228 (Électronique)	Oui		7 jours	1 jour	1 jour
Fédération de la police nationale (membres réguliers de la GRC au-dessous du grade d'inspecteur et réservistes)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
APASE	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
IPFPC (Sciences appliquées et examen des brevets)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
IPFPC (Architecture, génie et arpentage)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
IPFPC (Vérification, commerce et achat)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour
IPFPC (Systèmes d'ordinateurs)	Oui		7 jours	1 jour	1 jour
IPFPC (Services de santé)	Oui		5 jours	5 jours (inclus dans la famille immédiate)	1 jour

IPFPC (Recherche)	Non mentionné, mais la famille immédiate comprend « une personne qui remplace un membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e »		3 jours	3 jours	3 jours
AFPC (Services frontaliers)	Oui		7 jours	7 jours	1 jour
AFPC (Enseignement et bibliothéconomie)	Oui		5 jours	5 jours	1 jour
AFPC (Services de l'exploitation)	Oui		5 jours	5 jours	1 jour
AFPC (Services des programmes	Oui		5 jours	5 jours	1 jour

et de l'administration)					
AFPC (Services techniques)	Oui		5 jours	5 jours	1 jour
UCCO-SACC-CSN (Services correctionnels)	Oui		5 jours	5 jours	1 jour
Unifor – Section locale 2182 (Radiotélégraphie)	Oui		5 jours	5 jours	1 jour

PÉRIODES DE REPAS
Conformément à l'article 30, l'appendice K (système d'une
semaine de travail de quarante [40] heures) et la lettre d'accord 13-
4 (horaire de travail variable)

PROPOSITION DE LA GUILDE

La Guilde propose de modifier la convention collective pour s'assurer que les périodes de repas sont rémunérées conformément à la politique de la Garde côtière mis en œuvre en 2017. La proposition de la Guilde nécessite des modifications à l'article 30 (heures générales de travail), à l'appendice K (semaine de travail de 40 heures) et à la lettre d'accord 13-4 (accord de calcul de la moyenne des heures de travail variables permettant à certains officiers d'atteindre une moyenne de 40 heures par semaine) :

Article 30 Durée du travail et heures supplémentaires

- 30.01 Sauf dispositions contraires aux appendices « H », « I », « J » et « K », les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
- a. huit (8) heures par jour, et
 - b. en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.
- 30.02 Sauf dispositions contraires dans le présent article, les officiers assignés au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche sont assujettis à l'appendice « H », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-deux (42) heures sont assujettis à l'appendice « I », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures sont assujettis à l'appendice « J », et tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K ».
- 30.03 a. Les pauses-repas ne font partie d'une période de travail.
b. ~~Cependant, les dispositions contenues dans l'alinéa 30.03a) ci-dessus ne s'appliquent pas aux officiers qui doivent prendre un repas durant leur période de travail.~~
- 30.04 a. Tout travail qui semble nécessaire pour assurer la sécurité du navire, des passagers ou de l'équipage, est exécuté en tout temps, et sans délai, par tous les officiers et, nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire de la présente convention, en aucun cas des heures supplémentaires ne seront payées pour un travail exécuté en rapport avec une urgence de ce genre dont le capitaine/commandant du navire sera seul juge.
- b. Le capitaine/commandant peut exiger qu'un officier participe à un exercice de sauvetage ou autre exercice d'urgence, sans rémunération supplémentaire.
- 30.05 L'Employeur peut appliquer l'appendice « I » à d'autres opérations que celles opérant présentement sous l'appendice « I », après accord avec la Guilde.

Appendice K Système d'une semaine de

travail de quarante (40) heures

- a. Les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
 - i. huit (8) heures par jour, et
 - ii. en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine, et
 - iii. que leurs deux (2) jours de repos soient consécutifs.
- b. Les officiers qui effectuent des quarts en mer suivent normalement l'un ou l'autre des deux (2) horaires de travail suivants :
 - i. quatre (4) heures de travail et huit (8) heures de temps libre, ou
 - ii. six (6) heures de travail et six (6) heures de temps libre.
- c. Les officiers dont la durée du travail est conforme à la clause a) et qui ne sont pas affectés à des quarts accomplissent leurs heures journalières de travail dans les limites d'une période de douze (12) heures, comme le détermine à l'occasion le capitaine/officier commandant du navire. Ces heures sont consécutives, ~~à l'exclusion des pauses-repas.~~
- d. Les heures de travail des officiers qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, ~~à l'exclusion des pauses-repas.~~ L'horaire de travail quotidien normal doit se situer entre 6 h et 18 h et il faut donner aux officiers un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.

Lettre d'accord 13-4 concernant l'horaire de travail variable²

1. Généralités

Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'officier peut effectuer son horaire de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que cinq (5) jours complets, à condition qu'au cours de la période déterminée par l'Employeur, il travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Durant la période en question, l'officier se voit accorder des jours de repos les jours où il n'est pas habituellement censé travailler.

Les heures de début et de fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées par l'Employeur en fonction des nécessités du service.

Les heures de travail prévues à l'horaire doivent être consécutives, ~~à l'exclusion des pauses-repas,~~ et toute heure en sus des heures prévues est considérée comme une heure supplémentaire.

La durée maximale d'application d'un horaire est de six (6) mois.

Normalement, il faut un préavis de quatorze (14) jours avant d'annuler un horaire de travail comprimé.

...

² Une proposition de la Guilde est en suspens concernant la lettre d'accord 13-4 relative aux jours fériés

désignés, laquelle est traitée séparément dans les observations de la Guilde.

DISCUSSION

L'article 30 de la convention collective énonce les dispositions générales relatives à la durée du travail pour les officiers travaillant 8 heures par jour, 40 heures par semaine. Les variations de la durée générale du travail sont énoncées aux appendices H (jours de relâche), I (42 heures), J (système par moyenne de 46,6 heures). L'appendice K donne plus de détails concernant l'accord des parties sur le système de la semaine de travail de 40 heures.

Pour les officiers travaillant une journée de 8 heures, la convention collective exclut les périodes de repas de la période de travail. Nonobstant le libellé de la convention collective, en 2017, la Garde côtière a mis en œuvre une politique stipulant que :

Tous les Officiers de navire doivent être payés pendant leurs périodes de repas, quel que soit le système d'équipage auquel ils sont affectés. Tous les officiers de navire doivent être disponibles à tout moment en cas de mission de recherche et de sauvetage ou de toute autre situation d'urgence.

Voir l'onglet 69 – Application des périodes de repas pour les officiers de navire travaillant à bord des navires de la Garde côtière canadienne en date du 11 novembre 2017

Depuis lors, les périodes de repas sont payées. La Guilde cherche à intégrer cette pratique, qui existe depuis de nombreuses années, dans la convention collective, ce qui nécessite des amendements à l'article 30, à l'appendice K et à la lettre d'accord 13-4.

ARTICLE 35 : ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE LA GUILDE

35,03 (a) Les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », « D », « E », « F » ou « G » entrent en vigueur aux dates précisées.

(b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A », « B », « C », « D », « E », « F » ou « G » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux officiers, aux anciens officiers ou, en cas de décès, à la succession des anciens officiers qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- vi. il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 35.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$);
- vii. pour permettre aux anciens officiers ou, en cas de décès, aux représentants des anciens officiers de toucher le paiement conformément à la clause b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant déchargé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai.

DISCUSSION

La proposition de la Guilde d'amender l'article 35 vise simplement à s'assurer que les règles régissant la rétroactivité s'appliquent à toute augmentation des indemnités prévues aux appendices E, F et G de la même manière que la rétroactivité s'applique aux taux de rémunération prévus aux appendices A, B, C et D.

L'appendice E régit les indemnités versées aux élèves-officiers. La proposition de la Guilde d'augmenter l'indemnité des élèves-officiers est jointe à ses observations.

L'appendice F régit les indemnités spéciales suivantes :

- a) **Indemnité de spécialiste en sauvetage** – Les spécialistes en sauvetage sont des professionnels hautement qualifiés capables d'administrer des soins préhospitaliers d'urgence. Le spécialiste en sauvetage doit notamment :
- secourir et extraire les victimes
 - administrer des soins préhospitaliers d'urgence aux patients et aux victimes à la suite d'évacuations médicales, d'urgences médicales à bord d'un navire et d'incidents de recherche et sauvetage en mer
 - entretenir, acquérir, remplacer ou recommander les fournitures ou l'équipement nécessaires
 - administrer des soins médicaux ou effectuer des interventions délicates sous la direction des autorités médicales à terre
 - donner des conseils sur l'application des tâches du spécialiste en sauvetage, sur demande du commandant
 - entretenir ses compétences, ses connaissances et les certifications, au besoin
- Le spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent trente-six dollars (136 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.
- b) **Indemnité pour application de la Loi sur les pêches** – L'officier qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la Loi sur les pêches touche une indemnité mensuelle de trois cent six dollars (306 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.
- c) **Indemnité pour abordage armé** – L'officier qualifié touche une indemnité mensuelle de cent quatre-vingt-quatre dollars (184 \$) chaque mois au cours duquel il est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut demander à l'officier de participer à un abordage armé.
- d) **Indemnité de plongée** – L'officier qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de huit cent cinquante-huit dollars (858 \$). La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération

normale de l'officier.

- e) **Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire** – Les officiers de Navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membres de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante-six dollars (156 \$).

La Guilde ne propose pas d'augmenter ces indemnités au cours de la présente ronde de négociations, mais cherche tout de même à ajouter l'appendice F à l'article 35 afin de s'assurer que le processus de rétroactivité est en place pour l'avenir. Elle s'oppose à la proposition de l'Employeur de supprimer l'indemnité de fonctions pour l'application de la Loi sur les pêches et l'indemnité de fonctions de plongée.

L'appendice G régit l'indemnité de responsabilités supplémentaires (IRS). Comme indiqué auparavant, l'IRS est une indemnité versée à certains officiers en reconnaissance des responsabilités supplémentaires qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste et en reconnaissance du fait que leurs responsabilités surpassent les dispositions relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. La Guilde cherche à bonifier l'indemnité afin qu'elle soit calculée à 18 % du troisième échelon (tel que calculé une fois que toutes les augmentations salariales rétroactives ont été ajoutées et selon la méthode de calcul présentée dans les soumissions de la Guilde concernant l'appendice G). La Guilde demande que le nouveau calcul de l'indemnité soit mis en application rétroactivement au 1er avril 2018.

LETTRE D'ACCORD 13-4 CONCERNANT L'HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

PROPOSITION DE LA GUILDE

Lettre d'accord 13-4 – Horaire de travail variable

2. Jours fériés désignés

La durée d'un jour férié désigné correspond à la durée de l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'article 21.

Si un officier doit travailler un jour férié désigné, il est rémunéré, outre sa rémunération quotidienne normale, à temps et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence de son horaire régulier, et à temps double (2) pour les heures en sus de son horaire régulier.

Un jour férié désigné équivaut aux heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'officier.

DISCUSSION

La lettre d'accord 13-4 prévoit un accord de calcul de la moyenne des heures des officiers qui sont autorisés à travailler selon un horaire hebdomadaire comprimé. Normalement, ces officiers travailleraient 8 heures par jour, 40 heures par semaine, mais dans le cadre de la semaine de travail comprimée, ils travaillent généralement quatre (4) jours par semaine, dix (10) heures par jour.

Un grand nombre des officiers qui travaillent selon une semaine de travail comprimée sont employés par le MDN au Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes à Nanoose Bay (C.-B.), la principale installation d'essais et de tests sous-marins du Canada, où ils effectuent divers essais, notamment des essais de torpilles et de bouées acoustiques, ainsi que des essais sonars et acoustiques sur des navires et des sous-marins. Les officiers de navire affectés à Nanoose Bay s'occupent principalement de la récupération et du lancement de torpilles (tirées par des sous-marins, des navires et des aéronefs) ainsi que des cibles sous-marines. Le champ de tir de torpilles sert principalement à la marine canadienne, mais plusieurs marines étrangères, dont la marine américaine, utilisent également ses installations. La marine américaine rentre aux États-Unis chaque semaine puis, tous les lundis, repart pour Nanoose Bay. Comme les officiers de navire affectés à Nanoose Bay consacrent la majeure partie de leur temps au soutien des opérations de la marine américaine, leur semaine de travail est comprimée.

Si un jour férié désigné tombe un jour qui est normalement un jour de travail, au lieu de payer l'officier pour les dix (10) heures qu'il aurait normalement travaillées, l'Employeur ne le paie que pour huit (8) heures. Si l'officier veut conserver son plein salaire, il doit puiser dans ses congés compensatoires, ses vacances ou les jours de relâche qu'il a accumulés.

La proposition de la Guilde vise à garantir que la rémunération versée lors d'un jour férié soit équivalente aux heures normalement prévues et que les officiers n'aient pas à puiser dans leurs réserves pour maintenir leur rémunération.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR POUR MODIFIER L'ARTICLE 14 CONCERNANT L'INFORMATION DESTINÉE AUX OFFICIERS

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.~~ **Les officiers de l'unité de négociation auront accès à la convention collective par voie électronique. Si un tel accès est indisponible ou s'avère peu pratique, l'officier recevra, sur demande, un exemplaire papier de la convention.**

RÉPONSE PRÉLIMINAIRE DE LA GUILDE À LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur a présenté une proposition similaire lors de la dernière négociation, à laquelle la Guilde s'est opposée et qui a été rejetée par le Conseil Baxter. La proposition précédente de l'Employeur se lisait comme suit :

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.~~ **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 position de la Guilde reste la même qu'en 2018, à savoir que fournir un accès électronique à la convention collective est inadéquat compte tenu des problèmes technologiques associés à toutes les formes d'accès électronique à bord d'un navire.

La Guilde réitère et se fie aux arguments qu'elle a présentés au conseil précédent, et réitère que rien n'a changé en ce qui concerne les problèmes associés à l'accès électronique et que l'amendement à la proposition de l'Employeur qui prétend promettre de fournir un exemplaire papier sur demande est également terriblement peu pratique et inadéquat. Une fois en mer, un officier pourrait ne pas être en mesure de même faire la demande jusqu'à son retour à terre, ce qui pourrait être des jours voire des semaines après qu'il aurait voulu consulter une copie de sa convention collective.

Comme la Guilde l'a indiqué antérieurement :

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 retrouvent 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et parfois

pendent plusieurs 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 c'est seulement lorsque la situation est « économiquement et techniquement réalisable », que 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 70 – 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 particulier 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 un 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.

La Guilde note également qu'en date du 16 octobre 2023, la version française de la convention collective du groupe SO sur le site du Conseil du Trésor ne comportait pas l'ensemble des lettres d'accord.

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR D'AJOUTER UN NOUVEL APPENDICE — PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA (GUILDE) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 35.03 sur le calcul des paiements rétroactifs et du paragraphe 43.02 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant une approche modifiée du calcul et de l'administration des paiements rétroactifs pour la présente ronde de négociations.

1. Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans la convention collective. Les autres dispositions de la convention collective entreront en vigueur comme suit :

- a) Tous les éléments de la convention non liés à l'administration des salaires entreront en vigueur à la signature de la présente convention, sauf stipulation contraire expresse.**
- b) Les modifications apportées aux éléments de rémunération existants et nouveaux, tels que les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les modifications des taux d'heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les éléments prospectifs d'augmentation de la rémunération seront mis en œuvre en vertu du point 2.a).**
- c) Le paiement des primes, indemnités, primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué conformément aux dispositions antérieures jusqu'à ce que les changements entrent en vigueur comme stipulé au point 1.b).**

2. La convention collective sera mise en œuvre selon la chronologie suivante :

- a) Les éléments prospectifs des augmentations salariales (notamment les modifications prospectives des taux de salaire et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les modifications des taux d'heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la ratification de la présente convention s'il n'y a pas lieu d'intervenir manuellement.**
- b) Les montants rétroactifs payables aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la ratification de la présente convention s'il n'y a pas lieu d'intervenir manuellement.**
- c) Les augmentations prospectives de rémunération et les montants rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la ratification de la présente convention.**

3. Recours des employés

- a) **Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la présente convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant sa ratification auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque le montant restant dû après cent quatre-vingt-un (181) jours est supérieur à cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur dernier paiement rétroactif.**
- b) **Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils estiment que leurs montants sont incorrects. L'Employeur consultera le syndicat au sujet du format de la ventilation détaillée.**

Dans ce cas, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique devront d'abord remplir un formulaire de rétroaction Phénix en indiquant la période qui, selon eux, n'a pas été incluse dans leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique devront communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.

RÉPONSE PRÉLIMINAIRE DE LA GUILDE À LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Ce n'est un secret pour personne que le système de rémunération Phénix a été un désastre total. Ce qui est peut-être moins notoire, c'est que les membres de la Guilde ont été la cible d'un nombre disproportionné d'erreurs de paye en dépit de la taille relativement petite de leur unité de négociation. Étant donné que la plupart des officiers de navire ne travaillent pas une journée normale de huit (8) heures, et qu'aucun ne travaille une journée de 7,5 heures, ce qui est l'horaire que Phénix est en mesure de traiter, et que de nombreux officiers de navire travaillent souvent à titre intérimaire pour combler les pénuries de personnel, ce que Phénix ne peut pas non plus traiter, la quasi-totalité de leur « rémunération » est considérée comme « irrégulière » et nécessite une intervention manuelle. En fait, une unité de paye distincte « MaPaye » a été mise en place pour traiter tous les problèmes de paye relatifs à la Garde côtière, bien que cette unité ne dispose qu'un accès limité au système Phénix et souvent est limitée qu'à l'identification des problèmes de paye.

En conséquence, la mise en œuvre de la convention collective précédente, qui était censée se faire dans un délai de 150 jours, a nécessité un peu plus de deux (2) ans. Elle a donné lieu à de nombreux griefs individuels, à un grief de principe et à une plainte pour pratique déloyale de travail. En d'autres termes, pratiquement tous les officiers de navire ont éprouvé des soucis de rémunération, y compris certains qui n'ont pas été correctement payés pour leurs heures supplémentaires depuis plusieurs années.

Le nouveau protocole que propose l'employeur garantirait que de tels retards dans le traitement des indemnités légitimement dues aux employés fassent partie intégrante du système de rémunération. La quasi-totalité de la rémunération des officiers de la Guilde nécessite une intervention « manuelle », ce qui signifie que la mise en œuvre des paiements rétroactifs relèverait du paragraphe 2c) et sa mise en œuvre pourrait prendre 460 jours (près d'un an et demi).

Les membres de la Guilde attendent depuis déjà plus de cinq ans et demi pour obtenir une augmentation de salaire quelconque et cette proposition garantit qu'ils devront attendre près d'un an et demi de plus. Cette proposition est inacceptable et la Guilde s'y oppose fermement.