



Mise à jour sur les négociations pour le renouvellement de la convention collective des Officiers de la flotte fédérale (OFF)

- La convention collective des Officiers de flotte fédérale (OFF), couvrant plus de 1000 membres de la Guilde employés par la Garde-Côte et le MDN, est arrivée à échéance depuis la fin de mars 2014.
- Les négociations pour le renouvellement de la convention collective sont en cours depuis un certain temps déjà, mais il n'y a que peu de progrès significatifs à rapporter; et voici pourquoi nous croyons que ça n'est pas une mauvaise chose. Pendant la période en cours, il y a un gel sur les « conditions d'emploi » des OFF, ce jusqu'à ce que les parties signent une nouvelle convention collective ou arrivent à une impasse dans le processus de négociation, ce qui ne s'est pas encore produit.
- Ce gel protège les salaires et les avantages sociaux dont jouissent présentement nos membres alors que l'employeur cherche à obtenir des concessions tout en n'offrant qu'une maigre « augmentation » du salaire si les concessions sont acceptées.
- Le comité de négociation de la Guilde, formé de membres de partout au Canada, a rencontré le Conseil du Trésor en mai à Ottawa afin de mener une autre ronde de discussions. Certaines discussions encourageantes ont alors eu lieu et il a été possible d'obtenir un terrain d'entente sur quelques éléments mineurs. Il n'en demeure pas moins qu'il reste beaucoup de pain sur la planche.
- L'équipe de négociations de la Guilde souhaite réellement obtenir une convention collective améliorée. Des bulletins de mise à jour sur cette négociation ont été publiés sur le site Web de la Guilde aussitôt que des développements valaient la peine d'être rapportés.
- Ce n'est pas inhabituel que l'employeur cherche à obtenir des concessions pendant que la Guilde cherche à obtenir des améliorations. Ce qui est inhabituel, c'est la stratégie législative mise en place par l'employeur avant les élections fédérales pour tenter d'avoir la main haute. La Guilde et les syndicats qui nous sont affiliés ont pris plusieurs mesures pour éviter que l'employeur n'utilise cette stratégie avec succès.

Raisons pour le manque de progrès dans les négociations des OFF

- Le projet de loi C-4 (qui a été passé en décembre 2013) a modifié significativement le processus de négociations au fédéral, processus applicable à la Guilde et à nos OFF. Ces changements nuisent à l'efficacité du syndicat car ils éliminent la possibilité de faire appel à l'arbitrage de différend pour régler un litige si les négociations atteignent une impasse et qu'il est impossible de s'entendre.
- Cela ne nous laisse aucune alternative autre que de tomber en grève, alors qu'auparavant, nos litiges étaient souvent réglés par un arbitre de différend et non par un arrêt de travail, ce qui par ailleurs aurait eu des implications sur la sécurité et la sécurité du travail exécuté par les membres de la Guilde.
- Donc, l'option de l'arbitrage a été éliminée. Mais pour assurer que l'option de la grève soit également efficacement éliminée, le projet de loi C-4 permettait à l'employeur de nommer unilatéralement des employés syndiqués jugés comme *essentiels* et devant continuer de travailler en cas de grève. Le projet de loi C-4 introduisait également des amendements dans la législation afin de pouvoir exiger des employés désignés qu'ils effectuent du temps supplémentaire pour exécuter les tâches requises pendant une grève.
- « Services essentiels »... dans le cas qui nous touche, 96 % des OFF membres de la Guilde ont été désignés comme essentiels par le gouvernement fédéral. Cela signifie que 96 % de l'unité négociante ne peut tomber en grève si jamais les négociations collectives arrivent à une impasse.
- Cette nouvelle loi n'offre pas non plus de recours à la Guilde et à ses membres si jamais le nombre d'employés désignés comme essentiels est jugé excessif et insatisfaisant.
- L'objectif de l'Employeur pour cette ronde de négociations visait l'abrogation des congés de maladie octroyés par les différentes conventions collectives. Tous les syndicats sont inquiets, car cela représente un risque qu'un officier absent pour cause de maladie soit placé en « congé sans rémunération » pendant plusieurs jours ou qu'il ait à subir une baisse de salaire. Aucun des 18 syndicats fédéraux n'a accepté les demandes de l'employeur.
- De notre côté, l'objectif de la Guilde est de tout faire afin de préserver les droits durement gagnés par nos membres et de négocier une convention collective bonifiée qui fera de la fonction publique un milieu sain et productif où travailler.

- Selon la Guilde, tout plan qui pénalisera financièrement des employés absents pour cause de maladie encouragera les employés à se présenter au travail même en étant malade, ce qui ne contribue pas à un milieu de travail sain, nuit à la guérison et représente un risque pour les collègues. L'ensemble de quoi réduit la capacité de nos membres à offrir des services nécessaires pour les Canadiens.
- Les dispositions sur les congés de maladie sont un avantage durement négocié et qui est inclus dans la convention collective des OFF. L'élimination de ces dispositions implique de dépendre de la bonne volonté de l'Employeur et d'une compagnie d'assurances si jamais il y a un problème. Ce que cela signifie également, c'est qu'une fois que les congés de maladie sont retirés de la convention collective, il serait impossible de déposer un grief si un jour le nouveau régime n'est pas respecté.
- Pour que la Guilde soit intéressée par un nouveau système de congés de maladie, il faudrait qu'il reconnaisse les banques existantes de congés de maladie, qu'il demeure encadré par la convention collective pour qu'il puisse faire l'objet de négociations et qu'il soit possible de le faire respecter, qu'il assure une compensation salariale complète pendant l'absence pour cause de maladie et qu'il soit administré par les gestionnaires actuels, et non par un sous-traitant externe payé par les contribuables.
- Le nouveau gouvernement élu l'automne dernier s'est engagé à prendre « des décisions étayées par des preuves ». Les changements proposés aux dispositions sur les congés de maladie sont arbitraires et ne se basent pas sur des preuves; il semble cependant qu'ils fassent toujours partie du mandat de négociations du Conseil du trésor.
- Une approche orientée sur des preuves aurait dû commencer par nous dire ce qui ne va pas avec le statu quo; et la solution proposée aurait dû être accompagnée de données et de statistiques significatives et d'un modèle de coûts pour que nous ayons l'occasion de les analyser. Nous aurions alors pu tenter de négocier des moyens de fixer les problèmes identifiés et d'améliorer le système en place.
- Jusqu'à maintenant, il apparaît que le Conseil du trésor n'a pas reçu de mandat révisé du nouveau gouvernement concernant l'offre monétaire ou les congés de maladie; la Guilde demeure tout de même positive et s'engage à continuer de mener des négociations significatives.
- Lors de la dernière ronde de négociations, en mai, l'employeur a présenté une version légèrement améliorée de son nouveau régime de congés de maladie, qui contenait des modifications sur plusieurs dispositions. Il reste cependant de nombreuses zones

grises et plusieurs problèmes, ce comparativement à la couverture présentement offerte à nos OFF.

- Cela nous permet de mieux comprendre pourquoi le processus de négociation est si lent, beaucoup plus lent que la normale. Les deux parties ont des positions qui sont complètement opposées. Cette fois, si nous en arrivons à une impasse, nous ne pouvons pas aller en arbitrage et seulement 4 % des OFF peuvent tomber en grève. L'employeur détient toutes les cartes. C'est peut-être aberrant, mais d'un point de vue plus positif, cela a mis les syndicats en bonne position pour démontrer que la loi n'était tout évidence pas raisonnable, qu'elle était abusive et qu'elle avait besoin d'être revue avant que nous arrivions dans une impasse.
- L'an dernier, la Cour Suprême du Canada a déposé un jugement selon lequel une législation similaire à celle du projet de loi C-4, introduite en Saskatchewan, était en fait inconstitutionnelle. La Cour a déterminé qu'une telle législation enfreignait la Charte des droits car elle tentait d'empêcher la négociation efficace de conventions collectives par son manquement à assurer un mécanisme de résolution des litiges impartial visant à résoudre une impasse lors de négociations. Cela vous semble familier?
- Même si cette décision de la Cour Suprême est très encourageante et qu'elle établit un précédent, elle ne s'applique jusqu'à maintenant qu'au cas de la Saskatchewan.
- La Guilde et les syndicats qui nous sont affiliés doivent mettre au point un argumentaire juridique complet qui est nécessaire pour faire en sorte que la décision s'applique plus largement dans l'éventualité où la législation fédérale n'est pas modifiée ou abrogée.

Projet de loi C-59

- En mai 2015, un autre projet de loi omnibus (C-59) a été déposé par le précédent gouvernement. Ce projet de loi affectait encore davantage les droits de négociation des travailleurs syndiqués en bafouant des dispositions importantes de la loi sur les relations de travail, qui régit les négociations.
- Le projet de loi a donné au Conseil du trésor le pouvoir de simplement ignorer les négociations des OFF qui sont en cours et d'aller de l'avant pour passer outre les modalités déjà en place et imposer des modifications unilatérales aux dispositions sur les congés de maladie de la convention collective.

- Les dispositions contenues dans le projet de loi C-59 ont sérieusement nuit au futur des négociations collectives en donnant à l'employeur le droit de déterminer la formulation d'une convention.
- Le projet de loi C-59 était une attaque contre le mouvement syndical de ce pays en autorisant l'employeur à modifier les conventions collectives. Il était clair que ce projet de loi nuisait au droit constitutionnel des employés syndiqués à pouvoir négocier collectivement. Le projet de loi ne se contentait pas de contourner les dispositions de la loi sur les relations de travail, il nuisait également aux négociations qui étaient supposément en cours.
- Mais le gouvernement fédéral n'a pas expliqué en quoi l'élimination des banques actuelles de congés de maladie ferait de la fonction publique un endroit plus sain où travailler. La Guilde se demande si la proposition de l'employeur pourrait forcer un travailleur malade à choisir entre le salaire et aller travailler même s'il est malade, ce qui n'est pas acceptable.
- Beaucoup de politiciens fédéraux ont utilisé l'affaire des congés de maladie dans les médias l'an dernier afin de dépeindre une image erronée de leurs employés et tenter de monter l'opinion publique contre les fonctionnaires fédéraux.
- La manne de 900 millions de dollars en économies identifiée l'an dernier dans le budget fédéral, obtenue par l'« élimination des congés de maladie » s'est avérée être un mythe. Encore pire, aucune analyse n'avait été effectuée pour déterminer les coûts réels associés au nouveau plan proposé, qui devait être géré par un sous-traitant, ou pour déterminer le risque que ce nouveau plan puisse au final coûter beaucoup plus cher que les dispositions actuelles sur les congés de maladie.
- Ce montant de 900 millions de dollars hypothétique a ensuite été appliqué l'an dernier pour présenter un budget soi-disant « équilibré », même si les congés de maladie ne peuvent jamais être encaissés (même à la retraite) et même si les congés de maladie demeurent dans la convention collective jusqu'à ce jour.
- Les projets de loi C-4 et C-59 sont des tentatives du gouvernement fédéral, à titre d'employeur, d'imposer à des conditions à ses propres employés et de nuire à la capacité des syndicats de négocier pour leurs membres. C'était un très mauvais exemple à donner aux employeurs du secteur privé, qui surveillent la situation de près. Ces étapes ont nui aux syndicats, qui deviennent légalement inefficaces. Dans beaucoup d'autres nations développées, il est attendu du gouvernement central qu'il montre la voie avec un agenda progressif, incluant une bonne citoyenneté corporative, des relations d'emploi matures et un respect établi pour le processus de

négociations de convention collective. C'est pourquoi, en collaboration avec les syndicats qui nous sont affiliés, la Guilde a déployé toutes les méthodes à sa portée pour s'opposer agressivement à ces mesures, en se basant en partie sur la décision de la Cour Suprême sur la Saskatchewan, décrite plus haut.

- Avant les élections fédérales de l'automne dernier, nous avons également déposé une plainte à l'Organisation internationale du travail (OIT) de Genève en lien avec les projets de loi C-4 et C-59. Selon nous, ces deux mesures sont contraires aux conventions internationales ratifiées par le Canada. La présentation de cette plainte a nécessité beaucoup de travail; une copie de la plainte envoyée à l'OIT a été publiée sur le site Web de la Guilde.
- La plupart des nations démocratiques attachent beaucoup d'importance à se montrer à la hauteur des engagements internationaux et s'engagent dans des consultations tripartites lorsqu'elles pensent modifier leurs lois du travail.
- En coordination avec les syndicats du Conseil National Mixte (CNM) qui nous sont affiliés, des contestations juridiques contre les projets de loi C-4 et C-59 ont été déposées de manière à se conformer à tous les délais.
- Ces batailles juridiques sont importantes. Sinon, les membres des syndicats perçoivent une incapacité de leur syndicat à prévenir des attaques sur les employés et cela crée une atmosphère où le soutien nécessaire pour le travail syndical dans le pays diminue, tant dans le secteur commercial que public.
- Les dirigeants des 18 syndicats fédéraux (incluant la Guilde) travaillent sans relâche pour mettre au point diverses stratégies visant à contrer les efforts de l'Employeur pour miner l'efficacité des syndicats et pour empêcher l'employeur d'accomplir par la législation ce qu'il ne peut réussir par la négociation. Jusqu'à maintenant, cela a fonctionné et nous observons des signes de développement positifs.
- Selon les engagements faits par le Parti Libéral avant les élections fédérales, c'est-à-dire de revoir les lois anti-travail s'il est élu, nous avons pu remplir avec succès une injonction pour prévenir la prise d'effet du projet de loi C-59.
- Quelques semaines après les élections, le nouveau gouvernement a mis le projet de loi C-59 sur la glace, proposant d'en modifier des parties. Nous attendons que ces changements deviennent effectifs avant de retirer notre plainte contre le projet de loi C-59. Les dispositions qui ont pris effet suite à l'introduction du projet de loi C-4 (décrit ci-dessus) sont cependant beaucoup plus inquiétantes pour les OFF.

- Le Président national de la Guilde a rencontré le Ministre Scott Brison, le nouveau Président du Conseil du trésor, qui a indiqué avoir l'intention de respecter le processus de négociation collective. Le Président national a décrit au Ministre la frustration de la Guilde et de tous les syndicats fédéraux de faire affaires avec un gouvernement qui a détruit l'équilibre dans le rôle double qu'il occupait, soit de *législateur* et *d'employeur*. Il a expliqué que le manque de confiance actuel était le résultat d'avoir cherché à obtenir par la législation ce qui ne pouvait pas être obtenu par un *employeur* dans le cadre de négociations d'une convention collective, surtout étant donné la nature du travail effectué par nos OFF membres.
- Une rencontre entre les dirigeants de tous les agents de négociation et du Ministre a entraîné l'envoi d'une réponse écrite du Ministre, réponse proposant une mesure de transition permettant à la Guilde et au Conseil du trésor de faire appel à l'arbitrage de différend si jamais une impasse était rencontrée dans le processus de négociations de la convention collective des OFF.
- Le conseiller juridique de la Guilde a conseillé à cette dernière d'accepter l'offre à la place de l'entente actuelle dans le cadre de laquelle une impasse devait être réglée par une grève, surtout depuis que le gouvernement précédent avait ridiculement et unilatéralement décidé que seulement 4 % de l'ensemble de l'unité négociante serait en mesure de tomber en grève légale.
- Le Conseil national de la Guilde s'est rencontré à Ottawa. Il a attentivement considéré le problème et a passé une motion acceptant l'offre du Ministre Brison d'utiliser l'arbitrage de différend en cas d'impasse à la table des négociations.
- Au cours des derniers jours, le Conseil du trésor a reconnu cette entente et a permis à l'unité de négociation des OFF de quitter la « voie de la grève » et confirmé qu'un arbitrage de différend sera utilisé en cas d'impasse dans les négociations de la convention collective.
- Les membres du comité de négociations de la Guilde, qui viennent de partout au Canada, se rendront à nouveau à Ottawa du 22 au 24 novembre pour une nouvelle ronde de négociations avec le Conseil du trésor.
- Les membres seront tenus au courant des progrès et des développements.