

DANS L'AFFAIRE DE L'ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND

ENTRE :

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

Le syndicat

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

L'employeur

LES SOUMISSIONS DE LA GUILDE

JEWITT McLUCKIE & ASSOCIATES LLP

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

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

Tél. : 613 594-5100

Télec. : 613 594-5156

Courriel : david@jewittmcluckie.ca

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

Le 26 avril 2018

TABLE DES MATIÈRES

ONGLET SOUMISSION

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

Propositions de la Guilde

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

Propositions de l'employeur

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

[Article 43 – Durée et renouvellement – Voir *Les soumissions de la Guilde*, à l'onglet 12]
[Appendice A – Taux de rémunération annuels – Voir *Les soumissions de la Guilde*, à l'onglet 6]

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

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

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

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

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

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

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

Consulter l'**onglet 2**, Signatures

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

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

QUESTIONS EN LITIGE

PROPOSITIONS DE LA GUILDE

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

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

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

PROPOSITIONS DE L’EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

Facteurs prépondérants

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

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

Autres facteurs

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

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

(d) l'état de l'économie canadienne.

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

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

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

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

Consulter l'**onglet 3** :

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

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

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

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

INTRODUCTION – L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

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

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

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

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

FORMATIONS ET COMPÉTENCES DES OFFICIERS DE LA GUILDE

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

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

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

LE RECRUTEMENT ET LA CONSERVATION DES MEMBRES, UNE QUESTION FONDAMENTALE

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

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

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

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

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

L'industrie du transport maritime international, qui compte pour environ 90 % du transport de marchandises commerciales à l'échelle mondiale, continue de se développer. Toutefois, vu le vieillissement des employés de la génération du *baby-boom*, on doit souligner que la formation et la disponibilité de nouveaux officiers de navire en vue de répondre à la demande ne suffisent pas à suivre le courant. En effet, une carrière en mer se montre moins attirante pour les jeunes travailleurs.

Voir l'**onglet 4**, *Challenge to the industry: Securing skilled crews in today's marketplace*, Deloitte Global Services Ltd., 2011 à la page 1.

On estime que d'ici 2020, 92 000 postes d'officiers de navire seront à pourvoir, un chiffre qui s'élèvera à 147 500 d'ici 2025 à l'**échelle mondiale**. Le secteur privé reconnaît le problème et, sans l'imposition par la loi de limites artificielles pour ses

systèmes de rémunération, il a offert des augmentations de salaire progressives aux officiers de la Guilde, nouveaux ou expérimentés, afin de pourvoir ses postes et maintenir ses activités.

Voir l'**onglet 5**, *Baltic and International Maritime Council (BIMCO) / International Chamber of Shipping Manpower Report for 2015, Executive Summary* à la page 5.

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

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

Relation entre les officiers des navires et les équipages des navires

En plus de la question du recrutement et de la rétention, la Guilde présentera également des observations suivant l'article 148(2)a) de la LRTSPF concernant la nécessité de maintenir la relativité interne avec les équipages supervisés par ses officiers. Les officiers de navires, non seulement commandent les navires, mais commandent et supervisent également les équipages des navires, qui sont représentés par un agent négociateur distinct — l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Le maintien de la hiérarchie et des différences acceptées entre les niveaux de classification est essentiel pour assurer un respect approprié au sein de la structure de commandement et pour le bon fonctionnement du navire. L'attribution de taux de rémunération différentiels pour ces niveaux est simplement une reconnaissance du degré croissant de responsabilité qui accompagne des échelons plus élevés de formation, de compétence, de responsabilité et de reddition de compte.

Il faudra à un officier de navire au moins sept (7) ans, et plus probablement près de dix (10) années d'études universitaires et collégiales combinées à de nombreuses années d'expérience en mer pour satisfaire aux exigences législatives nécessaires à l'obtention de la certification de capitaine ou de mécanicien de navire, en vue de la nomination à un poste de commandant de navire ou de chef mécanicien sur de nombreux 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'un actif national de plusieurs millions de dollars, qui est effectivement irremplaçable s'il devient inutilisable à la suite d'une erreur commise par un officier. En même temps, les officiers sont responsables de l'encadrement opérationnel général des équipages de navires qui travaillent sous leur responsabilité sur ces mêmes navires, fonctionnant sous le même système de dotation en personnel navigant — la majorité étant employée en vertu de l'appendice H, qui intègre un « facteur de jour de relâche » dans le cadre du système de rémunération. À l'heure actuelle, les équipages de navires bénéficient d'un facteur de jour de relâche de 1,17, tandis que les officiers de la Guilde travaillant sous un système d'horaire identique travaillent selon un facteur de jour de relâche de 1,0. Cette différence, ainsi que les gains négociés récemment pour les équipages dans leur rémunération, notamment un ajustement au marché de cinq pour cent (5 %) convenu par l'Employeur dans cette ronde de négociations, font que l'écart entre la rémunération des officiers et celle de l'équipage devient rapidement « une distinction sans aucune différence réelle », certains membres de l'équipage recevant des salaires plus élevés que les officiers de navires qui les supervisent.

Les navires visés par l'annexe H concernant l'accumulation des jours de relâche, dont la majorité est en activité selon un cycle de 28 jours de travail et de 28 jours de relâche ou un cycle de 42 jours de travail et de 42 jours de relâche, sont fréquemment utilisés dans des endroits éloignés et désolés. La conséquence d'une erreur pour un officier de Guilde en mer peut entraîner la perte de la vie, 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 il est évident que les équipages de navires ont beaucoup moins de responsabilités dans leur travail et qu'ils ont besoin de bien 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 se refléter dans une différence ou un écart de rémunération approprié entre les classifications, comme prévu à l'article 148(2)a) de la LRTSPF. Actuellement, ce n'est plus le cas et la Guilde soutient qu'il y a un besoin démontré de corriger cette anomalie.

De plus, la Guilde soutient que, dans le monde maritime, il est historiquement reconnu que la « chaîne de commandement » d'un navire est essentielle à l'exploitation sécuritaire des navires dans les eaux océaniques ouvertes et imprévisibles.

Les exigences en matière de formation et de certification des officiers de navire doivent être reconnues dans les échelles de rémunération relatives entre les officiers de navire et les équipages de navire, ainsi que dans les conditions de travail, notamment en ce qui concerne les « jours de relâche rémunérés », ou le « facteur de jour de relâche, »

en vertu du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche décrit à l'annexe H, puisque les équipages et les officiers des navires sont employés selon les mêmes systèmes de rotation de personnel navigant.

Voir l'**onglet 6** du Mémoire de la Guilde, « Matériaux du site Internet de la Garde côtière canadienne » consulté en 2012.

En plus de ces questions, il existe également des différences entre les officiers et les équipages en ce qui concerne les différentes indemnités qui sont versées dans des circonstances particulières telles que : la rémunération des heures supplémentaires payées aux officiers et aux équipages pour un travail identique.

Les deux secteurs importants où les conditions de travail et la rémunération entre les officiers de navire et les équipages de navires sont « tombées » hors de la relativité appropriée, contrairement au principe d'indemnisation prescrit par la loi, tel qu'il est prévu à l'article 148(2)a) de la LRTSPF, sont les suivants :

1. Le premier est la différence entre le facteur de jour de relâche des équipages de navire de 1,17, par rapport au facteur de jour de relâche des officiers de 1,0, pour les officiers et les équipages qui travaillent sous un système d'horaire identique visé par l'appendice H.
2. Le deuxième concerne l'« ajustement au marché » global de cinq pour cent (5 %) récemment accordé aux équipages de navires, en plus de leurs augmentations économiques annuelles.

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

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

Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
Le 1 ^{er} avril 2014 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.	Le 1 ^{er} avril 2014 : 1,25 %
Le 1 ^{er} avril 2015 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.	Le 1 ^{er} avril 2015 : 1,25 %
Le 1 ^{er} avril 2016 : ajustement au marché de 15 %; élimination ou ajustement des augmentations nécessaires pour mettre en œuvre l'ajustement au marché.	Le 1 ^{er} avril 2016 : 1,25 %
Le 1 ^{er} avril 2016 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.	Le 1 ^{er} avril 2017 : 1,25 %
Le 1 ^{er} avril 2017 : augmentation des taux de rémunération de 1,25 %.	
Le 1 ^{er} avril 2018 : Augmentation des taux de rémunération selon le taux de l'IPC ou de 2,00 %, selon le plus élevé des deux.	
Les augmentations ci-dessus s'appliquent à toutes les indemnités.	

LES PROPOSITIONS DE RÉMUNÉRATION

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

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

En conjonction avec sa demande d'ajustement au marché, la Guilde est ouverte à l'élimination ou à l'ajustement des augmentations, afin de mettre en œuvre cette demande.

Enfin, la Guilde souhaite s'assurer que toute augmentation accordée sera appliquée à toutes les indemnités, y compris :

- Article 40 – Indemnité de travail salissant – payable aux officiers qui doivent travailler dans des conditions de travail « salissantes »;
- Annexe E – Officiers cadets – au lieu des salaires, les cadets inscrits au Collège de la Garde côtière canadienne reçoivent une formation mensuelle et une allocation mensuelle d'entraînement en mer (lorsqu'ils sont en formation en mer);
- Annexe F – Indemnités spéciales :
 - o Indemnité de spécialiste en sauvetage
 - o Indemnité pour application de la *Loi sur les pêches*
 - o Indemnités pour abordage armé
 - o Indemnité de plongée
 - o Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire
- Appendice G – Indemnités de responsabilité supplémentaire – une allocation annuelle versée aux officiers affectés à certaines catégories de navires en reconnaissance de leurs responsabilités supplémentaires en plus de leurs tâches habituelles.

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

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

De manière alarmante, avec une fréquence croissante et malgré les besoins opérationnels, des navires sont « immobilisés » et rendus inutilisables pour des périodes de temps, seulement parce qu'il n'y a pas suffisamment d'officiers disponibles pour faire fonctionner le navire.

Voir l'**onglet 7**, « État de préparation de la flotte pour la région de l'Atlantique »²

La Guilde soutient que la principale raison pour laquelle les navires sont immobilisés est attribuable à un important problème de recrutement et de maintien en poste de la Garde côtière canadienne. La dure réalité est qu'il y a une pénurie croissante d'officiers de navires dans le monde entier et que les taux de rémunération des officiers de navires dans cette unité de négociation sont tout simplement devenus inférieurs à ce qui est offert dans le secteur privé.

² La Guilde soutient que les « problèmes d'équipage » sont un raccourci pour cibler les navires qui ne sont pas en mesure de prendre la mer vu l'absence d'un officier supérieur.

Cette problématique se développe depuis plusieurs années et est très préoccupante. Le gouvernement fédéral doit réagir maintenant, s'il veut corriger la crise actuelle en matière de dotation de personnel, qui a une incidence sur sa capacité d'exploiter sa flotte.

Les problèmes de recrutement et de rétention auxquels fait face le gouvernement fédéral ne sont pas nouveaux et la Guilde a sonné l'alarme sur cette question depuis de nombreuses années. Pour souligner l'importance et l'urgence de cette demande, la Guilde demande au Conseil de noter les soumissions suivantes que la Guilde a faites au cours des arbitrages de différends antérieurs concernant les premières expressions et les signes avant-coureurs de cette crise actuelle en dotation de personnel.

A – Les soumissions de la Guilde en 2008

Dans son mémoire de 2008 (voir l'**onglet 8** pour les extraits) au Conseil d'arbitrage exécutoire convoqué pour déterminer les conditions de la convention collective qui a expiré le 31 mars 2006, la Guilde a sonné l'alarme en réponse à la prise de conscience croissante que des officiers de la Guilde formés quittaient le gouvernement fédéral pour aller travailler dans le secteur privé, en raison d'une rémunération et de conditions de travail plus favorables. Cette préoccupation a été reconnue à l'époque par le commissaire à la Garde côtière canadienne, Pêches et Océans Canada, George Da Pont, qui a fait la déclaration suivante au Comité sénatorial permanent des pêches et des océans :

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

En même temps, il y a actuellement une pénurie mondiale de marins et nous avons plus de difficulté à attirer des gens. Je pense que les gens sont attirés à travailler avec la Garde côtière canadienne, mais nous devons être plus efficaces en matière de recrutement, de formation et de perfectionnement, que nous l'avons été par le passé. Ce sera un domaine prioritaire important.

Nous avons déjà commencé avec le Collège de la Garde côtière canadienne. Par exemple, il y a plusieurs années, les nouveaux officiers cadets n'étaient pas admis. Au cours des deux ou trois dernières années, nous l'avons fait passer

d'une dizaine à une cinquantaine par année, en prévision des prochaines années.

Ces préoccupations ont également fait écho par Charles Gadula, sous-commissaire de la Garde côtière canadienne, Pêches et Océans, lors d'une allocution prononcée le 11 février 2008 à l'occasion de la 71^e Conférence internationale annuelle conjointe des propriétaires de navires canadiens et de l'Association des armateurs canadiens. En passant en revue les principaux défis auxquels la Garde côtière devra faire face au cours de la prochaine décennie, M. Gadula a déclaré ce qui suit :

Notre défi numéro un est le recrutement et la rétention :

- Notre plus grand défi consistera à trouver, à recruter et à garder des marins qualifiés — titulaires d'une licence ou non.
- Au sein de la GCC, les données démographiques actuelles nous indiquent que d'ici 2015, près de 60 % de notre population navigante sera admissible à la retraite.
- Les équipages de navires – le plus important groupe professionnel de la GCC – représentent environ 34 % de notre main-d'œuvre, les officiers de marine représentant environ 20 %.
- Cela nous place dans la position peu enviable de perdre potentiellement la moitié de nos employés navigants durant une période de forte demande.
- ... il y a une pénurie mondiale de marins compétents, qualifiés et certifiés.
- Sans capital humain, personne ne fonctionnera.
- Le marché du travail mondial concurrentiel aura une incidence sur la capacité de la Garde côtière à soutenir, à fournir et à gérer adéquatement nos services.
- **L'industrie maritime nationale est dans le même bateau, pour ainsi dire, et nous le savons bien, et nous comprenons que le personnel certifié de la Garde côtière est très attrayant pour les employeurs du secteur privé [insistance].**
- En ce qui concerne les officiers de navire, la structure consistait à recruter des officiers par l'intermédiaire de trois volets : le programme des officiers cadets, des membres de l'équipage qui montent en grade et d'autres, de l'industrie et de l'étranger.
- La triste réalité – à laquelle nous sommes tous confrontés – est le changement de culture en Amérique du Nord, qui a réduit la disponibilité du personnel navigant sur le marché du travail.
- Peu de gens veulent aller en mer, et ceux qui acceptent prennent habituellement la première **possibilité décente à leur disposition.**

En 2008, la Guilde a noté que, tout comme la Garde côtière, le MDN a également été durement touché par ces problèmes. La Guilde a souligné dans ce même mémoire que l'Employeur avait parfois été incapable de trouver des candidats pour des postes

vacants et que le Comité national de consultation patronale-syndicale du ministère de la Défense nationale avait reconnu que le groupe des officiers de navire était « en pénurie » et nécessitait une stratégie de recrutement ciblée.

B – Les soumissions de la Guilde en 2012

En 2012, la Guilde a présenté d'autres mémoires (voir l'**onglet 9** pour les extraits) au Comité exécutif convoqué pour déterminer les conditions d'emploi de la convention collective qui expirait le 31 mars 2011. Dans ce mémoire, la Guilde faisait valoir que le recrutement et la rétention avaient « pris une importance critique », notant un certain nombre de facteurs à l'origine de ces problèmes, à savoir :

- La concurrence avec le secteur privé;
- Le taux d'attrition : en effet, la Garde côtière a estimé que d'ici 2015, environ 30 % de son personnel serait parti;
- L'expansion du travail de la Garde côtière, particulièrement en raison du fait que le gouvernement fédéral a pris des initiatives pour affirmer sa souveraineté en zone extracôtière, particulièrement dans l'Arctique.

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

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

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

En particulier, le rapport indique que la flotte canadienne « fait face à une grave pénurie d'officiers de navire ». Il mentionne cinq (5) groupes professionnels essentiels aux opérations de la Garde côtière qui présentent un risque d'attrition, y compris les officiers de navire et les mécaniciens de marine de troisième classe. De plus, le rapport indique que cette pénurie survient à un moment où « on demande à la Garde côtière de jouer un rôle de plus en plus important pour satisfaire aux priorités fédérales, comme une présence nationale plus forte dans le nord ». **Bien que certaines de ces questions de dotation aient trait à la retraite imminente de nombreux employés, il note que l'industrie maritime en général fait face à « de graves difficultés pour attirer, former et retenir une main-d'œuvre qualifiée » :**

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

[...] Lorsque l'économie mondiale est forte, il devient plus difficile pour la Garde côtière de recruter et de garder du personnel, car **les officiers des compagnies maritimes gagnent beaucoup plus que les officiers de la Garde côtière, jusqu'au double du salaire. Les diplômés des écoles de formation maritime provinciales sont plus susceptibles d'opter pour le secteur privé, en raison de sa meilleure rémunération** [insistance].

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

2017 – Le problème du recrutement et de la rétention atteint des proportions alarmantes. Les navires sont « amarrés » uniquement en raison du manque d'officiers qualifiés.

Malgré les mises en garde et les demandes répétées de la Guilde, le gouvernement fédéral a fait l'autruche et nié la réalité de la menace imminente qui pèse sur les officiers qui commandent sa flotte. Jusqu'à présent, le gouvernement a rejeté la demande de régime de rémunération « de rattrapage » et la Guilde soutient que le problème a maintenant atteint un seuil critique.

Selon la Guilde, la situation s'est aggravée au cours des années qui ont suivi le dernier arbitrage exécutoire. Puisque la rémunération des officiers est maintenant au plus bas niveau jamais atteint par rapport au secteur privé, la Garde côtière n'est pas en mesure d'embaucher et de retenir les officiers qualifiés les plus jeunes. Aujourd'hui, la Garde côtière canadienne est obligée de répondre à ses besoins en matière de dotation et de fonctionnement en comptant sur les officiers de Guilde à la retraite, qui reçoivent déjà une pension, pour répondre aux besoins opérationnels.

Consciente de cette crise de recrutement et de rétention, la direction du MDN a commencé à travailler avec la Commission de la fonction publique à l'automne 2017 pour mettre sur pied un « groupe de discussion » avec les gestionnaires d'embauche des officiers de navires (particulièrement dans le volet Ingénierie), qui sont au fait des « défis posés par le recrutement », pour tenter de trouver une solution.

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

Tous les paliers de gestion de la Garde côtière et du MDN sont conscients de ce problème. Le commissaire de la Garde côtière canadienne, Jeffrey Hutchinson, a même approché les agents négociateurs pour savoir s'ils avaient des moyens créatifs d'attirer des recrues à proposer. Bien que sa reconnaissance du problème et son implication avec les agents négociateurs soient encourageantes et démontrent que le commissaire a finalement reconnu la gravité du problème, le Conseil du Trésor a refusé, lors des négociations collectives, la demande d'ajustement au marché présentée par la Guilde.

La Guilde soutient qu'un ajustement au marché est la seule façon de commencer à créer un régime de rémunération plus attrayant pour attirer de nouvelles recrues, qui remplaceront les employés de la génération des baby-boomers qui prennent leur retraite, et de retenir les officiers chevronnés à l'apogée de leur carrière, qui sont tentés de sauter la barrière et d'aller travailler au secteur privé pour une rémunération nettement plus élevée, avec leur expérience inestimable de la Garde côtière.

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

Nous traversons une crise d'équipage. Selon les surintendants des opérations maritimes, les navires de la GCC sont de plus en plus souvent immobilisés en raison d'un manque de personnel. Les départs, les maladies, les congés liés au stress et les problèmes liés au système de rémunération Phoenix en sont les facteurs les plus importants. Les problèmes avec Phoenix, de même que le processus accéléré de dotation en personnel qui pose toujours problème, ont engendré beaucoup de frustrations et ont même entraîné de graves problèmes de rétention au sein de la flotte et causé de plus en plus de situations où les officiers refusent d'agir. Les programmes ont également rencontré ce dernier problème. La situation a atteint une telle démesure que certains surintendants des opérations maritimes ont commencé à remplir des feuilles de suivi qui indiquent quand et pourquoi les gens ont refusé des offres en raison de Phoenix [insistance].

Voir l'**onglet 12**, Livre de documents de la Guilde, ministère des Pêches et des Océans, ébauche du Plan d'entraînement national des opérations de la GCC 2018-2021, p. 26.

Comme il s'agit d'un plan opérationnel de gestion, il traite spécifiquement des éléments opérationnels dissuasifs qui ont une incidence sur le problème du recrutement et de la rétention. Bien que ces éléments opérationnels soient indépendants de la question de la rémunération, ils s'y combinent pour porter un « double coup dur » en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste.

La Guilde convient que la question de la rémunération de Phoenix est une préoccupation sérieuse pour l'ensemble de la fonction publique, y compris ses membres, et qu'elle constitue actuellement sans aucun doute un moyen de dissuasion supplémentaire pour le recrutement à l'externe. Cependant, le facteur fondamental demeure que la fonction publique n'offre pas assez d'argent pour attirer et retenir des officiers qualifiés.

À la suite de la création du groupe de discussion, à l'automne 2017, le gestionnaire de l'ingénierie et de la plateforme flottante du MDN a déterminé l'écart alarmant de 40 %

entre la rémunération du secteur public et du secteur privé comme étant l'« obstacle le plus important à la dotation » :

Dans la plupart, voire dans toutes, les situations, **le secteur privé paie au moins 40 % de plus que ce que nos postes MAO 03 et MAO 04 peuvent offrir.** En fait, cette semaine seulement, l'un de nos candidats potentiels, pour lequel nous n'attendions que l'obtention de l'autorisation de sécurité, nous a informés qu'il acceptait une offre de BC Ferries, pour une rémunération nettement plus élevée que celle que nous offrions pour un poste de SO FLP 5, ce qui correspond approximativement à un SO MAO 6. Ce n'est pas le premier candidat potentiel que nous perdons au profit de BC Ferries, et ce ne sera pas le dernier. **La seule raison pour laquelle nous avons pu continuer à exploiter la flotte,** malgré les succès limités que nous avons connus au niveau de la dotation, c'est que nous pouvons attirer des mécaniciens qui ont pris leur retraite de la Garde côtière, de Seaspam, de BC Ferries, d'Offshore Oil et d'autres entreprises, y compris nos propres mécaniciens récemment retraités. Ces gens viennent ici parce qu'ils n'ont pas besoin des salaires plus élevés en raison de leurs prestations de retraite, et parce que le travail correspond aux exigences de leur style de vie. Si nous n'étions pas en mesure d'attirer ces travailleurs, nous aurions été contraints de réduire notre service au FMARP [Formation du Pacifique de la Marine royale du Canada] il y a quelque temps déjà [insistance].

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

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

Ce courriel indique que, au cours des dix (10) dernières années, le MDN a « fait un effort systématique et délibéré » pour réduire les exigences de certification de Transports Canada pour les postes techniques en mer et à terre au niveau minimal permis par la *Loi sur la marine marchande du Canada*. L'auteur affirme que cela a été fait explicitement afin de pourvoir des postes qui, autrement, ne seraient pas attrayants pour les candidats chefs mécaniciens.

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

selon les discussions avec mes collègues de l'industrie sur l'intérêt de prendre la relève, le consensus est qu'il n'y a absolument aucune possibilité qu'un ingénieur mécanicien avec mes qualifications accepte ce poste, à cause du bas salaire et de l'ampleur du travail exigé par ce poste.

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

Pénurie mondiale d'officiers

La Guilde soutient que les défis auxquels sont confrontés les navires de la Garde côtière canadienne et du MDN ne sont pas uniques au Canada, mais qu'ils reflètent une pénurie internationale croissante d'officiers qui couve depuis de nombreuses années.

En 2016, le Rapport du Conseil maritime baltique et international (BIMCO)/Rapport de la Chambre internationale de main d'œuvre de transport maritime pour 2015 faisait écho à la prévision d'une « grave pénurie d'officiers, de 92 000 d'ici 2020, passant à 147 500 d'ici 2025. L'ampleur de la pénurie dépendra du rythme de croissance de la flotte et des changements dans les niveaux d'équipage ».

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

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

« L'industrie du transport maritime fait face à une pénurie plus grave d'officiers supérieurs que prévu », <http://www.seatrade-maritime.com/news/asia/shipping-facing-a-more-serious-shortage-of-senior-officers-than-it-expects.html>

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

Le cycle d'éducation ne peut pas produire suffisamment d'officiers qualifiés

Tel qu'il est indiqué dans le rapport de la Garde côtière cité ci-dessus, cette tendance du marché est fermement ancrée au Canada. En d'autres termes, « les officiers en mécanique maritime sont des "articles à prix fort" au Canada ».

Peter Buell, directeur du Centre international de formation et de recherche maritimes des Grands Lacs au Georgian College, affirme :

[I]l ne fait aucun doute que les mécaniciens sont nécessaires, nous n'en produisons pas assez actuellement.

Russell Oye, conférencier au campus maritime de l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (BCIT) et président de la section de Vancouver de l'Institut canadien des ingénieurs en génie maritime, partage le même avis :

Si tous les instituts maritimes du Canada devaient décerner un diplôme à 100 % de leurs étudiants, ils craignent que nous ne soyons pas en mesure de répondre à la demande.

De plus, selon Service Canada, 64,3 % des officiers mécaniciens ont entre 45 et 64 ans et prendront bientôt leur retraite, ce qui entraînera une augmentation de la demande de main-d'œuvre.

Comme le déclare Oye, « **ils ont ces [ingénieurs] qui peuvent prendre leur retraite à tout moment, mais ils n'ont personne dans les coulisses** ».

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

Ce manque de personnel qualifié est d'autant plus préoccupant lorsque l'on considère que « l'obligation d'obtenir une formation et d'effectuer un service en mer pour accéder à des certificats maritimes supérieurs entraîne des délais d'au moins sept à huit ans ».

Voir l'**onglet 16**, Livre de documents de la Guilde, « Les possibilités de carrière maritime dans les industries du transport maritime et des hydrocarbures extracôtiers dans l'est du Canada », Secrétariat des carrières maritimes, 2004, p. 3.

Les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne ont également signalé à la Guilde que bon nombre de leurs diplômés se dirigent vers le secteur privé plutôt que vers le gouvernement fédéral, même s'ils pourraient devoir payer une pénalité financière s'ils ne sont pas au service de Sa Majesté pendant (4) années après l'obtention de leur diplôme du Collège³. Par exemple, ils choisiront d'utiliser leurs diplômes dans des sociétés spécialisées en TI, de travailler pour des propriétaires de yachts privés dans le Sud, ou même pour le service d'incendies de Toronto, ou d'occuper d'autres emplois de mécaniciens de chantier ou dans des centrales électriques.

³ Comme cela est indiqué dans l'appendice E, la pénalité pour un départ avant la fin des quatre (4) années de service peut s'élever jusqu'au montant total de l'indemnité mensuelle reçue, à laquelle l'indemnité de formation des six (6) premiers mois est soustraite. L'indemnité mensuelle varie entre 375 \$ et 581 \$ selon le quart, tandis que l'indemnité mensuelle pour formation en mer est de 1 127 \$ et 1 602 \$ pour les première et deuxième périodes en mer respectivement.

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

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

(2) S'il est pertinent de prendre une décision en vertu du paragraphe (1), le Conseil d'arbitrage peut tenir compte de l'un ou l'autre des facteurs suivants :

b) la rémunération et les autres conditions d'emploi des employés qui exercent des fonctions similaires dans les secteurs **privé** et public, y compris toute variation géographique, industrielle ou autre, que le Conseil d'arbitrage estime pertinentes; [insistance]

Tel qu'il est mentionné précédemment et énoncé dans la correspondance de 2016 du Conseil du Trésor, ce Conseil d'arbitrage « est libre d'évaluer les facteurs comme il l'entend, sans tenir compte de la prépondérance ». La Guilde soutient que la comparabilité avec le secteur privé est un facteur important que la Commission doit prendre en considération dans sa prise de décision.

Depuis 2016, les augmentations économiques annuelles moyennes dans le secteur maritime privé ont été les suivantes :

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

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

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

Comparaison avec deux navires ravitailleurs de Maersk actuellement en service au large de Terre-Neuve en vertu des conventions collectives de la Guilde

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

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

Comparaison avec BC Ferry Services inc. et le BC Ferry and Marine Workers' Union

BC Ferries est l'un des plus grands exploitants de traversiers au monde, qui offre des services de transport de passagers à l'année avec 25 itinéraires qui desservent 47 terminaux et qui exploite une flotte de 35 navires sur la côte ouest du Canada. En avril 2003, BC Ferries, qui était auparavant une société d'État, est devenue une organisation commerciale indépendante en vertu de la *Company Act*.

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

	BC Ferries ⁴	Niveau MAO équivalent de la Garde côtière ⁵	Différence
Capitaine de petit navire	49,30 \$	MAO 6 – 35,38 \$ à 39,22 \$	13,92 \$ à 10,08 \$
Chef mécanicien	52,47 \$	MAO 5 – 33,70 \$ à 37,59 \$	18,77 \$ à 14,88 \$

⁴ Taux de 2018

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

1^{er} mécanicien de grand navire	48,79 \$	MAO 8 – 38,64 \$ à 42,84 \$	10,15 \$ à 5,95 \$
Premier officier du navire Spirit	48,79 \$	MAO 8 – 38,64 \$ à 42,84 \$	10,15 \$ à 5,95 \$
Troisième mécanicien du navire Spirit	41,90 \$	MAO 4 – 31,65 \$ à 35,34 \$	10,25 \$ à 6,56 \$

Comparaison entre Cancrew Enterprises et les groupes d'officiers de navire

Comparaison des salaires	Cancrew Enterprises Limited Umiak 1	Niveau MAO équivalent de la Garde côtière	Différence
Capitaine	74,59 \$	MAO 12 – 56,70 \$	17,89 \$
Chef mécanicien	71,72 \$	MAO 12 – 56,70 \$	15,02 \$
1 ^{er} officier / 1 ^{er} mécanicien	61,65 \$	MAO 8 – 40,26 \$	21,39 \$
1 ^{er} officier / 2 ^e mécanicien	50,46 \$	MAO 5 – 35,33 \$	15,13 \$
2 ^e officier / 3 ^e mécanicien	43,39 \$	MAO 4 – 33,21 \$	10,18 \$
3 ^e officier / 4 ^e mécanicien	38,58 \$	MAO 3 – 31,43 \$	7,15 \$
Officier électricien	57,35 \$	MAO 7 – 38,27 \$	19,08 \$

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

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

Les officiers quittent le navire

Tel qu'il est mentionné, les problèmes de recrutement et de rétention des officiers de navires sont actuellement à des niveaux critiques puisque le gouvernement fédéral doit concurrencer le secteur privé pour recruter et retenir du personnel qualifié, à un moment où règne une pénurie d'officiers qualifiés dans le monde entier. Cela se produit alors même que l'industrie maritime prend de l'expansion. Face à la perspective de faire encore plus de profits, le secteur privé offre maintenant une rémunération concurrentielle aux cadets nouvellement diplômés de la Garde côtière, qui viennent tout juste d'achever le programme du Collège de la Garde côtière canadienne.

Traditionnellement, les diplômés de ce programme obtiendraient leur diplôme et décrocheraient un poste au sein de la Garde côtière, mais ils optent de plus en plus pour les salaires plus élevés offerts dans le secteur privé.

De plus, la Garde côtière constate qu'un nombre croissant d'officiers qualifiés sont frustrés de la stagnation des hausses salariales et du fiasco du système de paie Phoenix, au point de démissionner pour aller travailler dans le secteur privé.

Voici quelques exemples d'officiers supérieurs de navires dont la Guilde a appris qu'ils ont démissionné pour aller travailler dans l'industrie privée en raison des meilleurs salaires :

- Martin Tardiff, un ancien membre du conseil d'administration, a démissionné et est allé travailler dans le secteur privé;
- Dwayne Symes, un cadre de la Guilde qui cumulait vingt-sept ans d'ancienneté, a également démissionné pour accepter un emploi dans une compagnie du secteur privé qui lui avait fait une offre d'emploi qu'il ne pouvait pas refuser;
- La Guilde sait que d'autres officiers envisagent de quitter leur emploi afin d'aller travailler dans le secteur privé, et elle est également pleinement consciente du fait que le secteur privé cherche activement à recruter des officiers de navires.

De plus, même si cela ne va pas de soi, le Service des incendies de Toronto est un autre exemple d'employeur du secteur public qui offre une rémunération plus attrayante aux personnes qui possèdent les niveaux de certification et l'expérience des officiers de navire. Le Service des incendies de Toronto a deux (2) bateaux-pompes qui contribuent à la protection des rives et du commerce maritime de la ville, à savoir le *William Lyon Mackenzie*, un bateau-pompe/remorqueur/brise-glace construit sur mesure, et le *William Thornton*, un ancien patrouilleur de la Garde côtière canadienne qui sert de soutien au *Mackenzie* (bien qu'il n'ait pas les capacités d'un brise-glace).

Le commandant Blaine Morton et le chef mécanicien Aaron Reeves, qui étaient tous deux de jeunes officiers titulaires d'importantes certifications, ont quitté la Garde côtière pour aller travailler au Service des incendies de Toronto. Les deux officiers ont avisé la Guilde, à l'époque, qu'ils seraient restés avec la Garde côtière s'ils avaient eu droit à une rémunération plus élevée équivalente à celle offerte par le Service des incendies de Toronto — en 2017, le salaire de base d'un pompier de Toronto était de près de 98 000 \$.

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

Dans la région de l'Atlantique, particulièrement à Terre-Neuve, ce manque d'officiers qualifiés signifie que l'Employeur compte sur les officiers à la retraite pour doter des navires en personnel et, dans certains cas, cela leur a même permis de continuer à travailler comme employés occasionnels au-delà de l'interdiction de quatre-vingt-dix (90) jours qui s'applique normalement au recours à des employés occasionnels retraités. La Guilde a entendu de nombreuses anecdotes à propos de ses membres qui, à l'approche de l'âge de la retraite, ont été approchés par l'Employeur pour solliciter leur intérêt à retourner au travail dès leur retraite.

À l'heure actuelle, et contrairement aux récentes pratiques de dotation, l'Employeur est de plus en plus incapable de pourvoir les postes d'officiers de navires de haut niveau vacants, tant à l'interne qu'à l'externe, en raison de la rémunération inférieure du poste. Comme la Commission le remarquera à la lecture de la « Mise à jour sur le processus de sélection » de la Garde côtière canadienne, région de l'Atlantique ci-jointe, un certain nombre de postes clés d'officiers de navires vacants sont affichés « ouverts » sans date de clôture, tout simplement parce qu'aucun candidat ne soumet sa candidature à l'intérieur des délais normaux nécessaires pour organiser un concours, notamment :

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

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

De plus, tous les concours pour les postes énumérés ci-dessus, sauf le dernier, comprennent la désignation « AE », ce qui signifie que le poste fait l'objet d'une publicité externe puisque l'employeur n'a pas réussi à attirer des candidats internes.

La Guilde a également reçu des informations selon lesquelles, en 2017, un chef de quart qui n'avait pas réussi le concours d'officier en chef a été promu au grade de commandant par intérim, sans quoi le navire n'aurait pas pu naviguer en raison de la pénurie.

Les pénuries de personnel entraînent maintenant un refus de congé pour les officiers de Guilde en poste.

Cette crise de recrutement et de maintien de l'effectif a atteint le point où elle affecte sérieusement la charge de travail des membres de l'unité de négociation actuelle et la possibilité pour ceux-ci de voir leurs demandes de vacances et de congés être acceptées. Par exemple, au Québec, les officiers demandent leurs vacances annuelles en février/mars, et chacun d'entre eux a vu sa demande de congé être refusée pour une année entière. La raison de ce refus est qu'il n'y a pas assez d'officiers de navire pour les remplacer.

Le refus d'accorder des congés en général est un problème partout au Canada. De nombreux officiers ont signalé à la Guilde qu'ils n'étaient pas en mesure d'obtenir l'approbation de leurs demandes de congés, même s'ils les soumettaient plusieurs mois à l'avance. À titre d'exemple, la Guilde vient d'apprendre que les officiers de la région de l'Atlantique, qui représentent un peu plus de la moitié des 1 100 membres de la Guilde, ont récemment été avisés qu'il est peu probable qu'ils puissent prendre leurs congés cette année parce qu'il n'y a pas suffisamment d'officiers pour les remplacer.

Exemples d'impacts de la « crise du recrutement et de la rétention » sur les opérations

Sur le plan opérationnel, la crise du recrutement et de la rétention a maintenant un impact sur les services de base et sur les services clés requis par le gouvernement fédéral, et cela deviendra bientôt une source d'embarras. Par exemple :

- à certains moments, les remorqueurs du MDN ont été incapables de déplacer un sous-marin parce qu'aucun officier n'était disponible pour opérer les remorqueurs;
- à plus d'une occasion, des officiers ont été déployés par avion de la côte est jusqu'à la côte ouest afin de doter des navires qui étaient immobilisés en raison de « problèmes d'équipage » en personnel temporaire;
- à une occasion, le plus grand navire scientifique du Canada sur les Grands Lacs a dû rester amarré pendant environ deux (2) semaines en raison de « problèmes d'équipage » causés par le manque d'officiers titulaires de la certification requise disponible. La Guilde soutient que c'était un énorme embarras, puisque certains engagements du gouvernement canadien envers ses partenaires américains ont dû être reportés, simplement parce que les officiers n'étaient pas disponibles;

- certains navires de patrouille ne sont pas envoyés en mer parce qu'aucun officier n'était disponible.

Le gouvernement a confirmé son intention de protéger la souveraineté du Canada sur ses côtes et a exprimé au niveau international son engagement à soutenir le travail important et en constante évolution de la Garde côtière pour patrouiller dans nos eaux nationales.

La Guilde comprend également que le gouvernement a reconnu que les ajustements au marché sont nécessaires pour corriger la dernière décennie de décrets législatifs inférieurs aux taux du marché privé, qui ont été à l'origine de cet écart majeur entre la rémunération du secteur privé et les régimes de rémunération que le gouvernement a eu la permission d'offrir.

Pour toutes ces raisons, la Guilde soutient que sa demande d'ajustement au marché est plus qu'opportune, appropriée et nécessaire, et demande que la Commission accepte sa proposition.

ARTICLE 148(2)a) COMPENSATION ENTRE LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION DANS UN MÊME CHAMP D'OCCUPATION

La Guilde soutient qu'il n'y a plus d'écart adéquat entre les équipages des navires et les officiers chargés de superviser les opérations et d'en assurer la sécurité à bord des navires canadiens.

Conformément à l'article 148(2)a) de la LRTSPF, le Conseil peut tenir compte de ce facteur lorsqu'il est pertinent pour déterminer la compensation.

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

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

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

Comparateur interne – Équipages de navires

L'article 148(2)a) est une expression législative du principe fondamental des relations de travail dans la négociation collective, selon lequel « un travail égal » mérite « un

salaire égal ». Par définition, chaque système de rémunération doit prévoir une compensation relative appropriée entre les catégories d'emploi qui ne sont pas égales.

Plus particulièrement, il est accepté que ceux qui ont la responsabilité de superviser des subalternes ont droit à une compensation salariale significative afin de refléter les différences de responsabilités et de favoriser le respect chez les subalternes, ainsi que pour motiver les employés des niveaux inférieurs à demander des « promotions » à des postes de direction ou de gestion. Dans l'industrie maritime, et en particulier au sein de la Garde côtière et du MDN, les écarts dans la classification de base se situent entre les équipages des navires, représentés par l'AFPC, et les officiers qui travaillent comme mécaniciens ou officiers de pont responsables à la fois de l'équipage et du navire, représentés par la Guilde.

Malheureusement, en raison des écarts entre les indemnités accordées au cours des dernières années aux équipages des navires et aux officiers, l'écart salarial entre les deux groupes diminue à un point tel qu'il n'y a plus d'incitatifs financiers significatifs ou appropriés pour les équipages qui les incitent à postuler pour des promotions à l'interne ou à chercher à améliorer leurs qualifications pour devenir officiers. C'était autrefois un cheminement de carrière très clair, mais ce n'est plus le cas.

De même, cet écart minime et inadéquat décourage les nouvelles recrues de s'inscrire au programme du Collège de la Garde côtière, qui nécessite 4 ans de formation avant de devenir officiers, plutôt que de simplement soumettre leur candidature pour un poste d'équipage de navire vacant, pour lequel les qualifications minimales pour satisfaire aux exigences ne nécessitent que quelques semaines. La Guilde demande que le Conseil corrige cette injustice.

Dans le cadre de la classification et de la rémunération, il est bien établi qu'un écart salarial entre les superviseurs et ceux qu'ils supervisent est essentiel pour refléter les compétences, les connaissances, les responsabilités et l'imputabilité supplémentaires requises de la part du groupe de supervision.

En 1986, une grande partie des normes de classification et des niveaux de rémunération existants étaient en cours de détermination. Le Bureau fédéral de recherche sur les salaires fixait les niveaux de rémunération appropriés pour les officiers et les membres d'équipage en tenant compte de ceux du secteur privé. Ces niveaux ont été utilisés pour établir la relativité entre les classifications et les régimes de rémunération des officiers et des équipages. À cette époque, le Bureau établissait le différentiel de référence entre un MAO-03, capitaine sur un navire de classe A-2, et le matelot le plus haut gradé (DED-4) sous les ordres de ce capitaine, à un peu plus de vingt pour cent (20 %).

Aujourd'hui, trente (30) ans plus tard, même si les tâches et les responsabilités traditionnelles des officiers et des équipages n'ont pas changé en ce qui concerne l'exploitation du navire, cet écart a diminué de moitié pour atteindre 10 % en mars 2014.

Si rien n'est fait pour remédier à cette inégalité relative, l'écart se réduira à environ 6,5 % d'ici mars 2018, compte tenu de l'ajustement au marché récemment accordé aux équipages de navires.

AJUSTEMENT AU MARCHÉ

Le Conseil du Trésor s'est cantonné à accorder des augmentations salariales annuelles de seulement 1,25 %. Cependant, **toutes les unités de négociation dont le Conseil du Trésor est l'Employeur ont bénéficié d'ajustements au marché.** Ces ajustements au marché sont appliqués avant le calcul des augmentations économiques annuelles et s'y additionnent, comme l'indique le tableau à la fin de cette section.

Ces montants d'ajustement au marché sont d'un minimum de 0,5 % à un maximum de 15 % pour les pompiers et pour les travailleurs du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes. Fait important, les équipages ont eu droit à un ajustement au marché de 5 %.

Compte tenu des problèmes actuels reconnus de recrutement et de maintien en poste décrits dans le présent mémoire et conformément aux exigences législatives énoncées à l'alinéa 148(1)a) de la LRTSPF, la Guilde a proposé au Conseil du Trésor que sa situation justifie les considérations les plus élevées, ainsi que le plus élevé des ajustements, pour résoudre la crise actuelle. La Guilde soutient qu'un ajustement au marché de quinze pour cent (15 %) est nécessaire et conforme à la tendance des ajustements au marché accordés dans cette ronde de négociation. Ce montant d'ajustement est essentiel pour résoudre le problème important de recrutement et de rétention décrit ici.

L'article 148(1) de la LRTSPF exige que le Conseil considère « la nécessité d'attirer et de conserver des personnes compétentes dans la fonction publique afin de répondre aux besoins des Canadiens ».

De l'avis de la Guilde, les éléments de preuve plaident largement en faveur d'octroyer l'ajustement au marché le plus important aux officiers des navires. Si rien n'est fait pour « corriger la situation » à ce stade, la Guilde craint sérieusement que le Canada ne puisse pas remplir sa mission déclarée, à savoir d'« appuyer les priorités du gouvernement et la prospérité économique et de contribuer à la sécurité, à l'accessibilité et à la sécurité des eaux canadiennes ».

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

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

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

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

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

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

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

Les Canadiens, en particulier les collectivités côtières, ont besoin de savoir que la navigation commerciale s'effectue de façon sécuritaire pour les navigateurs et qu'elle protège et soutient la santé économique, environnementale, sociale et culturelle de nos océans et de nos côtes. Le Plan de protection des océans fournit un plan d'action qui a pour but d'obtenir des résultats dans le domaine de la protection du littoral, nécessaire depuis longtemps, au cours des prochaines décennies. Ce plan incitera les collectivités, les premiers répondants et les autorités gouvernementales à collaborer efficacement pour intervenir en cas d'urgence. Il ne fait aucun doute que le succès du Plan de protection des océans dépendra grandement de la flotte de navires du gouvernement fédéral du Canada et des officiers qui y travailleront.

Voir l'**onglet 20**, *Livre de documents de la Guilde*,

<https://www.tc.gc.ca/media/documents/communications-fra/protection-des-commissions.pdf>.

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

« [...] la Garde côtière canadienne est chargée d'offrir des programmes et des services utiles aux Canadiens. En tant qu'organisme de services spéciaux au sein de Pêches et Océans Canada, nous assurons la sécurité de tous les navigateurs sur nos eaux, protégeons notre environnement marin et soutenons la croissance de notre économie grâce au mouvement sécuritaire et efficace du commerce maritime dans les eaux canadiennes.

[...]

La Garde côtière canadienne est l'une des rares agences fédérales à offrir des services directs de première ligne 24 heures par jour, sept jours par semaine. Nos programmes et services ont un impact sur la vie quotidienne de tous les Canadiens en protégeant et en préservant notre gagne-pain en tant que nation maritime. »

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

Ne pas aborder le problème du recrutement et de la rétention entraîne des conséquences simples – s'il n'y a pas d'officiers à bord, les navires ne peuvent pas naviguer!

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

En s'appuyant sur les tableaux comparatifs ci-dessous qui illustrent les augmentations économiques, et au-delà des augmentations économiques et des ajustements au marché, la Guilde souhaite attirer l'attention du Conseil sur un certain nombre d'autres éléments financiers importants qui sont négociés ou attribués dans d'autres unités de négociation, y compris :

- a. des augmentations supplémentaires à l'extrémité supérieure ou la suppression des augmentations à l'extrémité inférieure des échelles salariales;
- b. le mouvement de diverses indemnités dans les échelles salariales, de sorte que les montants ouvrent dorénavant droit à pension;
- c. la création ou l'augmentation « d'indemnités de maintien en poste » de l'ordre de 2 500 \$ à 8 000 \$;
- d. d. la création de nouvelles indemnités qui comprennent généralement 2 500 \$ aux mécaniciens qui exécutent des tâches EG dans une installation d'entretien de la flotte au MDN; 3 154 \$ aux coordonnateurs de

recherche et de sauvetage maritime de la GCC qui possèdent des certificats de compétence maritime de Transports Canada ou de la GCC;

e. des primes à la signature.

La Guilde allègue que ces éléments financiers sont des facteurs pertinents, conformément aux alinéas 148(2)a), b) et c) de la LRTSPF, que le Conseil doit prendre en considération lorsqu'il examine la demande de la Guilde.

CONCLUSION

La Guilde soutient que les problèmes auxquels sont confrontés les navires de la Garde côtière canadienne et du MDN sont importants. Les problèmes ne sont pas nouveaux et reflètent la pénurie mondiale d'officiers. Pour toutes les raisons énoncées dans son mémoire, la Guilde demande respectueusement au Conseil d'approuver sa proposition d'un ajustement au marché de 15 % à compter du 1^{er} avril 2016, afin d'attirer et de retenir les officiers compétents et expérimentés nécessaires pour que les navires canadiens puissent continuer à prendre la mer.

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

Groupe	Ajustement au marché	Autres notes
Services de l'exploitation (SV) (PSAC)		
Appendice A – Équipage	5 % en vigueur en août 2016	
Appendice N – Techniciens de CVCA		Allocation annuelle provisoire de 8 000 \$ pour régler les problèmes de recrutement et de rétention
Appendice A, Pompiers	15 % en vigueur en août 2015	
GL-AIM, -AMW, -GHW, INM, MAM, MAN, MOC, MST, PRW	2,5 %	
GL-COI, ELE, MDO, PCF, SMW	0,5 %	
GL-EIM	6 %	
GL-PIP	2 %	
GL-VHE	9 %	
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	15 % en vigueur le 5 août 2016	

LI Gardiens de phare	1.5 % en vigueur le 5 août 2016	
Services d'enseignement et de bibliothéconomie (EC)		
ED-EST	3 % à 4 %	Ont également convenu d'une prime de 650 \$ à la signature
ED-EST	3 %	
LS	3 %	
EU	0,5 %	
ED-EDS	0,5 %	
ED-LAT	0,5 %	
Services techniques (TC)	0,5 %	Ont également convenu : <ul style="list-style-type: none"> - d'une prime de 650 \$ à la signature; - d'une augmentation supplémentaire de 4 % au taux maximum pour tous les niveaux, pour les inspecteurs techniques maritimes, ferroviaires et aériens, à compter de juin 2016; - de primes de recrutement et de rétention payables aux membres qui travaillent à des postes à terre au Collège de la Garde côtière (appendice W), aux membres du groupe de soutien technologique et scientifique (appendice X), à divers membres du groupe d'inspection technique, y compris les employés de la GCC (appendice P); - de diverses nouvelles indemnités, y compris 3 000 \$ par année aux inspecteurs techniques, 2 500 \$ aux mécaniciens affectés à des postes EG à une installation d'entretien de la flotte au MDN, 3 154 \$ aux coordonnateurs de recherche et de sauvetage de la GCC qui possèdent des certificats de capacité maritime de la CCG; - les indemnités pour le groupe EG de l'annexe V ont été incluses dans le taux de rémunération de base à compter de juin 2016.
Association canadienne des agents financiers (FI)	1 %	
Services frontaliers (FB) (AFPC)	2,3 % en vigueur le 21 juin 2016	
Services correctionnels (CX) (Syndicat des agents correctionnels)	2,3 % en vigueur le 1 ^{er} juin 2016	Indemnité d'agent correctionnel de 1 750 \$ incorporée au taux de rémunération avant l'augmentation économique du 1 ^{er} juin 2016, mais après l'ajustement au taux du marché

Agence canadienne d'inspection des aliments (FI) (AFPC)	0,5 % en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017	L'indemnité de maintien en poste des conseillers en rémunération a été portée à 2 500 \$.
Électronique (EL) (FIOE, local 2228)	2 % en vigueur le 1 ^{er} septembre 2016	
Contrôle de la circulation aérienne (AI) (UNIFOR)	1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016	À compter du 1 ^{er} avril 2016, ajout d'une augmentation salariale au niveau maximum de l'échelle et suppression du premier échelon.
Sciences appliquées et examen des brevets (SP) (IPFPC)	1 % pour le groupe de météorologie (MT)	Échelons ajoutés en haut de l'échelle salariale et échelons supprimés au bas de l'échelle pour certains groupes
Architecture, génie et arpentage (NR) (IPFPC)	1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016 pour tous les ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes	Ajout d'augmentations de 3 % à l'échelon supérieur de certains groupes
Vérification, commerce et achat (AV) (IPFPC)	Rajustements de 1 % à 2 % en vigueur le 22 juin 2016 pour différents groupes	Ajouts et suppressions d'augmentations
Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) (IPFPC)	1 % en vigueur le 1 ^{er} avril 2016	
Économique et services de sciences sociales (EC) (CFSTPA)	1 % en vigueur le 22 juin 2016	
Gestion financière (FI) (ACFO)	1 % en vigueur le 7 novembre 2016	
Services extérieurs (FS) (PAFSO)	2 % en vigueur le 1 ^{er} juillet 2016	Suppression de l'augmentation au bas de l'échelle salariale, et ajout d'une augmentation de 4 % en haut de l'échelle
Services de santé (SH) (IPFPC)	4 % en vigueur le 1 ^{er} octobre 2016 pour certains groupes	Élimination de certaines augmentations inférieures et majoration de l'augmentation supérieure de 2,5 %

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

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

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

Introduction

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

La proposition de la Guilde au sujet de la modification de l'appendice G comprend deux (2) volets :

1. Tout d'abord, la Guilde propose d'étendre la liste des postes admissibles à l'IRS afin d'inclure le sous-groupe des usines flottantes ainsi que les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne.
2. Ensuite, la Guilde propose d'étendre la durée pendant laquelle un officier est admissible à l'IRS lorsqu'il est affecté à terre aux fins de formation ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire. Actuellement, lorsque les membres migrent vers ces affectations, l'employeur cesse de verser l'IRS après 120 jours. La Guilde propose de modifier cette clause de façon à ce que les membres reçoivent l'IRS pour une période de 365 jours.

Le libellé proposé par la Guilde est énoncé ci-dessous et est suivi par ses propositions pour chacune des modifications proposées.

Libellé actuel	Proposition de la Guilde
La présente indemnité est versée aux officiers désignés dans la présente annexe en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste. Elle reconnaît également que, nonobstant les	La présente indemnité est versée aux officiers désignés dans la présente annexe 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 la présente annexe 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 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 :

[Tableaux des taux de l'IRS]

2. Dans le cas d'un changement touchant les activités, l'Employeur peut, après consultation, ajouter ou retrancher des navires de la présente annexe.
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 cent vingt (120) jours civils. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour

dispositions de la présente convention concernant la durée du travail et les heures supplémentaires, les heures normales de travail pour les officiers visés par la présente annexe 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 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 :

Modifier les tableaux des taux de l'IRS pour y inclure les groupes des usines flottantes et des instructeurs.

2. Dans le cas d'un changement touchant les activités, l'Employeur peut, après consultation, ajouter ou retrancher des navires de la présente annexe.
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 ~~cent vingt (120)~~ **trois cent soixante-cinq (365)** jours civils. L'officier continuera de recevoir

<p>le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier. 	<p>l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.
--	--

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

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

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

Le groupe de l'usine flottante est constitué de chefs mécaniciens ou « maîtres-dragueurs », qui sont responsables des opérations de l'usine flottante pour les travaux de dragage, et qui utilisent un navire non automoteur.

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

Les fonctions et les responsabilités supplémentaires associées à ces deux postes représentent la base de la proposition de la Guilde, d'accorder l'indemnité de responsabilités supplémentaires à ces deux groupes. Étant donné que la nature de leur travail est si différente, la Guilde s'adressera séparément ci-dessous à chacun des groupes.

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

Les instructeurs de navigation, sous l'annexe « L » (le groupe d'instructeurs), sont des dirigeants hautement qualifiés et chevronnés, employés par la Garde côtière canadienne. Ils possèdent, comme compétences minimales, leur certificat de capitaine au long cours ou leur brevet de mécanicien de première classe. Si ces instructeurs sont affectés à des responsabilités opérationnelles à titre de commandant ou de chef mécanicien à bord d'un navire de la Garde côtière, ils recevront l'indemnité de responsabilités supplémentaires, qui se trouve sous l'appendice G.

Ces deux exigences minimales de certification sont attribuées seulement après avoir acquis une expérience considérable en mer et après avoir réussi les examens de

Transports Canada en navigation maritime avancée ainsi qu'en mécanique navale, conformément aux normes internationales. De plus, tous les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne doivent suivre obligatoirement des cours spécifiques de qualification d'instructeurs qui sont offerts directement par le Collège. Ceci, dans le but de veiller à ce que les méthodes d'instruction, les objectifs de cours et les plans de cours appropriés soient respectés, afin que les élèves-officiers inscrits aux divers programmes reçoivent le meilleur enseignement possible.

Les instructeurs du Collège de la Garde côtière canadienne offrent tous les cours du programme de formation des aspirants officiers (PFAO), d'une durée de quatre (4) ans, qui, à la fin, fournit une certification et des diplômes universitaires reconnus, soit en navigation maritime ou en mécanique. Un élève-officier qui obtient son diplôme se voit remettre un baccalauréat en technologies des sciences nautiques de l'Université de Cap-Breton, en association avec le Collège de la Garde côtière canadienne, en plus d'un diplôme en sciences naturelles (en navigation ou en mécanique) du Collège de la Garde côtière canadienne lui-même. Quant à la certification, un élève-officier qui obtient son diplôme (en navigation) se voit remettre le certificat de lieutenant de quart par Transports Canada, tandis qu'un élève-officier qui obtient son diplôme (en mécanique) se voit remettre le certificat de mécanicien de quatrième classe de navire à moteur.

Les diplômes et les certificats obtenus fournissent la certification nécessaire pour permettre à l'élève-officier de diriger un quart en mer, soit en tant qu'officier de pont ou en tant qu'ingénieur mécanicien. Ils permettent aussi de qualifier l'officier de pont ou l'ingénieur mécanicien à des crédits accordés en équivalence pour d'autres certifications, afin d'obtenir respectivement leur certificat de capitaine au long cours ou leur certificat de mécanicien de première classe.

Le Programme de formation des officiers compte quatre (4) années universitaires, lors desquelles certaines périodes se passent en mer, mais la majorité du temps en classe ou autre, au Collège de la Garde côtière canadienne. Il y a environ vingt-quatre (24) instructeurs de navigation, un élément énoncé à l'appendice « L » de la convention collective.

Soumissions de la Guilde à l'appui de sa proposition d'accorder l'indemnité de responsabilités supplémentaires au groupe d'instructeurs

Pour enseigner au Collège, les instructeurs doivent suivre une formation supplémentaire, et beaucoup d'entre eux possèdent un diplôme en éducation, en plus de leurs autres certificats. De plus, Transports Canada exige que les instructeurs possèdent au moins le même niveau de certification que ceux à qui ils enseignent. Par conséquent, tous les instructeurs du Collège possèdent de hauts niveaux de certification qu'ils ont obtenus grâce à des années de travail et de formation à bord de divers navires, dont beaucoup leur ont permis de se qualifier pour recevoir l'indemnité

de responsabilités supplémentaires, tout en travaillant les capacités opérationnelles en mer.

Par contre, lorsqu'ils quittent leur poste pour le Collège, ils perdent automatiquement leur indemnité de responsabilités supplémentaires puisqu'ils ne travaillent plus à bord d'un des navires admissibles, même si le niveau d'expérience et les compétences requises pour recevoir l'indemnité de responsabilités supplémentaires sur les navires admissibles sont les mêmes que celles requises pour être instructeur. Par conséquent, le Collège éprouve de grandes difficultés à recruter et à garder les officiers supérieurs qui possèdent le niveau de certification requis pour enseigner les cours, simplement parce que les officiers supérieurs ne veulent pas perdre leur indemnité de responsabilités supplémentaires qui leur a pris des années à obtenir. Il est insensé que le niveau d'expérience et de certification requis par le Collège soit le même que celui requis pour obtenir l'indemnité de responsabilités supplémentaires lors du travail en mer, mais lorsqu'un officier supérieur devient instructeur, il perd l'indemnité de responsabilités supplémentaires.

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

L'un des membres de la Guilde était un MAO 09 (qui ne recevait pas l'indemnité de responsabilités supplémentaires) lorsqu'il est devenu instructeur au Collège et son salaire a subi une baisse d'environ 25 000 \$. Si un officier supérieur plus ancien qui reçoit l'indemnité de responsabilités supplémentaires devenait instructeur, il aurait une baisse additionnelle de 15 000 \$ sur son salaire. Il est contraire aux principes de rémunération habituelle d'exiger des niveaux d'éducation et de certification élevés pour différents postes et de ne pas payer de manière équitable pour ces qualifications, peu importe le poste auquel l'employé est affecté, qui requiert de telles qualifications.

Il est de plus en plus difficile de recruter et de garder les instructeurs en service. Le département des sciences nautiques a eu du mal à s'assurer que son personnel possède l'expérience et les connaissances nécessaires pour donner tous les cours offerts au Collège. Par exemple, à un certain moment, le Collège n'avait pas d'instructeurs pour donner le cours d'histoire maritime de quatrième année, de physique (pour navigateurs) de quatrième année et de météorologie de quatrième année.

Par conséquent, afin de répondre à ses besoins au niveau du personnel pour « le point d'entrée » universitaire des nouvelles recrues et pour s'assurer qu'il y a des instructeurs qualifiés disponibles pour former les nouvelles recrues qui veulent

commencer une carrière en tant qu'officier dans le secteur maritime avec le gouvernement fédéral, le Collège a dû recourir à des instructeurs internationaux venant d'aussi loin que le Sénégal, le Congo et le Bangladesh. Il est quelque peu ironique de constater que ces instructeurs internationaux ne restent pas longtemps au Collège; ils passent rapidement à autre chose et postulent pour d'autres postes au sein de la fonction publique. Pour ces instructeurs, ce poste n'est pas assez intéressant au plan économique pour une carrière à long terme et il est maintenant considéré comme une « première étape » vers un poste à temps plein pour accéder à d'autres postes internes pour le Gouvernement fédéral.

Tel qu'il est indiqué tout au long de ce document, le « recrutement » est l'étape la plus importante qu'un employeur doit considérer en ce moment. Néanmoins, la rémunération offerte pour le poste d'instructeur ne suffit même pas à garder les officiers actuels de la Guilde dans cette position critique. Au moins deux (2) instructeurs actuels ont mentionné à la Guilde qu'ils comptent quitter leur poste d'instructeur pour reprendre un poste en mer, afin de gagner un plus gros salaire, si la Guilde ne parvient pas à obtenir l'indemnité de responsabilités supplémentaires. Le Collège a également perdu du personnel dans les installations de recherche et sauvetage de la Garde côtière, qui ont récemment été rouvertes à Terre-Neuve-et-Labrador pour la même raison.

De plus, à l'interne, le groupe d'instructeurs a aussi ses propres problèmes de « recrutement ». Il y a de cela plusieurs années, le Collège de la Garde côtière canadienne a mené un processus de recrutement de personnel pour combler les postes d'instructeurs d'ingénierie et de navigation au sein du département des sciences nautiques. À l'époque, le chef du département a exprimé de sérieuses préoccupations au sujet du résultat du processus, et dans une note adressée au directeur général du Collège de la Garde côtière canadienne, il a souligné que :

« [...] les difficultés quant au recrutement d'instructeurs sont présentes depuis longtemps et les expériences antérieures ont démontré que les candidats retenus ont refusé les offres d'emploi, en majeure partie à cause du salaire nettement inférieur au Collège, comparé à celui de leur poste actuel. »

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

Le sous-groupe d'instructeurs qui sont membres de la Guilde a été un groupe d'officiers hautement dévoués, formés et motivés, impliqués dans le rôle très important de former et de renseigner les nouvelles recrues pour substituer éventuellement au personnel vieillissant de la Garde côtière.

Les instructeurs du Collège prennent souvent de longues heures à préparer les plans de cours et à corriger les travaux afin d'offrir un enseignement de qualité supérieure requis pour les futurs élèves-officiers du Canada. Ce temps « supplémentaire » est souvent effectué en dehors de la journée habituelle de huit (8) heures d'un instructeur, et n'est pas autrement rémunéré. La Guilde soutient que ce « temps de préparation »

ainsi que les compétences et qualifications supplémentaires requises pour enseigner les cours de la GCC ont le droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires.

La Guilde soutient que le groupe d'instructeurs a été trop longtemps méconnu et sous-payé pour leur dévouement et pour les longues heures consacrées aux responsabilités supplémentaires associées à leur rôle important au sein du Collège de la Garde côtière canadienne. Les instructeurs ont fourni leur temps et leurs services gratuitement pour assurer que les futurs officiers de la garde côtière aient les compétences et la formation requise par la Loi de la marine marchande du Canada, dans le but d'offrir les services nécessaires aux Canadiens, en plus de sauver des vies et de protéger nos côtes.

Finalement, la Guilde soutient que, outre le besoin d'augmenter l'indemnité de responsabilités supplémentaires pour le groupe d'instructeurs, tel que présenté plus haut, cette revendication de négociation est essentielle pour le futur de la Garde côtière et nécessaire afin de contrer à la situation critique de recrutement et de rétention qui fut exposée tout au long de ce document. Sans suffisamment d'instructeurs qualifiés dans le groupe d'instructeurs, toute nouvelle initiative de recrutement que l'employeur pourrait vouloir entreprendre pour le futur sera sans succès.

Compte tenu du nombre d'instructeurs touchés, le coût lié à l'accord de la proposition de la Guilde dans cette ronde de négociation collective est minime. Étant donné le rôle essentiel que joue le groupe d'instructeurs dans l'avenir de la Garde côtière, la Guilde ne comprend pas pourquoi l'employeur a refusé d'accorder cette modeste demande.

Qui sont les membres du sous-groupe de l'usine flottante et pourquoi devraient-ils être admissibles à l'indemnité de responsabilités supplémentaires?

Comme le groupe d'instructeurs, le groupe de l'usine flottante est petit, mais c'est un élément important pour l'unité de négociation. Le sous-groupe de l'usine flottante compte environ six (6) employés. Ils sont connus sous le nom de « maîtres-dragueurs » ou chefs mécaniciens du « navire » dont ils sont responsables, de la même manière que ceux qui sont actuellement admissibles à l'indemnité de responsabilités supplémentaires.

Ces employés du sous-groupe de l'usine flottante accomplissent exactement les mêmes tâches et ont exactement les mêmes responsabilités que les chefs mécaniciens à bord des bateaux-remorqueurs de type Glen et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles (qui ont droit à l'indemnité de responsabilités supplémentaires conformément au paragraphe 1 ci-dessus) excepté qu'ils exercent ces fonctions à bord d'une installation flottante non automotrice.

Les employés du sous-groupe responsable de l'usine flottante sont les officiers les plus hauts placés à bord et sont entièrement responsables de l'usine flottante et de toute

l'équipe. Ils requièrent une grande expertise spécialisée afin de garder ces biens gouvernementaux vieillissants opérationnels.

Sur la côte est, l'ingénieur est principalement responsable de tous les aspects en lien avec l'opération des barges, qui sont utilisés comme plateformes de ravitaillement pour la flotte et qui reçoivent aussi du carburant provenant des dragueurs de mines marines liés au radoub et aide au ravitaillement ou à la décompression des sous-marins du Canada. Leurs responsabilités consistent à veiller au fonctionnement de la vapeur et du moteur de la barge, à superviser 4 membres de l'équipage ou plus et à préparer tous les documents qui sont associés aux rapports quotidiens, mensuels et annuels, tels que les rapports de présence, les rapports des opérations de ravitaillement et compensatoires, les rapports de sécurité/des réunions d'information en santé et sécurité, les rapports de commande des magasins, les rapports de défauts, les rapports concernant les mesures correctives, etc.

Sur la côte ouest, les usines flottantes sont aussi très spécialisées et sont munies d'une grue à vapeur à forte capacité de levage, d'une barge/allège de démagnétisation permanente et d'une citerne de compensation à eau potable. L'équipement à bord de toutes les usines flottantes est très particulier et requiert des soins supplémentaires afin de garder cet ancien équipement de 50 à 60 ans fonctionnel et opérationnel, même si aucune pièce de rechange n'est disponible sur le marché. De plus, ils servent à installer et entretenir les sept bouées d'entretien et les ancrages de la MRC sur la côte du Pacifique et servent aussi à superviser le remplacement des capteurs et de l'équipement électronique du Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes (CEEMFC) à Nanoose Bay.

Comme c'est le cas pour le groupe d'instructeurs, le coût pour l'Employeur d'accorder l'indemnité de responsabilités supplémentaires au groupe de l'usine flottante est minime. La Guilde demande que l'Office lui accorde sa proposition d'offrir l'indemnité de responsabilités supplémentaires au personnel de l'usine flottante, reconnaissant leurs niveaux de responsabilité supplémentaires qui correspondent à ceux du capitaine et des chefs mécaniciens à bord des bateaux-remorqueurs de type Glen et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles.

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

Il a été reconnu que d'autres indemnités semblables à l'indemnité de responsabilités supplémentaires devraient être accordées à d'autres membres du personnel remplissant des fonctions tout aussi importantes que celles de ceux qui reçoivent des indemnités semblables à l'indemnité de responsabilités supplémentaires.

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

2. **Proposition de Guilde pour étendre ERA à 365 jours pour formation à terre ou affectation**

Actuellement, lorsqu'un Officier accuse réception de l'ERA, il est assigné à terre afin de recevoir une formation, ou pour un poste permanent à terre, l'Employeur cesse le paiement de l'ERA après 120 jours. La Guilde propose que la période de temps à laquelle ces types d'officiers devraient avoir le droit de recevoir l'ERA devrait être de 365 jours.

La Guilde soutient que la nature des affectations à terre auxquelles les Officiers qui reçoivent l'ERA sont souvent affectés est des tâches qui vont avec le niveau de « responsabilité additionnelle » que les parties avaient envisagé au moment de la négociation de l'ERA.

En plus, les « affectations à terre » sont une exigence d'emploi pour les Officiers de haut niveau énoncés dans l'ordonnance de la Flotte FO516.00. En d'autres termes, pour que les Officiers obtiennent les postes de haut niveau dans la Flotte – et pour que l'Employeur obtienne ces types de candidats – les Officiers doivent accomplir un nombre minimum de tâches à terre.

Voir l'**onglet 23**, *Livre des Documents de la Guilde, Ordre de Flotte FO 516.00*.

Actuellement, l'Employeur a entrepris un important projet visant à moderniser la flotte de navires de la Garde côtière canadienne, le projet « Extension de la vie du navire national ». Ce projet est essentiel pour assurer que la vieillissante flotte du Canada continue de prendre la mer et, pour l'achèvement du projet, l'Employeur a besoin des compétences et des capacités des officiers supérieurs de navire connaissant la flotte pertinente. Les officiers confiés à ce projet apportent des connaissances approfondies à la table et, par conséquent, ils ont permis au Gouvernement d'épargner des millions de dollars sur chaque projet EVNN. Cependant, malheureusement, ce projet est une mission à long terme à terre.

L'un de ces agents, Paul Turner, a accepté cette affectation, mais, après une prolongation initiale de l'ERA et une discussion avec la Guilde, son ERA a été résilié et sa rémunération a été réduite à un niveau inférieur à ce qu'il était avant son acceptation de l'affectation à terre. La Guilde a contesté le rejet de l'ERA et le grief a commencé en janvier 2017. Les parties attendent la décision du Conseil à cet égard.

La Guilde soutient que les Officiers ne sont pas incités à abandonner leur droit à l'ERA et à agir dans les affectations à terre nécessaires à moins que le plafond de 120 jours ne soit étendu.

APPENDICE « H » - SYSTÈME D'ÉQUIPAGE OPÉRATIONNEL

Libellé actuel	Proposition de la Guilde	Réponse de l'Employeur
<p>Jours de relâche</p> <p>Généralités</p> <p>c) La journée de travail comprendra un cycle de travail de douze (12) heures par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé autre que les congés compensatoires et les congés payés, l'officier gagnera un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p>	<p>Jours de relâche</p> <p>Généralités</p> <p>La journée de travail comprendra un cycle de travail de douze (12) heures par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé, hormis les congés compensatoires et les congés annuels payés, l'officier obtiendra un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p>	<p>Aucune modification. Statu quo</p>

Explication du système des jours de relâche

Le système « jour de relâche » est un système de travail rotatif qui permet un service ininterrompu en utilisant deux équipes en alternance par navire pour un cycle de travail décomposé en alternance « sur le cycle » et « hors les cycles » avec le salaire payé pendant toute cette période. Beaucoup de navires opèrent avec un « cycle de 28 jours » suivi d'un « cycle de relâche » de 28 jours, mais il existe également des navires qui fonctionnent avec des cycles de différentes longueurs, dont 14 jours de

travail et de congé et jusqu'à 42 jours de travail et de congé. Pour faciliter la consultation, nous nous référerons aux cycles de 28 jours.

Pour les employés qui travaillent sous le système des « jours de relâche », il n'y a pas de fins de semaine, pas de jours de relâche et les officiers des navires doivent travailler trois cent soixante-cinq (365) jours ouvrables dans l'année. Pendant les vingt-huit jours « sur cycle », un Officier travaille douze (12) heures par jour, mais il n'est payé que pour six (6) heures tandis que les autres six (6) heures restantes sont placées dans une banque d'accumulation de « jours de relâche » qui sert à maintenir le taux de rémunération journalier pendant le « cycle de relâche » de vingt-huit (28) jours.

Les « jours de relâche » sont fondamentalement des jours de travail sur le « cycle hors service » pendant lesquels aucun travail n'est planifié. Un « jour de relâche » de six heures est réellement un jour loin des tâches prévues en compensation des vingt-huit (28) jours et douze (12) heures « sur cycle » qui oblige souvent un officier à travailler vingt-huit (28) jours en mer sans avoir la possibilité de rentrer chez soi le soir ou la fin de semaine. Afin de maintenir la continuité de la paie, six (6) heures par « jour de relâche » sont déduites de la banque « jour de relâche » de l'agent pour chaque « jour de relâche » sur le « hors cycle » de l'horaire.

Selon le terme de la convention collective actuelle (Appendice H-Général [c]), pour chaque jour qu'un Officier travaille ou est « en cycle » avec rémunération, à l'exception d'un congé compensatoire ou un congé annuel payé, l'officier en gagne un (1) « jour de relâche ».

Le système « jour de relâche » offre une flexibilité plus élevée à l'Employeur tout en respectant les horaires des officiers sur les navires qui doivent travailler toute l'année et crée un système d'horaire de travail qui permet à l'Employeur d'éviter les restrictions détectées dans les autres systèmes de travail et donc le paiement de considérables primes. L'Employeur est en mesure d'économiser sur les coûts de recrutement parce que seulement deux équipages arrivent à couvrir un cycle de vingt-quatre (24) heures, tandis que pour une opération normale de 24 heures, un employeur qui est lié par une journée de travail de huit heures doit prévoir au moins trois quarts de travail pour couvrir une opération de vingt-quatre (24) heures.

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

Depuis 1990, il y a eu une importante différence dans le facteur « jour de relâche » qui s'applique aux officiers des navires représentés par la Guilde et les équipages de navires représentés par l'Alliance de la Fonction publique. Dans la convention collective des officiers de navire, il y a un rapport de 1:1 entre les jours travaillés et les « jours de relâche ». Ce rapport signifie que, pour chaque journée de travail, un Officier gagne un « jour de relâche » qui lui permettra de maintenir sa paye pour le

cycle de « hors service ». Cela signifie également qu'un officier qui est incapable de travailler pour un cycle complet de 28 jours « en service » - pour des raisons personnelles ou familiales ou en raison d'exigences opérationnelles telles que l'entretien nécessaire du navire ou l'installation saisonnière – il n'aura pas suffisamment de crédits de « jour de relâche » pour maintenir sa paie et il sera obligé d'utiliser les crédits de congés annuels pour maintenir sa paie durant les cycles « hors service », car les crédits « jours de relâche » seront épuisés après 28 jours.

Par contre, les équipages de navires bénéficient d'un rapport d'accumulation de « jours de relâche » plus élevé de 1:1,17. Depuis 1990, les équipages, que les Officiers supervisent, ont obtenu des crédits « jour de relâche » à ce rapport de 1,17 jour, plus normatif, dans la banque « jour de relâche » pour chaque journée de travail.

Historiquement, cette différence entre les officiers et les équipages faisait partie des rapides négociations « prendre et donner » au début des conventions collectives de 1984 et de 1987, lorsque le gouvernement fédéral a introduit le système plus souple de « jour de relâche » pour la planification de certains de ses navires de Garde côtière.

À l'origine, il y avait peu de navires prévus dans le système « jours de relâche » original. Toutefois, l'Employeur a constaté les avantages de ce système et il a considérablement augmenté le nombre de navires et, par conséquent, d'employés dans le système des « jours de relâche ». Aujourd'hui, environ 70 % des Officiers et des membres d'Équipage travaillant pour la Garde côtière sont employés à cette Appendice « H » du système « jours de relâche » – 28 jours de service, 28 jours de relâche.

Compte tenu de cette accrue utilisation du système des « jours de relâche », il est impératif que la Guilde soumette, en vertu de l'article 148 de la LRPCF, les conditions de travail et en particulier le facteur d'accumulation des « jours de relâche » pour les Officiers de navires pour qu'ils soient égaux à ceux des membres de l'équipage des navires qui travaillent côte à côte sous ce même système.

Congé annuel et jours de relâche

Bien que le système des « jours de relâche » procure des gains d'efficience et des économies de personnel à l'Employeur, il a également créé des difficultés dans les droits à des vacances pour les officiers embauchés dans un système de « jour de relâche ».

Puisque les « jours de relâche » sont épuisés pendant le « cycle hors service » de vingt-huit (28) jours, le facteur de 1.0 signifie que lorsqu'un officier prend des vacances pendant le prochain cycle de travail, il n'a pas de « jours de relâche » dans la banque pour couvrir le maintien du salaire pendant le « cycle hors service » suivant de 28 jours. Cela signifie que les nouveaux Officiers du système de jour de relâche doivent attendre deux (2) ans avant de pouvoir prendre leurs vacances normales d'un an parce

que l'Officier sur le rapport de 1:1 est incapable d'accumuler suffisamment de crédits de « jour de relâche » sous la formule pour maintenir leur salaire pendant leur « cycle hors service » après une période de congé annuel.

Ce problème de « longue durée » a été traité par les parties lors des négociations de la convention collective de 1998. À ce moment-là, l'Employeur a proposé que tous les crédits de congé annuel accordés aux officiers du système des « jours de relâche » soient convertis en banques horaires. La formule proposée pour calculer ces banques horaires était un facteur de multiplication de 2.1 et cela a été incorporé dans la convention collective le 17 septembre 1998.

L'effet de ce changement dans le facteur d'accumulation de vacances s'est poursuivi dans la convention collective de 1998 jusqu'à son retrait par un Conseil d'Administration en 2008. Lorsque ce facteur de congés annuels était en vigueur, il permettait à un officier d'accumuler plus de crédits de vacances que les équipages de navires sur le système d'équipage « jours de relâche » et cela a compensé l'accumulation supérieure des crédits « jours de relâche » dont jouissaient les équipages. Les officiers assignés à l'appendice « H » qui règle les « jours de relâche » pourraient utiliser leurs crédits de congé annuel sans subir de réduction de salaire pendant le « cycle hors service », alors que ce facteur figurait dans la convention collective.

Ce facteur de vacances de 2.1 aiderait également les Officiers lorsque leurs navires seraient mis en carénage et qu'ils ne pourraient pas naviguer et qu'ils seraient donc incapables de travailler pour gagner de l'argent et obtenir des crédits « jour de relâche ». Dans sa demande, le facteur 2.1 « a uniformisé les règles du jeu » entre les officiers et les membres de l'équipage qui ont profité d'un facteur de 1,17 « jour de relâche » supérieur.

Dans les négociations subséquentes, toutefois, l'Employeur a ciblé le facteur d'indemnité de congé annuel supérieur 2.1 dont jouissaient les Officiers sans accepter ni offrir de rajuster le facteur de « jour de relâche » au supérieur 1.17 dont jouissaient les équipages de navires.

L'argument de comparabilité et de parité

Comme il a été noté, de 1998 à 2008, l'Employeur a toujours soutenu que les officiers employés en vertu de l'appendice « H » jouissaient d'un congé annuel supérieur à celui des équipages de navires employés dans le même système de « jours de relâche » d'équipage. L'argument invoqué par l'Employeur et qui a finalement réussi à convaincre le Conseil d'arbitrage exécutoire de 2008 de mettre fin à l'avantage supérieur qui est évidemment fondé sur le principe selon lequel il devrait y avoir parité ou égalité dans les conditions de travail entre deux catégories d'employés, tel qu'il est énoncé à l'article 148(2)a) et b) de la FPSLRA. Même si cela était vrai à l'époque, la Commission a déterminé qu'un paiement forfaitaire serait versé pour compenser la

suppression du droit au congé annuel supérieur. Toutefois, ce paiement compensatoire ne réglait en aucune façon les problèmes opérationnels inhérents à l'inférieur facteur 1:1 des « jour de relâche » des officiers, comparé à celui des équipages de navire 1:1,17.

La Guilde soutient que, dans cette ronde de négociation, le principe d'équité et de traitement équitable pour les employés effectuant un travail semblable exige que le facteur « jours de relâche » soit rajusté au même facteur, soit le rapport 1:1,17. Cela serait conforme au principe que l'Employeur a recommandé au dernier Conseil exécutoire et à la dernière ronde de négociation, notamment que le facteur de congés annuels entre les deux groupes soit ajusté de manière à être le même facteur dans l'intérêt de la parité.

Avec le retrait du supérieur du crédit de vacances en 2008, la Guilde soutient que les principes d'impartialité, de comparabilité et de parité exigent maintenant que le crédit « jour de relâche » entre les membres de l'équipage et les officiers employés sous le même système et travaillant côte à côte sur un même navire, soit le même crédit de « jour de relâche » de 1:1,17.

Les officiers désavantagés

Avec la suppression de la période de congés annuels de 2,1 de la convention collective des officiers de navire, le facteur « jour de relâche » de 1,0 est maintenant insuffisant et place les officiers dans une position désavantageuse par rapport aux équipages de navires qui travaillent directement sous leurs ordres qui ont un facteur « jour de relâche » de 1,17.

Cela représente une différence importante en ce qui concerne le congé accumulé par jour travaillé. Effectivement, un membre de l'équipage accumulera presque une journée de plus dans leur banque de congés pour chaque tranche de cinq (5) jours travaillés. Il n'y a aucun principe de relations de travail qui appuierait un système qui permet à un employé (en l'occurrence celui de l'équipage) d'accumuler près de 20 % de congés payés de plus que les officiers qui les supervisent.

Les conditions actuelles signifient que les membres de l'équipage peuvent utiliser leurs « jours de relâche » en extra pour maintenir leur salaire durant les périodes saisonnières inactives ou durant les périodes de maintenance ou pour d'autres objectifs imprévus. D'un autre côté, les officiers qui ont travaillé le même cycle de travail sur le même navire seront contraints d'utiliser le congé annuel personnel qui, avant l'attribution d'une sentence arbitrale en 2008, était supérieur au facteur de congé annuel accumulé des membres de l'équipage. Compte tenu du retrait de ce bénéfice supérieur, les membres de l'équipage se retrouvent avec une banque de congés plus grande à utiliser lors des cycles « inactifs ».

Étant donné que les équipes et les officiers de navire travaillent sur les mêmes navires, sur des horaires de « jours de relâche » identiques et qu'ils seront soumis aux mêmes périodes obligatoires non opérationnelles de réaménagement ou de maintenance, les inégalités et injustices continueront d'exister entre les équipages de navires et les officiers de navire à moins que les facteurs de « jour de relâche » ne soient mis en parité.

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

Comme mentionné précédemment, les officiers qui travaillent dans le cadre de ce système ne sont pas rémunérés de la même façon que les équipages de navires travaillant selon le même système.

Il n'y a pas de principe de négociation collective qui justifie le maintien du facteur « jour de relâche » inférieur pour les officiers de navire. Par la présente, la Guilde demande au Conseil d'adjuger sa proposition d'amender l'appendice « H » de la façon décrite ci-dessus pour que le facteur « jour de relâche » soit égal à celui dont jouissent les membres des équipages de navire, soit un facteur de 1:1,17 jour pour chaque jour travaillé sur le cycle « en service » — identique au ratio d'accumulation des membres de l'équipage des navires.

Le tableau ci-dessous souligne l'iniquité qui existe actuellement dans le cadre de l'Entente.

Officiers		Membres de l'équipage
Libellé actuel	Appendice H – Généralités sur les jours de relâche c) Le jour de travail consistera en un cycle en service de douze (12) heures de travail par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un officier est en congé autorisé autre que les congés compensatoires et les congés annuels payés, l'agent doit gagner un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.	Appendice E – Système de travail pour les jours de relâche 1. e(i) Le jour de travail consistera en un cycle en service de douze (12) heures de travail par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un employé est en congé autorisé autre que les congés compensatoires et les congés annuels payés, l'employé doit gagner un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.

N ^{bre} de jours requis pour couvrir le congé annuel	56 jours (28 jours de congé annuel, 28 jours pour couvrir l'accumulation insuffisante de jours de relâche pendant le congé annuel)	56 jours (28 jours de congé annuel, 28 jours pour couvrir l'accumulation insuffisante de jours de relâche pendant le congé annuel)
N ^{bre} d'heures requises pour couvrir le congé annuel	672 heures (jour de travail de 12 h x 56)	672 heures (jour de travail de 12 h x 56)
Facteur des jours de relâche	1	1,17
Jours de relâche accumulés par cycle	1 x 28 = 28 jours/cycle	1,17 x 28 = 32,76 jours/ cycle = 4,76 jours/cycle de plus que les officiers 28,56 jours/an de plus que les officiers

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

Le Conseil notera à partir de la comparaison des conditions de travail entre les officiers et les membres des équipages travaillant selon l'appendice « H » que les officiers et les membres des équipages ont maintenant des conditions de travail identiques en ce qui concerne la durée de la journée de travail, le nombre de jours nécessaires pour couvrir le congé annuel et les droits à congés comparables.

La Guilde soutient qu'il est intolérable et indéfendable que les équipages des navires gagnent un cycle complet de 28 jours rémunérés dans chaque cycle de 12 mois pour travailler les mêmes heures et jours qu'un officier. Cela est bien entendu motivé par le facteur « jour de relâche » que la Guilde a proposé de modifier de 1:1 à 1:1,17 pour le rendre conforme au facteur « jour de relâche » de la convention collective des navires.

Les comparateurs de l'appendice « H » montrent que le facteur « jour de relâche » de 1:1,17 est conforme à la norme de l'industrie

La Guilde soutient également qu'il y a d'autres raisons de modifier ce facteur à 1,17 lorsque le Conseil examine les comparateurs externes, un critère énoncé à l'article 148b) de la LRTFP.

CONVENTION COLLECTIVE	ARTICLE
------------------------------	----------------

<p>Convention conclue entre le Conseil du Trésor et l'AFPC Services de l'exploitation (SV) Expiration : le 4 août 2018 Appendice G – Équipages des navires</p>	<p>Annexe E – Système de travail pour les jours de relâche 1. e)(i) Le jour de travail consistera en un cycle en service de douze (12) heures de travail par jour. Pour chaque jour de travail ou pour chaque jour de travail où un employé est en congé autorisé autre que les congés compensatoires et le congé annuel payé, l'employé doit obtenir un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.</p>
<p>Convention conclue entre Seamaning Services Ltd et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 31 décembre 2017</p>	<p>19. JOURS DE RELÂCHE ET JOURS DE RELÂCHE ACCUMULÉS 19:01 Pour chaque jour à bord du navire, tous les capitaines ou ingénieurs en chef reçoivent un (1) jour de congé payé majoré d'une prime de jour de congé de 0,15 jour.</p>
<p>Convention conclue entre Seaspan Ferries Corporation et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2020</p>	<p>ARTICLE 5 Heures de travail et congés hebdomadaires 5.1 Le principe de semaine de travail de trente-sept heures et demie (37,5) est reconnu par ce groupe. Dans l'industrie maritime, puisqu'il est impossible de travailler une semaine de trente-sept heures et demie (37,5), une compensation équitable sera faite en offrant des congés comme suit : b) Les officiers et les capitaines de quart travaillant une journée de douze heures (deux quarts de six heures ou un quart de douze heures) à un virgule vingt-quatre (1,24) jour civil par jour de travail.</p>
<p>Convention conclue entre Seaspan International Ltd. (Kingcome, Cates and Seaforth) et le Syndicat international des marins canadiens Expiration : 2013</p>	<p>2.12 Congés et début des salaires b) Lorsque la journée de douze (12) heures s'applique, l'horaire de temps de congé sera de 1,24 jour de congé pour chaque journée travaillée.</p>
<p>Convention conclue entre Western Forest Products et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2015</p>	<p>1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache.</p>
<p>Convention conclue entre Harken Towing Co. Ltd. et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC)</p>	<p>1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache.</p>

Expiration : le 30 septembre 2025	
Convention conclue entre Hodder Tugboat Co. Ltd et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2019	1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache.
Convention conclue entre Jones Marine Services Ltd et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : le 30 septembre 2025	1,16 jour de congé (jours de relâche) 10. La méthode de calcul des congés sera de 1,24 jour de congé gagné pour chaque jour travaillé. Un tel congé sera accordé au port d'attache.
Convention conclue entre Svitzer Canada Ltd et la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) Expiration : 2019	Article 4 – Heures de travail Les capitaines et les ingénieurs en chef à Port Hawkesbury, Newport reçoivent deux (2) jours fériés pour chaque jour travaillé. Les officiers de pont et les deuxièmes mécaniciens à Halifax, à Port Hawkesbury, à Newport et à Baie-Comeau reçoivent 1,65 jour férié pour chaque jour travaillé.

PROPOSITIONS DE LA GUILDE — HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET INDEMNITÉS DE REPAS

La première proposition de la Guilde concerne trois (3) articles différents dans la convention collective qui traitent de :

1. Article 24.04 et appendice H (article 24) — Droits aux heures supplémentaires pendant le temps de déplacement;
2. Articles 25.02 et 25.03 – Indemnités de repas lorsque les repas et le logement sont normalement fournis, mais ne sont pas disponibles;
3. Article 30.09 – Indemnités des repas lorsqu'ils ne sont pas fournis.

Chaque proposition sera détaillée ci-dessous.

1. Droits aux heures supplémentaires pendant le temps de déplacement

Libellé actuel	Proposition de la Guilde
<p>24.04 Si l'officier est tenu de voyager conformément aux clauses 24.02 et 24.03 : [...]</p> <p>b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :</p> <ul style="list-style-type: none">i. une rémunération d'un jour normal de travail pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas la durée de ses heures normales de travail; etii. le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser huit (8) heures de rémunération calculées au taux des heures normales; <p>c. Un jour de repos ou un jour de congé désigné pendant lequel il voyage, l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.</p> <p>Appendice H, article 24 – Temps de déplacement</p> <p>Un officier qui est assujéti à l'appendice H et qui se déplace un jour férié conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective doit être rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires précisé dans la clause sur les heures supplémentaires de l'appendice H pour le temps de déplacement jusqu'à un maximum de huit (8) heures de</p>	<p>Modifier l'article 24.04 (b) (ii) et (c) et l'appendice H de l'article 24 pour tenir compte de neuf (9) heures.</p>

rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.	
---	--

Commentaires

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

Selon l'article 24.04(b), lorsqu'un officier doit travailler et se déplacer la même journée et que le temps de déplacement dépasse ses heures normales de travail quotidien, il doit recevoir son salaire en plus d'heures supplémentaires pour un maximum de huit heures). Le Conseil devrait noter que même si le paiement additionnel engendré lors d'un déplacement excédant le jour de travail normal de l'employé est appelé « heures supplémentaires », le paiement est plafonné à « huit heures de rémunération au taux normal ».

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

Justification et besoin démontré des propositions de la Guilde

Bien qu'il arrive rarement que les officiers doivent être en déplacement pendant plus de huit heures, cela peut arriver lorsque les officiers, en particulier ceux qui sont dans le système des jours fériés, doivent se rendre dans l'Arctique en été pour un changement d'équipage. Dans ces cas, le temps de déplacement est régulièrement supérieur à huit heures.

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

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

Le Conseil national mixte de la fonction publique du Canada est établi sous l'autorité du gouverneur général en conseil et se compose d'employeurs participants et d'agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Le rôle du CNM est de partager de l'information, de mener des consultations sur les politiques en milieu de travail et de développer des directives qui offrent des avantages à l'échelle de la fonction publique.

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

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

Dans cette situation, la Guilde demande simplement que sa convention collective soit modifiée pour refléter cette norme minimale et n'a pas demandé des montants encore plus élevés négociés dans d'autres ententes de comparaison.

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

Comparateurs internes pour les heures supplémentaires de déplacement

Comme le verra le Conseil d'administration à partir des comparateurs énumérés ci-dessous, un plafond de huit (8) heures pour les heures supplémentaires est à l'extrémité la plus basse du spectre. Le plafond moyen des heures supplémentaires est d'un peu plus de 12,5 heures pour voyager en Amérique du Nord. Pour les heures supplémentaires effectuées en dehors de l'Amérique du Nord, le plafond moyen des heures supplémentaires passe à un peu plus de 13 heures.

La Guilde soutient que sa proposition d'augmenter le plafond des heures supplémentaires de voyage d'une heure au taux normal à neuf heures est plus que raisonnable à la lumière du même avantage que le gouvernement fédéral a accepté de fournir aux autres employés. La Guilde demande donc au Conseil d'administration d'exécuter sa proposition.

Groupe	Syndicat	Description
Contrôle du trafic aérien	Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA, Unifor local 5454)	24.02 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires de déplacement sont limitées à huit heures supplémentaires.
Navigation aérienne (Note : a expiré en 2015)	Association des pilotes fédéraux du Canada	10.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Sciences appliquées et examen des brevets	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire en dehors de l'Amérique du Nord.
Architecture, génie et arpentage	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord

		et à 15 heures de salaire en dehors de l'Amérique du Nord.
Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire en dehors de l'Amérique du Nord.
Agence des services frontaliers du Canada (Note : a expiré en 2014)	Alliance de la Fonction publique du Canada	32.06(b) : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Systèmes informatiques	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	13.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire
Services correctionnels (Note : a expiré en 2014)	Syndicat des agents correctionnels du Canada	27.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Économique et services de sciences sociales	Association canadienne des employés professionnels	30.01, le temps de déplacement est compensé uniquement selon ce paragraphe. 30.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire normal en Amérique du Nord et à 15 heures de salaire en dehors de l'Amérique du Nord.
Services d'enseignement et de bibliothéconomie	Alliance de la Fonction publique du Canada	27.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section, local 2228	27,05, heures supplémentaires de déplacement non plafonnées
Gestion financière	Association canadienne des agents financiers	24.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Service extérieur (Note : a expiré en 2014)	Association professionnelle des agents du Service extérieur	18.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Services de santé	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	13.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Droit (Note : a expiré en 2014)	Association des juristes de Justice	14.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 588G	17.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 7 ou 7,5 heures de salaire
Services de l'exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada	34.06 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Services des programmes et de l'administration	Alliance de la Fonction publique du Canada	32.06 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 15 heures de salaire

Opérations radio	Unifor local 2182	23.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 12 heures de salaire
Recherche	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	14.01 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont limitées à 12 heures de salaire
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	9.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 15 heures de salaire
Réparation des navires (est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	17.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 15 heures de salaire
Réparation des navires (ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt [C.-B.])	87.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 15 heures de salaire
Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada	34.04 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 15 heures de salaire
Traduction	Association canadienne des employés professionnels	14.03 : Lors des déplacements et du travail, les heures supplémentaires sont restreintes à 12 heures de salaire
Moyenne de limite d'heures supplémentaires, heures de salaire (en Amérique du Nord)		12,56 heures
Moyenne de limite d'heures supplémentaires, heures de salaire (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)		13,06 heures

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

Proposition de la Guilde

Libellé actuel	Proposition de la Guilde
<p>25.02 Lorsque l'officier travaille sur un navire sur lequel les repas ou le logement sont normalement fournis en vertu de la clause 25.01, mais ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et (ou) le logement, il a droit :</p> <p>(a) lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les</p>	<p>Amendement des articles 25.02a), b) et 25.03a), b) :</p> <p>Remplacer le quantum par la Directive sur les voyages du Conseil national mixte</p>

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

Commentaires

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

Cependant, dans certains cas, les repas normalement fournis ne sont pas disponibles, auquel cas l'Employeur accepte de fournir à ses officiers une indemnité de repas. Par exemple, pendant les périodes de réaménagement/mise en place, l'officier peut toujours être tenu de rester à bord du navire, mais le cuisinier n'est plus à bord. De même, certains officiers travaillent sur un navire où il n'y a pas de cuisine et par conséquent, les repas ne sont pas normalement fournis; dans ces circonstances, l'Employeur accepte également de verser la même indemnité de repas.

Dans les deux cas où une indemnité de repas est normalement accordée et que le navire est au port d'attache ou lorsque les repas ne sont pas normalement fournis, l'indemnité convenue est de 10,98 \$ par jour pour une journée de travail de moins de douze (12) heures et de 12,03 \$ par jour pour une journée de travail de plus de douze (12) heures. Il est important de noter que c'est un montant quotidien, et non un montant pour chaque repas. Avec les prix des aliments qui augmentent chaque année, il est pratiquement impossible de trouver un repas pour moins de 11 \$ ou 12 \$ et l'indemnité de repas actuelle est loin de couvrir le coût de la nourriture. Le coût de manger dans un restaurant devrait augmenter de 4 % à 6 % en 2018.

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

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

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

Indemnités de repas du CNM	Canada et États-Unis	Yukon et Alaska	T.N.-O.	Nunavut
déjeuner – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée)	19,45*	19,65	24,45	26,20
déjeuner – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée)	14,60*	14,75	18,35	19,65
déjeuner – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement)	9,75*	9,85	12,25	13,10
dîner – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée)	19,20*	21,20	27,65	33,75
dîner – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée)	14,40*	15,90	20,75	25,30
dîner – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement)	9,60*	10,60	13,85	16,90

souper – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée)	48,15*	58,50	60,30	89,65
souper – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée)	36,10*	43,90	45,25	67,25
souper – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement)	24,10*	29,25	30,15	44,85
Total des indemnités de repas – 100 % (jusqu'à la 30 ^e journée)	86,80*	99,35	112,40	149,60
Total des indemnités de repas – 75 % (de la 31 ^e à la 120 ^e journée)	65,10*	74,55	84,35	112,20
Total des indemnités de repas – 50 % (121 ^e journée et ultérieurement)	43,45*	49,70	56,25	74,85
1.3 Indemnité de faux frais – 100 %	17,30*	17,30	17,30	17,30
Indemnité de faux frais – 75 % (à partir de la 31^e journée)	13,00*	13,00	13,00	13,00
Total quotidien				
Repas et faux frais – 100 %	104,10*	116,65	129,70	166,90
Repas et faux frais – 75 % (à partir de la 31 ^e journée)	78,10*	87,55	97,35	125,20
Repas – 50 %, et faux frais – 75 % (121 ^e journée et ultérieurement)	56,45*	62,70	69,25	87,85

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

Comparateurs du secteur privé

Les comparateurs du secteur privé soulignés dans les tableaux ci-dessous démontrent davantage les disparités entre les indemnités de repas de la Guilde, exprimées en taux quotidien, alors que les indemnités quotidiennes dans les comparateurs du secteur privé sont en moyenne trois fois plus élevées que celles de la Guilde.

Employeur	Syndicat	Description
Amix Marine Services Ltd. (tous les employés marins)	Guilde de la marine marchande du Canada	22.02 – Lors du logement et du travail à l'extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 43 \$ par jour. 12,50 \$ pour le déjeuner et le dîner, 18 \$ pour le souper
		33.03 (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie
		34.01 (8) (Navires de quart) — Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant

		ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 15,21 \$
NACC Shipping Canada Ltd. (officiers de navigation et d'ingénierie)	Canadian Marine Mates and Engineers Union	16.01 – Remboursement pour les officiers qui ont droit à des repas, lorsque la Compagnie ne peut pas leur fournir de repas à bord d'un navire 19.04 – Le taux maximum accordable pour les repas est de 18,00 \$ par repas, taxes en sus.
NACC Shipping Canada Ltd. (employés non brevetés)	Syndicat international des marins canadiens	16.01 – Remboursement pour les officiers qui ont droit à des repas, lorsque l'entreprise ne peut pas leur fournir de repas à bord d'un navire 19.04 – Le taux maximum accordable pour les repas est de 18,00 \$ par repas, taxes en sus.
SAAM SMIT Westminster Inc. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	1.21(2) — Lors du logement et du travail à l'extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour. 10 \$ pour le déjeuner et le dîner, 16 \$ pour le souper 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie 3.01 (8) (Navires de quart) — Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 15 \$
SAAM SMIT Canada Inc. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	1.21(2) – Lors du logement et du travail à l'extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour. 10 \$ pour le déjeuner et le dîner, 16 \$ pour le souper 2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie 3.01 (9) (Navires de quart) — Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 12,50 \$
SAAM SMIT Vancouver Inc. (Capitaines et	Guilde de la marine	27.14 – Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 12,50 \$

autres employés marins)	marchande du Canada	
Cancrew Enterprises Ltd. (Capitaines, lieutenants et mécaniciens)	International Union of Operating Engineers, Local 904	11.01 et 11.10 – Pour un voyage parrainé par une entreprise, remboursement selon les taux de déplacement du gouvernement fédéral
Cancrew Limited (personnel non breveté – vraquier)	Unifor	11.01 – Taux du gouvernement fédéral pour les indemnités de repas lorsque des changements d'équipage ont lieu à l'extérieur de la province de résidence A expiré le 20 février 2016
Lafarge Canada Inc. (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie 3.01 (8) (Navires de quart) — Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 12,50 \$
Lafarge North America Aggregates, Concrete & Asphalt (équipage non breveté)	Syndicat international des marins canadiens	2.09(a) — Lorsque les repas sont habituellement fournis, mais ne sont pas fournis pour des raisons autres que la refonte, les travailleurs reçoivent une indemnité journalière de 40,72 \$ (11,31 \$ pour le déjeuner et le dîner, 18,10 \$ pour le souper) 2.09(b) — Autrement, les repas sont fournis Partie III (Quarts modifiés), 3.01(f) — les employés tenus de travailler deux heures ou plus avant ou après leur quart de travail régulier reçoivent une indemnité de repas de 12,50 \$ Partie III (Quarts modifiés), 3.01(i) — 18,89 \$ d'indemnité de subsistance pour chaque quart de travail dépassant minuit
Harken Towing Co. Ltd. (Capitaine, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie 3.01 (8) (Navires de quart) – Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail normal, indemnités de repas de 12,50 \$

Jones Marine Services Ltd. (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>1.21(2) — lors du logement et du travail à l'extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 47 \$ par jour (13,67 \$ pour le déjeuner et le dîner, 19,68 \$ pour le souper - montant à déterminer pour 2016-2024).</p> <p>2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) – Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie</p> <p>3.01(8) (Navires de quart) – Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail normal, indemnité de repas de 16,86 \$ (montant à déterminer pour 2016-2024).</p>
Jones Marine Services Ltd. (marchands et travailleurs)	International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 456	<p>17.09 – Indemnités de repas de 11,50 \$ après un quart de travail normal, deux heures supplémentaires étant continuées ou immédiatement suivies après le quart de travail</p>
Halifax Shipyard, Division of Irving Shipbuilding Inc. (constructeurs de navires et travailleurs associés)	Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers of Canada, Local 1 (CAW)	<p>13.17— Les employés auxquels on a demandé de faire des heures supplémentaires sans préavis de 24 heures reçoivent 17 \$ s'ils travaillent plus de 12 heures et à toutes les tranches de 4 heures suivantes. Si l'indemnité de repas ne figure pas au prochain dépôt de retenues sur salaire, la compagnie paiera 20 \$ dans un délai d'un jour ouvrable.</p>
Canadian Forest Products Ltd. (Mackenzie Sawmill) (département de la marine)	Public and Private Workers of Canada Local 18	<p>6.7 – Après plus de quatre heures supplémentaires au-delà d'un quart normal de huit heures, l'employeur fournira un repas chaud à moins d'un préavis suffisant (indéfini) de l'exigence d'heures supplémentaires.</p>
Seaspan Ferries Corporation (capitaines, officiers de pontet mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>14.1 – 12 \$ par repas manqué (20 \$ pour les dîners) lorsque le navire est en service continu et que les repas ne sont pas fournis. Maximum de 44 \$ par jour. Maximum de 44 \$ par jour.</p>
Seaspan Marine Corporation (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>1.21(2) – Lors du logement et du travail à l'extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 36 \$ par jour (10 \$ pour le déjeuner et le dîner, 16 \$ pour le souper)</p>

		Partie III (Navires de quart), 3.01(8) — les employés tenus de travailler deux heures ou plus avant ou après leur quart de travail régulier reçoivent une indemnité de repas de 12,50 \$
Hodder Tugboat Co. Ltd. (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>1.21(2) – Lors du logement et du travail à l’extérieur de la ville pendant une refonte ou une réparation, le taux de subsistance est de 43 \$ par jour. 12,50 \$ pour le déjeuner et le dîner, 18 \$ pour le souper</p> <p>2.03(1) (Navires fonctionnant en continu) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie</p> <p>3.01 (8) (Quarts modifiés) — Lorsqu’il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail régulier, indemnité de repas de 12,50 \$</p>
Valley Towing Limited (capitaines)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>1.21 (2) — Lorsque les repas ne sont pas fournis et qu’un officier vit et travaille à l’extérieur de la ville et pendant une refonte ou des réparations, un taux de subsistance sera fourni comme suit :</p> <p>1^{er} octobre 2015 (44,28 \$ par jour, déjeuner 12,87 \$, dîner 12,87 \$, souper 18,54 \$); 1^{er} octobre 2016 (45,16 \$ par jour, déjeuner 13,12 \$, dîner 13,18 \$, souper 18,91 \$); 1^{er} octobre 2017 (46,07 \$ par jour, déjeuner 13,38 \$, dîner 13,39 \$, souper 19,28 \$); 1^{er} octobre 2018 (46,99 \$ par jour, déjeuner 13,65 \$, dîner 13,65 \$, souper 19,67 \$); 1^{er} octobre 2019 (47,93 \$ par jour, déjeuner 13,99 \$, dîner 13,93 \$, souper 20,07 \$);</p> <p>Partie III – Quarts modifiés, 3.01(8), indemnités des repas de 13,94 \$ pour travailler 2 heures de plus avant ou après le quart normal (2016 : 14,22 \$, 2017 : 14,50 \$, 2018 : 14,79 \$, 2019 : 15,09 \$) 14,22 \$, 2017 : 14,50 \$, 2018 : 14,79 \$, 2019 : 15,09 \$).</p>
International Forest Products Limited (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	23.1 – Les officiers employés à bord des navires éloignés de la base opérationnelle doivent recevoir des provisions pour la préparation et le service des repas

		<p>23.2 – Sur les bâtiments autres que ceux destinés à l'hébergement et pour lesquels des provisions ne sont pas fournies, indemnité mensuelle de subsistance en plus du thé, du café, du sucre et du lait en conserve</p> <p>1^{er} octobre 2014 : 235,22 \$ par mois; 1^{er} octobre 2015 : 239,93 \$ par mois; 1^{er} octobre 2016 : 245,92 \$ par mois; 1^{er} octobre 2017 : 252,07 \$ par mois; 1^{er} octobre 2018 : 259,63 \$ par mois.</p> <p>Les officiers travaillent 2 heures ou plus au-delà de leur quart normal sont payés 16 \$ en remplacement d'un repas chaud</p> <p>23.3 – Les officiers qui acceptent un poste en dehors de leur base opérationnelle en raison de leur ancienneté et qui n'acceptent pas l'indemnité de subsistance reçoivent une indemnité de repas de 45,95 \$ par jour, ajustée annuellement comme indemnité de subsistance.</p>
Vancouver Shipyards Co. Ltd. (travailleurs de la marine, constructeurs de navires et chaudronniers)	International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers	<p>6.12— Lors du travail de plus de 2 heures supplémentaires après un quart normal, mais moins de 3,5 heures, 30 minutes de salaire au lieu d'une pause repas et 70 % du taux du compagnon (maximum 15 \$) pour le coût du repas. En cas de travail de plus de 3,5 heures, la Compagnie fournira un repas chaud et une pause-repas de 30 minutes pour cette période et toutes les quatre heures par la suite. Les pauses-repas comptent ici comme le temps travaillé au taux des heures supplémentaires en vigueur.</p> <p>A expiré le 28 février 2018.</p>
Vancouver Shipyards Co. Ltd. (autres employés)	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America	<p>6.12— Lors du travail de plus de 2 heures supplémentaires après un quart normal, mais moins de 3,5 heures, 30 minutes de salaire au lieu d'une pause repas et 70 % du taux du compagnon (maximum 15 \$) pour le coût du repas. En cas de travail de plus de 3,5 heures, la Compagnie fournira un repas chaud et une pause-repas de 30 minutes pour cette période et toutes les quatre heures par la suite. Les pauses-repas comptent ici comme le temps travaillé au taux des heures supplémentaires en vigueur.</p>

		A expiré le 28 février 2018.
North Arm Transportation Ltd. (capitaines, lieutenants et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	2.03(1) — Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie 3.01(7) (Navires de quart) — Lorsqu'il est nécessaire de travailler plus de deux heures avant ou après le quart de travail normal, indemnité de repas de : 1 ^{er} octobre 2015 : 13,94 \$ 1 ^{er} octobre 2016 : 14,22 \$ 1 ^{er} octobre 2017 : 14,50 \$ 1 ^{er} octobre 2018 : 14,79 \$ 1 ^{er} octobre 2019 : 15,09 \$
V. Ships Canada Inc. (employés de M/T Juno Marie – Le capitaine et l'ingénieur en chef semblent être considérés comme des gestionnaires)	Syndicat international des marins canadiens	Indemnité d'épicerie — 26 \$ par jour A expiré le 14 novembre 2016
Coastal Shipping Limited (lieutenants et ingénieurs)	Syndicat international des marins canadiens	12.03 – Des repas seront servis au déjeuner, au dîner, au souper et aux déjeuners de nuit pour les personnes qui changent de quart ou qui font des heures supplémentaires
Coastal Shipping Limited (personnel non breveté)	Syndicat international des marins canadiens	12.03 – Des repas seront servis au déjeuner, au dîner, au souper et aux déjeuners de nuit pour les personnes qui changent de quart ou qui font des heures supplémentaires
Island Tug & Barge Ltd. (capitaines, lieutenants, mécaniciens et autres employés de la marine)	Guilde de la marine marchande du Canada	21.01(2) — Lorsqu'un employé travaille pendant une refonte ou des réparations, il doit recevoir une indemnité de subsistance indexée selon les augmentations de salaire : 1 ^{er} octobre 2014 : 51,14 \$ par jour; 1 ^{er} octobre 2015 : 52,16 \$ par jour; 1 ^{er} octobre 2016 : 53,20 \$ par jour. 32.01 – Subsistance de la qualité supérieure et en quantité suffisante doit être fournie sur tous les navires « I » — 5.1 — Les mariniers reçoivent une indemnité de subsistance de 14,84 \$ pour les quarts de 6 heures ou moins, de 29,71 \$ pour les quarts de 6 à 9 heures et de 51,12 \$ pour les

		<p>quarts de 9 à 12 heures. Ces montants sont indexés selon les augmentations de salaire, comme énoncé ci-dessus.</p> <p>« 1 » — 5.2 — Si le repas dépasse ce montant, les frais de repas raisonnables seront remboursés indépendamment. Lorsque les marinières naviguent avec le navire, les repas seront fournis au lieu de l'indemnité.</p> <p>A expiré le 30 septembre 2017.</p>
Oceanex Inc. (employés non brevetés)	Syndicat international des marins canadiens	<p>16.5 – La Compagnie fera tout son possible pour fournir des repas nutritifs aux heures de repas</p> <p>18.01 – Lorsque la Compagnie ne fournit pas de chambre et de pension dans le cadre de l'emploi, les employés se verront rembourser tous les frais d'hôtel et de repas justes et raisonnables</p>
Anglo-Eastern Ship Management Ltd. (Fednav Limited) (mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>25.06 – Si le repas n'est pas servi par le cuisinier, 40 \$ par jour plus les augmentations annuelles de l'IPC en date du 1^{er} mai 2015</p> <p>A expiré le 30 avril 2018.</p>
Anglo-Eastern Ship Management Ltd. (Fednav Limited) (officiers de pont)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>25.06 – Si le repas n'est pas servi par le cuisinier, 40 \$ par jour plus les augmentations annuelles de l'IPC en date du 1^{er} mai 2015</p> <p>A expiré le 30 avril 2018.</p>
Maersk Supply Service Canada Limited (personnel non breveté)	Syndicat international des marins canadiens	<p>13.2(ii) : Les dépenses raisonnables pour les repas sont remboursées durant les déplacements hors navires</p>
Rigel Shipping Canada Inc. (employés non brevetés)	Syndicat international des marins canadiens	<p>13.03 – Des repas nutritifs seront fournis aux employés à tous les repas, et des déjeuners de nuit seront disponibles pour les travailleurs qui changent de quart ou font des heures supplémentaires.</p> <p>13.05 – Les employés ayant droit à des repas pendant les activités de la Société se verront rembourser des frais raisonnables si la Compagnie n'est pas en mesure de fournir des repas à bord du navire.</p>

Rigel Shipping Canada Inc. (officiers)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>14.02 – Les officiers autorisés à prendre leur repas pendant les heures de travail de l’entreprise se verront rembourser des frais raisonnables lorsque l’entreprise est incapable de fournir un repas à bord d’un navire.</p> <p>LOU 2 — Étant donné que le chef mécanicien devrait travailler de longues heures au port pendant qu’il manipule du fret, la Compagnie lui versera une indemnité de repas manqué de 12,50 \$ pour chaque cargaison chargée et chaque cargaison déchargée. Si un deuxième port est utilisé pour décharger la cargaison le même jour que le premier, une autre indemnité de 12,50 \$ est versée.</p> <p>A expiré le 31 août 2017.</p>
Northern Transportation Company Limited (capitaines, officiers de pont et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	<p>20.02 – Les officiers recevront une indemnité journalière de repas de 50 \$ lorsque l’entreprise ne fournit pas de nourriture préparée à bord du navire pendant le séjour au port, ou lors de la mise en marche ou de l’arrêt annuel ou saisonnier.</p> <p>A expiré le 31 décembre 2017.</p>
British Columbia Maritime Employers Association (travailleurs de l’industrie de débarbage)	International Longshore and Warehouse Union Canada	<p>25.02 (4) (navire de haute mer) – Lors de travaux de récupération, des repas gratuits doivent être fournis lorsque les travailleurs ne peuvent pas gagner la terre</p>
British Columbia Ferry Services Inc.	BC Ferry and Marine Workers’ Union	<p>18.05— Si une personne travaille plus de 2,5 heures supplémentaires avant ou après les heures normales de travail, elle a droit à 11,75 \$ de remboursement du repas et une pause-repas payée d’une demi-heure. Un autre remboursement ou une pause après quatre heures supplémentaires, et un autre pour trois heures supplémentaires après.</p> <p>29.07 (navires de douze heures) – Si une personne travaille à bord d’un navire à bord d’un navire en cours de réaménagement alors qu’elle vit à la maison, elle a droit à une indemnité de repas.</p>

Svitzer Canada Ltd. (cuisiniers et matelots)	Unifor, local 4343	Article 15 – Si les frais de subsistance ne sont pas prévus pour le réaménagement ou pour toute autre raison, les employés vivant dans la région et travaillant selon un horaire journalier recevront 15,00 \$ pour couvrir le dîner ou les dépenses raisonnables sur présentation d'un reçu, et les employés sur les remorqueurs en réaménagement à un autre porte que la base habituelle recevront un remboursement raisonnable pour les repas sur présentation de reçus ou une indemnité quotidienne pour les repas de 24,43 \$.
Comtug Limited (au nom de North Atlantic Refining Limited) (officiers brevetés)	Guilde de la marine marchande du Canada	12.03 – 75 \$ par jour de déplacement hors du navire
Nanaimo Port Authority (travailleurs de débardage, patrouilles et personnel de bureau)	International Longshore and Warehouse Union, Local 517 (CLC)	17.04 – Si le travail supplémentaire prévu nécessite du travail au-delà d'une deuxième période de repas, le travailleur a droit à une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 20 \$.
Fraser River Pile and Dredge (GP) Inc. (capitaines, officiers de pont et mécaniciens)	Guilde de la marine marchande du Canada	14.01 – Les officiers de bord reçoivent la meilleure qualité de subsistance. 15.03 – Les officiers à bord qui ne sont pas sur le navire reçoivent une indemnité de subsistance de 20 \$ pour les quarts de 8 heures et de 40 \$ pour les quarts de 12 heures
Atlantic Pilotage Authority (capitaines de vedette)	Guilde de la marine marchande du Canada	26.09 – Une personne travaillant 3 heures ou plus en heures supplémentaires a droit à un remboursement de 20 \$ pour chaque tranche de 8 heures ou plus d'heures supplémentaires continues
Pacific Pilotage Authority (pilotes de Fraser River)	Guilde de la marine marchande du Canada	Horaire C.2 : Chaque pilote doit être payé une somme raisonnable pour couvrir les frais de transport entre le lieu d'expédition et le navire assigné. LOU 1 : Horaire C.2 : L'horaire C.2 comprend les dépenses des repas. Le montant est de 153 \$ et augmente annuellement depuis avril 2013 selon Vancouver CPI.
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd.	Guilde de la marine	11.02 – Pour chaque affectation, les travailleurs reçoivent une somme forfaitaire pour frais de déplacement et de subsistance :

(pilotes du Lac Ontario et de ports)	marchande du Canada	<p>En vigueur le 1^{er} avril 2012 : 185,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2013 : 190,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2014 : 195,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2015 : 205,00 \$; En vigueur le 1^{er} avril 2016 : 210,00 \$.</p> <p>A expiré le 31 mars 2017.</p>
Marine Atlantic Incorporated (capitaines, ingénieurs en chef et ingénieurs électriques en chef)	Guilde de la marine marchande du Canada	27.1 – Repas et hébergement à fournir
Marine Atlantic Incorporated (équipage et personnel)	Unifor, local 4285	<p>29.1(f) : L'équipage doit recevoir la même qualité d'aliments que les officiers</p> <p>29.1(g) : Un repas sera rendu disponible aux employés travaillant sur des quarts de nuit</p> <p>29.1(j) : Lorsque les navires sont déchargés de leurs articles et que les employés sont tenus de travailler dessus, et que les repas ne sont pas fournis sur celui-ci ou sur un autre navire, les repas seront fournis à terre</p> <p>29.1(k) : L'entreprise et le Syndicat doivent former un comité pour discuter de changements substantiels au menu des repas des employés</p>
Cancrew Enterprises Limited (Umiak 1) (tous les officiers brevetés)	Guilde de la marine marchande du Canada	25.02 – Le remboursement d'un seul repas se fait au départ et à destination du navire (sous réserve de l'approbation des ressources humaines pour la méthode de transport)

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

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

<p>Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de dix dollars (10,00 \$), sauf lorsque le repas est fourni.</p> <p>Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.</p> <p>Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa 30.09a) est remboursé d'un montant de dix dollars (10,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le repas est fourni.</p> <p>Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.</p> <p>a. Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires un jour de repos en sus des heures supplémentaires d'abord prévues à l'horaire touche une indemnité de repas de dix dollars (10,00 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaires consécutives en sus des heures supplémentaires d'abord prévues, et dix dollars (10,00 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le</p>	<p>Remplacer le montant par la Directive sur les voyages du CNM</p>
---	--

repas est fourni.	
Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.	

Commentaires

Actuellement, l'employeur accorde une indemnité de repas de 10 \$ dans les cas où les repas ne sont pas fournis et que l'officier est tenu de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires.

Lorsque cette situation se présente, la Guilde répète son argument antérieur et se fonde sur celui-ci selon lequel il est difficile, voire impossible, de trouver un restaurant qui sert un repas pour moins de 10 \$.

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

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

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

Discussion

Selon le libellé actuel, la période d'augmentation d'échelon pour les officiers à temps plein est de 12 mois.

Les problèmes actuels de dotation et de rétention ont entraîné un grand nombre de postes vacants. Par conséquent, de nombreux employés se retrouvent dans des situations où on leur demande d'occuper un poste de haut niveau pendant une longue

période. Cependant, cette période durera souvent moins d'un an, mais pourrait durer aussi longtemps qu'entre 9 et 10 mois. Ensuite, un employé retournerait à son poste d'attache, et après quelques mois, il pourrait revenir au même poste intérimaire et travailler 9 mois de plus. Au cours de cette deuxième période de 9 mois, l'employé recommence au bas de l'échelle salariale et y demeure pour la totalité de la période d'intérim.

Bien que l'employé ait travaillé globalement pendant 18 à 19 mois, ses mois cumulatifs dans un poste intérimaire ne sont pas comptés dans le but d'accorder une augmentation d'échelon. Un employé pourrait théoriquement occuper un poste pendant 11 mois et trois semaines, retourner à son poste d'attache pendant une semaine, puis revenir au poste intérimaire et ne pas être admissible à une augmentation de salaire.

Si le temps de travail avait été calculé comme cumulatif, le même employé aurait reçu une augmentation de salaire de 3,5 % après un an.

De même, un employé qui a agi dans une classification supérieure pendant 14 mois serait admissible à l'augmentation après 12 mois. Lorsque ce temps d'intérim est ensuite interrompu après 14 mois en raison d'un bref retour à leur poste d'attache, l'employé perdra cet échelon lorsqu'il travaillera à nouveau dans cette même catégorie et recommencera essentiellement au bas de l'échelle. Au minimum, un employé qui a obtenu une augmentation après avoir travaillé pendant une période de 12 mois devrait être rémunéré à l'échelon le plus élevé pour les affectations subséquentes.

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

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

Libellé actuel	Proposition de la Guilde
<p>40.02 La surveillance ou l'inspection des tâches précisées aux paragraphes 40.01a), b), c), et d) ne donne pas droit à l'indemnité prévue à la clause 40.01.</p>	<p>40.02</p> <p>a) La surveillance ou l'inspection visuelle de ce qui est précisé aux paragraphes 40.01a), b), c), et d) ne donne pas droit à l'indemnité prévue à la clause 40.01.</p> <p>b) À des fins de clarification, lorsque l'inspection des tâches comprend un travail pratique, une réparation ou un entretien, ou un</p>

	contact physique tel que décrit au paragraphe 40.01, l'agent a droit à l'indemnité.
--	--

L'indemnité de travail salissant

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

40.01 Tout officier est tenu :

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

L'officier reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, la moitié supplémentaire (1/2) du taux des heures normales pour chaque période de quinze (15) minutes de travail, ou de la partie du temps travaillé.

Il y a des espaces sur certains navires où les officiers sont tenus d'effectuer un « travail salissant » comme décrit à l'article 40.01 qui est si petit que l'officier est seulement dans la cale, par exemple, à partir de la taille. Dans ces cas, l'officier se voit parfois refuser une compensation pour avoir effectué un « travail salissant ».

Selon la Guilde, cette interprétation du moment où un officier a droit à l'indemnité de travail salissant est absurde, car elle mène à des situations où les officiers sur les plus gros navires auront droit à l'indemnité de travail salissant, ce qui les empêche de recevoir l'indemnité nonobstant le fait qu'ils exécutent exactement le même type de travail.

La Guilde comprend que, d'un point de vue opérationnel et de gestion, il a été reconnu en général que, lorsque les tâches d'inspection impliquent un « travail salissant », il est logique d'étendre l'indemnité à ces situations pour une cohérence globale dans l'application de l'indemnité entre les officiers engagés dans ces opérations.

La Guilde demande donc au Conseil d'administration d'exécuter sa proposition.

Propositions de la Guilde — Article 43 — Durée et renouvellement

Libellé actuel	Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
43.01 Les dispositions de la présente convention expireront le 31 mars 2014.	43.01 Les dispositions de la présente convention expireront le 31 mars 2014 2019	43.01 Les dispositions de la présente convention expireront le 31 mars 2014 2018.
43.02 Sauf stipulation expresse contraire, la convention entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2013.	43.02 Sauf stipulation expresse contraire, la convention entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2013 2014 . Tous les avantages et éléments financiers entreront en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2014.	43.02 Sauf stipulation expresse contraire, la convention entre en vigueur le 1 ^{er} avril 2013 au moment de sa signature. 43.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans un délai de cent cinquante (150) jours à compter de la date de la signature.

Durée — Article 43.01

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

Au moment où les parties soumettront leurs observations devant ce comité d'intérêt, ce sera en mai 2018 et la Guilde prévoit que ce sera un peu plus tard en 2018 au moment où l'attribution sera effectuée.

La Guilde soutient que sa date d'expiration proposée du 31 mars 2019 est plus qu'appropriée dans ces circonstances.

À l'inverse, l'insistance de l'employeur à l'égard d'une date d'expiration qui a lieu avant que les parties ne fassent même leur présentation à la Commission est presque absurde.

La Guilde demande donc respectueusement à la Commission d'attribuer sa proposition.

Rétroactivité — Article 43.02

Le libellé actuel de la convention collective stipule simplement que l'entente entre en vigueur le 1^{er} avril 2013, c.-à-d. la première date à laquelle la convention actuelle est entrée en vigueur. Comme le sait le Conseil, cela signifie que les conditions de travail continuent jusqu'à ce que les parties concluent une convention collective de renouvellement et que celle-ci qui contient habituellement une clause précisant les éléments monétaires, comme les salaires et les indemnités, sera rétroactive au début de la convention collective de renouvellement.

La proposition de la Guilde vise à modifier cette clause afin de préciser que tous les « avantages et éléments monétaires » entreront automatiquement en vigueur rétroactivement au 1^{er} avril 2014, c.-à-d. la première date à laquelle le nouvel accord entrerait en vigueur. Selon la Guilde, tous les avantages et les éléments monétaires sont des avantages acquis qui devraient être admissibles à un rajustement rétroactif fondé sur une révision salariale.

La Guilde soutient qu'il devrait être évident que tous les éléments monétaires, y compris les indemnités, seraient rétroactifs; cependant, un courriel de Ted Leindecker daté du 13 septembre 2017 indique que l'Employeur considère seulement que les indemnités suivantes seraient rajustées à la suite d'une révision de salaire :

- Salaire supplémentaire — également connu sous le nom d'indemnité de responsabilité supplémentaire (appendice G);
- Heures supplémentaires travaillées;
- Allocation de congé de maternité;
- Allocation de congé parental;
- Congés annuels et heures supplémentaires payées en espèces;
- Indemnité de licenciement;
- Salaire pour le mois de la mort;

- Mesure de soutien à la transition.

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

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

M. Leindecker ne précise pas sur quelle base l'Employeur déterminerait si un autre type d'indemnité serait rétroactivement ajusté en fonction d'une révision salariale.

La Guilde soutient que, conformément aux principes de négociation collective applicables habituels, les éléments suivants devraient être rétroactifs en fonction de toute augmentation économique :

- Indemnité de travail salissant (article 40);
- Les indemnités mensuelles et d'instruction en mer des cadets (appendice E). À cet égard, la Guilde fait remarquer que les cadets ne sont payés que par indemnités et devraient donc avoir droit à la rétroactivité;
- Indemnités spéciales (appendice F; p. ex. : allocation de spécialiste en sauvetage, application des règlements sur les pêches, embarquement armé, service de plongée, équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire);
- Indemnité de responsabilité supplémentaire (appendice G);
- Incréments puisqu'il est question de salaires.

La Guilde soutient que l'article 2.01(a) appuie cette position et définit les « indemnités » comme des « indemnités payables pour l'exécution de tâches spéciales ou supplémentaires, ou dans le cas d'un élève officier de la Garde côtière canadienne, un montant payable pour aider défrayer les dépenses engagées en tant que cadet » et l'article 2.01(q) qui définit la « rémunération » comme « paie et indemnités ».

Commentaires supplémentaires sur les propositions de l'employeur

En vigueur à la « date de signature »

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

En particulier dans le cas d'un retard d'au moins quatre (4) ans sans faute imputable à la Guilde ou à ses membres, il est tout à fait injuste que l'employeur tente maintenant de récupérer un avantage économique à la suite d'un retard mutuellement convenu dans le but de conclure une convention collective de bonne foi.

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

Mise en œuvre dans un délai de 150 jours

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

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

117. Sous réserve de l'appropriation du Parlement, ou sous son autorité, des sommes que l'employeur peut exiger, **les parties doivent mettre en œuvre les dispositions d'une convention collective**

a) dans le délai précisé dans la convention collective; ou

b) si une telle période n'est pas précisée dans la convention collective, le délai est donc **dans les 90 jours suivant la date de signature** ou toute période plus longue que les parties peuvent accepter ou que le Conseil peut fixer à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Bien que la Guilde ne s'oppose pas à une date limite de mise en œuvre du renouvellement de la convention collective, elle s'oppose à prendre 150 jours pour mettre en œuvre les conditions d'emploi de ses membres. La Guilde estime respectueusement que prendre près de six (6) mois pour mettre en œuvre les modalités de renouvellement est tout simplement trop long. Le gouvernement fédéral est un employeur sérieux doté d'un important personnel de ressources humaines dont la fonction est de veiller à ce que les obligations de l'employeur en matière de convention collective soient respectées.

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

Proposition de la Guilde – NOUVEL article 43.03

La Guilde propose que l'article 43 soit modifié pour inclure un nouvel article comme suit :

43.03 Avant le calcul de la paie, des allocations et des avantages rétroactifs, l'employeur doit effectuer une réconciliation complète de la vérification de la paie de chaque fonctionnaire, à compter du 1^{er} avril 2015. Toutes les réconciliations de vérification de la paie doivent être complétées dans les 90 jours suivant la date de signature de la présente convention. Tous les fonds dus aux fonctionnaires résultant de la réconciliation de la vérification de la paie doivent être payés au fonctionnaire dans les 30 jours suivant la fin de la vérification.

Discussion

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

Même si les problèmes découlant de la mise en œuvre du système de rémunération Phénix ont eu des répercussions sur la fonction publique fédérale dans son ensemble, les employés de la Garde côtière ont été touchés de façon disproportionnée. Ces employés ont des horaires très différents des autres employés de la fonction publique, car ils peuvent être en mer pendant des semaines, pour des quarts de travail et durant des heures supplémentaires, ce qui peut entraîner des changements à chaque période de paie. Des employés ont refusé des heures supplémentaires, et certains ont hésité à occuper des postes plus élevés, car cela nuirait à leur salaire de base et au versement de leur rémunération. Cette situation a, à son tour, entraîné certaines préoccupations en matière d'effectifs.

Voir l'**onglet 28**, du Livre de documents de la Guilde, Phénix causant la crise du personnel de la Garde côtière, Chronical Herald, publié le 21 février 2018.

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

Pratiquement tous les membres de la Guilde comptent sur leur salaire au moment où ils sont censés le recevoir. Le but de la proposition de la Guilde est de s'assurer que les employés reçoivent une rémunération appropriée et de démontrer l'engagement de l'employeur à prendre des mesures significatives pour s'assurer que les membres reçoivent leur salaire.

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande respectueusement au Conseil d'accepter sa proposition.

Proposition de l'employeur – Article 12.01 Déclaration des fonctions

La Guilde est d'accord avec la proposition de l'employeur visant à modifier l'article 12.01 et demande par la présente que le Conseil la retienne.

Libellé actuel	Proposition de l'Employeur	Réponse de la Guilde
12.01 Sur demande écrite, un fonctionnaire a droit à une déclaration officielle des fonctions et des responsabilités du poste du fonctionnaire, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée au poste.	12.01 Sur demande écrite , un fonctionnaire pourra avoir droit à une déclaration officielle des fonctions et des responsabilités substantives du poste d'attache du fonctionnaire, incluant le niveau de classification du poste et, s'il y a lieu, la cote numérique attribuée au poste.	<i>La Guilde accepte l'amendement proposé par l'employeur à l'article 12.01.</i>

Proposition de l'employeur – Article 14.01 Information à l'intention des fonctionnaires

Libellé actuel	Proposition de l'Employeur	Réponse de la Guilde
14.01 L'employeur convient de fournir à chaque agent une copie de la convention collective et s'efforcera de le faire dans un délai d'un mois après la réception des copies imprimées.	14.01 L'employeur convient de fournir à chaque agent une copie de la convention collective. Afin de remplir l'obligation de l'employeur en vertu de la présente clause, les employés peuvent avoir un accès électronique à la présente convention. Lorsque l'accès électronique à la convention collective est indisponible ou peu pratique, l'employé doit recevoir, sur demande, une copie imprimée de celle-ci.	La Guilde propose que cette clause soit renouvelée sans modifications.

Discussion à propos de la proposition de l'employeur

Le libellé de la convention collective actuelle exige que l'employeur prépare une copie papier de la convention collective et la remette à chaque fonctionnaire.

Au cours de cette ronde de négociation, l'employeur a déposé un libellé qui permettrait à l'employeur de s'acquitter de son obligation en vertu de cette clause en donnant à

l'employé un accès électronique à la convention collective. Bien que le libellé proposé par l'employeur permette aux employés de demander une copie imprimée de la convention collective lorsque l'accès électronique est « indisponible ou peu pratique », la Guilde soutient que ce nouveau langage proposé est terriblement inadéquat.

Comme le sait ce Conseil, la grande majorité des officiers de navire exercent leurs fonctions en mer, à bord d'un navire. Cela signifie que non seulement les fonctionnaires sont à bord d'un navire pendant leurs heures de travail, mais qu'ils y sont 24 heures sur 24, sept jours sur sept, parfois durant des semaines. Bien qu'il y ait un accès à Internet à bord des navires du gouvernement, la connexion, parfois, peut être décrite au mieux comme « inégale ». De plus, l'accès à Internet est strictement limité, réglementé et programmé selon un horaire.

Par exemple, l'ordonnance 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 à bord des navires et terrestres de la GCC pour les ordinateurs appartenant à la GCC, gérés par la GCC et convenablement sécurisés » et, de plus, que « 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 qu'en situation où il est « économiquement et techniquement réalisable » seulement, les navires de la GCC peuvent avoir le même niveau d'accès aux réseaux électroniques ministériels que leurs collègues à terre (section 1.2).

Voir l'**onglet 29**, du Livre des documents de la Guilde, Ordonnance 130.00 des opérations 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 formulaires appropriés (section 2.8), mais on l'avise que :

Les utilisateurs doivent noter qu'il n'existe aucune garantie de connectivité aux réseaux terrestres. Les services de communication avec la rive sont limités et partagés avec d'autres navires. Selon la demande de service, la connectivité avec la rive peut se dégrader ou devenir indisponible. Les utilisateurs ne devraient pas s'attendre à une connectivité ou à une performance particulière de la part du réseau (section 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 pour les standards des fournisseurs de services Internet à domicile et elle est également très coûteuse. Les utilisateurs des deux réseaux doivent savoir en tout temps que la bande passante du réseau fonctionne à son maximum et devraient limiter leur trafic sur le réseau en conséquence (par exemple : ne pas

télécharger de gros fichiers à moins qu'ils soient essentiels aux opérations du navire) (section 3.5).

De plus, la protection de la vie privée est limitée 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 afin de déterminer s'ils sont ou non conformes à la politique gouvernementale [et] d'une analyse opérationnelle des registres indiquant les sites Internet visités » (article 3.3).

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

La Guilde souligne également que, lorsque l'employeur exige des employés qu'ils suivent un cours en ligne ou complètent un sondage de la fonction publique, il prend régulièrement des mesures supplémentaires, c'est-à-dire qu'il fournit l'information sur des disques, pour s'assurer que les employés à bord des navires sont en mesure d'accomplir la tâche sans avoir à se fier à Internet.

La Guilde ajoute que l'accès facile aux conditions régissant le travail d'un employé est un droit fondamental de chaque membre de l'unité de négociation. La négociation de ces conditions d'emploi est l'un des éléments les plus importants pour lesquels les membres de la Guilde paient des cotisations syndicales et leur refuser l'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 avoir le droit de vérifier et de confirmer leurs droits au besoin et qu'il ne suffit pas d'imposer à un employé qui peut être en mer pendant des semaines le fardeau de demander une copie écrite de la convention collective si l'accès électronique est « indisponible ou peu pratique ».

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande que le libellé actuel soit renouvelé sans modification.

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

Libellé actuel	Proposition de l'Employeur	Réponse de la Guilde
20.10 Report ou liquidation des congés annuels (a) Lorsqu'au cours d'une année de référence, l'employé n'a pas obtenu tous les congés annuels qui lui ont été attribués, la partie inutilisée	20.10 Report ou liquidation des congés annuels (a) Lorsqu'au cours d'une année de vacances, l'employé n'a pas obtenu tous les congés annuels qui lui ont été attribués, la partie inutilisée de ses crédits de congés	<i>La Guilde propose que cette clause soit renouvelée sans modifications, car il n'y a nul besoin de modifier l'article 20.10.</i>

<p>de ses crédits de congés annuels n'excédant pas deux cent quatre-vingts (280) heures pour les fonctionnaires travaillant sous les appendices K et L, deux cent quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'annexe I, trois cent vingt-six virgule deux (326,2) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'annexe J; et trois cent trente-six (336) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'appendice H, sera reportée à l'année de vacances suivante. Tous les crédits de congés annuels qui excèdent les maximums susmentionnés sont automatiquement payés en espèces au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste auquel il se rattache en date du dernier jour de l'année des vacances annuelles.</p> <p>(b)</p> <p>i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de signature de la présente convention ou à la date à laquelle un fonctionnaire devient assujéti à la présente convention, ce fonctionnaire a plus que les limites prévues à l'alinéa a) ci-dessus au cours des années</p>	<p>annuels n'excédant pas deux cent quarante (240) quatre-vingts (280) heures pour les fonctionnaires travaillant sous les appendices K et L, deux cent cinquante-deux (252) quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'appendice I, trois-cent vingt-six virgule deux (326,2) deux cent soixante-dix-neuf virgule six (279,6) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'appendice J; et trois-cent trente-six (336) et deux cent quatre-vingt-huit (288) heures pour les fonctionnaires travaillant sous l'appendice H, sera reportée à l'année de congé annuel suivant. Tous les crédits de congés annuels qui excèdent les maximums susmentionnés sont automatiquement payés en espèces au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination du poste auquel il se rattache en date du dernier jour de l'année des vacances.</p> <p>(b)</p> <p>i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de signature de la présente convention ou à la date à laquelle un fonctionnaire devient assujéti à la présente convention, ce fonctionnaire a plus que les limites prévues à l'alinéa a) ci-dessus au cours des années précédentes; ce nombre de crédits de congés annuels inutilisés deviendra le maximum de congés accumulés du fonctionnaire.</p>	
--	---	--

<p>précédentes; ce nombre de crédits de congés annuels inutilisés deviendra le maximum de congés accumulés du fonctionnaire.</p> <p>ii) Les crédits de congés annuels inutilisés équivalant au maximum de congés accumulés du fonctionnaire doivent être reportés à l'année de vacances suivante.</p> <p>iii) Les crédits de congés annuels non utilisés dépassant le maximum de congés accumulés du fonctionnaire seront automatiquement payés en espèces au taux de rémunération de l'employé, calculé d'après la classification prescrite du certificat de nomination du poste auquel il se rattache en date du dernier jour de l'année de vacances.</p>	<p>ii) Les crédits de congés annuels inutilisés équivalant au maximum de congés accumulés du fonctionnaire doivent être reportés à l'année de vacances suivante.</p> <p>iii) Les crédits de congés annuels non utilisés dépassant le maximum de congés accumulés du fonctionnaire seront automatiquement payés en espèces au taux de rémunération de l'employé, calculé d'après la classification prescrite du certificat de nomination du poste auquel il se rattache en date du dernier jour de l'année de vacances.</p>	
---	--	--

Discussion

L'employeur propose de réduire le nombre de crédits de congés annuels accumulés, mais non utilisés que le fonctionnaire peut reporter. Les crédits inutilisés par rapport au plafond actuel seraient alors payés en espèces.

La Guilde s'oppose à cette proposition simplement parce que ce sont des crédits gagnés qu'un fonctionnaire a le droit d'utiliser. Les plafonds existants ne sont pas déraisonnables et sont en place depuis de nombreuses années. En fait, les dispositions de report actuelles sont basées sur des calculs mathématiques et non sur des montants arbitraires. Par exemple, les fonctionnaires sous l'annexe H sont autorisés à reporter 336 heures parce qu'ils sont autorisés à reporter des crédits de congés annuels suffisants pour interrompre un cycle de 28 jours en utilisant des crédits inutilisés selon la formule suivante :

12 heures de congé sont requises pour prendre un jour de congé sous l'appendice H * 28 jours = 336
= 336

Des calculs mathématiques similaires ont été appliqués pour arriver au report des autres systèmes de planification de l'horaire.

Cependant, en raison des problèmes de recrutement et de fidélisation qui n'ont pas été résolus par l'employeur, les fonctionnaires sont parfois incapables de planifier leur congé.

La Guilde soutient que, dans ces circonstances, il serait hautement injuste que l'employeur soit simplement autorisé à verser des congés annuels à ses employés.

Les membres de la Guilde ont le droit de prendre le congé annuel qui leur est dû. Ces employés occupent tous des postes d'une grande responsabilité, et la Guilde soutient qu'il est crucial pour le bien-être et la santé de leurs membres que ces derniers prennent un congé annuel. En ce sens, la proposition de l'employeur va à l'encontre de son prétendu objectif de promouvoir le « bien-être des employés » dans son nouveau protocole.

Pour ces raisons, la Guilde demande respectueusement au Conseil de refuser la proposition de l'employeur.

Proposition de l'employeur – Article 36.04 – Évaluation du rendement des fonctionnaires et dossier des fonctionnaires

La Guilde est d'accord avec l'amendement à l'article 36.04 proposé par l'employeur et demande respectueusement que le Conseil ajoute son accord dans sa décision.

Libellé actuel	Proposition de l'Employeur	Réponse de la Guilde
36.04 Sur demande écrite d'un fonctionnaire, l'avis de mesure disciplinaire qui pourrait avoir été ajouté au dossier personnel de celui-ci doit être détruit après que deux (2) ans se sont écoulés depuis que la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée au cours de cette période.	36.04 Sur demande écrite d'un fonctionnaire, l'avis de mesure disciplinaire qui pourrait avoir été ajouté au dossier personnel de celui-ci doit être détruit après que deux (2) ans se sont écoulés depuis que la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée au cours de cette période. Cette période sera automatiquement prolongée	<i>La Guilde accepte l'amendement à l'article 36.04 proposé par l'employeur.</i>

	de la durée de toute période de congé sans solde.	
--	---	--

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

Les parties ont signé les amendements à l'article 29 le 5 février 2015. Une copie de la signature est jointe à l'onglet 2 du Livre de documents de la Guilde. La Guilde demande par la présente que le Conseil incorpore cette approbation dans les termes de sa décision.

Proposition de l'Employeur – NOUVEAU Protocole d'entente sur le bien-être des employés

Proposition de l'Employeur	Réponse de la Guilde
<p>La Guilde joint la proposition présentée par l'employeur lors de la négociation, bien que l'employeur n'ait pas inclus un libellé précis lorsqu'il a déposé sa formule 9 auprès du Conseil. La Guilde se réserve le droit de présenter d'autres observations si l'employeur a modifié sa proposition au Conseil.</p> <p>Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après appelés « les parties ») concernant les questions de bien-être des employés.</p> <p>Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui se concentrera sur l'amélioration du bien-être des employés et la réintégration des employés dans le milieu de travail après des congés de maladie ou de blessure.</p> <p><u>Principales caractéristiques</u></p>	<p>En réponse à la proposition de l'employeur de mettre en œuvre un protocole d'entente concernant les questions de bien-être des employés, la Guilde propose le protocole d'entente ci-dessous. Alternativement, la Guilde propose que la convention collective actuelle soit renouvelée sans changement et que cette question soit reportée à la prochaine ronde de négociation collective.</p> <p>Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada (ci-après appelés « les parties ») concernant les questions de bien-être des employés.</p> <p>Les parties exploreront la création d'un programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui se concentrera sur l'amélioration de tous les aspects du bien-être des employés et de la réintégration de ceux-ci après des congés de maladie ou de blessure.</p> <p>Le comité sera composé d'un nombre égal de représentants des employeurs, provenant du ministère de la Défense nationale, du ministère des Pêches et des</p>

Le PSME incorporera les caractéristiques clés suivantes :

- **Tel qu'il est contenu dans les conventions collectives;**
- **Jusqu'à 26 semaines (130 jours ouvrables) de prestations avec remplacement du revenu à 100 %;**
- **L'affectation annuelle sera de 9 jours de congés de maladie payés pour maladie ou blessure qui ne sont pas visés par les paramètres du PSME;**
- **100 % du revenu de remplacement pendant la période de qualification de 3 jours (ouvrables) quand la demande de l'employé est approuvée;**
- **Les maladies chroniques ou épisodiques admissibles seront exemptées du délai de carence;**
- **La période de qualification sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée en vertu du PSME dans les 30 jours;**
- **Les employés ont le droit de reporter un maximum de 3 jours de crédits de congés de maladie inutilisés à la fin de l'exercice financier, pour utilisation au cours de l'exercice suivant;**
- **L'accumulation des crédits de congés de maladie actuels cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés qui ont accumulé des congés de maladie de plus de 26 semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires afin d'assurer une protection prolongée du remplacement du revenu à 100 % avant d'avoir accès à l'ILD;**
- **Temps de déplacement pour le diagnostic et le traitement;**
- **Services internes de gestion des cas et de retour au travail axés sur le**

Océans et des représentants du Conseil du Trésor et de la Guilde. Le comité sera coprésidé par un représentant de la Guilde et un représentant de l'employeur.

Le comité établira un mandat et un plan de travail.

Tout le temps utilisé pour le comité par les membres de la Guilde sera réputé être un congé payé pour les activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé en vertu de l'article 17.07 pour les employés impliqués dans ces activités, y compris la préparation et le temps de déplacement.

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

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

- **Augmenter le nombre de congés liés à la famille;**
- **Les paramètres de remplacement du revenu, le traitement des crédits de congés de maladie accumulés et les changements corrélatifs aux dispositions sur les congés existants dans les conventions collectives;**
- **Considérations en matière de confidentialité;**
- **Évaluation interne ainsi que processus d'approbation et de refus;**
- **Gestion de cas et administration;**
- **Mesures prises par l'employeur pour assurer le retour rapide et sécuritaire des employés au travail après une période de congé de maladie ou de blessure;**
- **Options pour des traitements médicaux alternatifs;**

<p>soutien aux employés en cas de maladie ou de blessure;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un employé inscrit au PSME sera considéré comme en congé payé; ● Les coûts totaux de l'administration du PSME seront assumés par l'employeur; ● Augmenter le nombre de congés pour obligations familiales d'une journée. <p>Processus</p> <p>Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une orientation et un engagement à long terme de la haute direction des partis.</p> <p>Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants syndicaux. Le comité directeur est chargé de déterminer la composition du comité technique.</p> <p>Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique est réputé être un congé payé pour les activités syndicales. L'employeur accorde un congé payé aux employés qui exercent ces activités, y compris le temps de préparation et de déplacement.</p> <p>Le comité technique élaborera toutes les ententes et tous les documents nécessaires pour appuyer la mise en œuvre d'un PSME au cours de la prochaine ronde de négociations collectives. Ces travaux doivent être achevés dans l'année suivant la signature.</p> <p>Le comité technique formule des recommandations provisoires pour</p>	<p>Autres mesures qui appuieraient une approche intégrée de la gestion du mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, notamment les moyens de réduire et d'éliminer les menaces au bien-être au travail, notamment la discrimination, le harcèlement, la violence au travail et l'abus de pouvoir.</p> <p>Contribuer à une main-d'œuvre en santé grâce à une prise en compte globale des problèmes de santé physique et mentale.</p> <p>Examiner l'intégration d'autres régimes d'avantages sociaux de la fonction publique.</p> <p>Traiter un large éventail de problèmes médicaux, de situations de travail et de circonstances personnelles, incluant les maladies chroniques et épisodiques et le temps de déplacement depuis les missions opérationnelles du nord et des régions éloignées pour le diagnostic et le traitement.</p> <p>Processus d'évaluation et d'adjudication</p> <p>Toutes les améliorations convenues liées au bien-être des employés doivent figurer dans la convention collective. Toutes les améliorations convenues liées au bien-être des employés seront administrées à l'interne par la fonction publique fédérale, plutôt que par un fournisseur de services tiers.</p> <p>Veiller à ce que les employés reçoivent un revenu complet en cas de maladie ou de blessure.</p> <p>Utilisation et amélioration de la banque de congés de maladie.</p> <p>Le comité doit produire un rapport sur les recommandations visant à améliorer le mieux-être des employés, dans le cadre</p>
--	--

vérification par le comité directeur sur les questions suivantes, dans le cadre d'une série de réunions régulières :

- **Les modifications corrélatives aux dispositions actuelles sur les congés dans la convention collective et le régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD);**
- **Définitions;**
- **Les conditions d'admissibilité pour un nouveau PSME;**
- **Les processus d'évaluation et d'arbitrage;**
- **Les services internes de gestion de cas et de retour au travail;**
- **Les mesures d'adaptation en milieu de travail;**
- **La création d'un Centre pour le mieux-être en milieu de travail;**
- **La gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de résolution de conflits;**
- **La couverture des blessures de stress opérationnel et autres blessures subies par les employés déployés dans le cadre d'opérations militaires;**
- **Le harcèlement;**
- **La violence conjugale;**
- **Autres mesures qui appuieraient une approche intégrée de la gestion de la santé des employés de la fonction publique fédérale.**

Le comité technique doit examiner les pratiques d'autres administrations et employeurs canadiens qui pourraient être utiles à la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous identiques. Les comités fédéraux sur la santé et la sécurité de la fonction publique seront consultés au besoin par le comité de direction, de même que des experts

des négociations contractuelles, dans les 18 mois suivant la création du comité.

Aucun changement aux conditions d'emploi liées aux congés de maladie et au mieux-être des employés ne sera entrepris pendant que le projet de loi C-5, abrogeant la section 20 de la partie 3 du projet de loi C-59, est en cours.

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

canadiens de premier plan dans le domaine de la gestion de la santé et de l'invalidité.

Le comité directeur doit approuver un plan de travail pour le comité technique et des échéanciers pour les rapports périodiques dans les 4 mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps en temps par consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les délais peuvent être prolongés d'un commun accord des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps en temps par consentement mutuel des membres du comité directeur.

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

Intégration dans les conventions collectives

- 1. Une fois que les parties sont parvenues à un accord sur la conception provisoire du libellé et du programme PSME, cet accord sera soumis aux membres pour ratification et inclusion dans la convention collective.**
- 2. Les modifications futures au PSME exigeront l'accord de la Guilde de la marine marchande du Canada et de l'employeur et seront négociées entre les parties.**

APPENDICE A

Les parties conviennent que les sujets suivants seront discutés par le comité technique, notamment :

- a. Le soutien du revenu pendant le processus d'appel;**
- b. Les mises à jour et les changements au régime d'assurance-invalidité longue durée;**
- c. Les rendez-vous médicaux;**
- d. Les plans de traitement;**
- e. La couverture de traitement améliorée;**
- f. Les banques de congés de maladie négatives;**
- g. L'utilité des banques de congés de maladie;**
- h. Le bureau de gestion des invalidités;**
- i. Les dispositions transitoires pour les employés en congé de maladie lors de la date de transition;**
- j. Les jours de congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;**
- k. L'attribution des jours de congé de maladie (acquis par opposition à avance annuelle);**
- l. Les services fournis par le Centre de bien-être au travail;**
- m. Les considérations en matière de confidentialité;**
- n. La définition des maladies chroniques et épisodiques;**
- o. Les travailleurs de quarts.**

APPENDICE B :

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

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

Discussion

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

Au cours de cette ronde de négociations, le Conseil du Trésor a présenté sa proposition, comme l'indique le tableau ci-dessus.

Comme le Conseil le verra également, la Guilde n'est pas opposée aux changements et une contre-proposition a été faite au nom de ses membres.

Les propositions

Le Conseil du Trésor a présenté une proposition visant à instaurer un nouveau « Programme de mieux-être des employés » visant à créer un nouveau régime de congés de maladie de courte durée et d'autres mesures ostensiblement destinées à améliorer le mieux-être des employés. L'employeur propose la création d'un comité technique chargé d'élaborer des recommandations à l'intention du comité directeur, y compris les modifications corrélatives à la convention collective, au régime d'invalidité de longue durée, aux conditions d'admissibilité au PTME, aux processus d'évaluation et de règlement interne.

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

- Remplacer le système actuel de crédits pour les congés de maladie accumulés par un système de remplacement du soutien du revenu à court terme d'une durée maximale de 26 semaines (130 jours ouvrables);
- 9 jours de congé de maladie payés annuels pour cause de maladie ou de blessure qui ne relèvent pas des paramètres du PSME;
- 100 % de remplacement du revenu pendant la période de qualification de 3 jours (ouvrables) lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- Les maladies seront gérées cas par cas;
- Cesser l'accumulation de crédits de congés de maladie;
- Report d'un maximum de 3 jours de crédits de congés de maladie inutilisés à la fin de l'exercice, pour utilisation au cours de l'exercice financier suivant.

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

La contre-proposition de la Guilde

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

Le contre-projet de la Guilde sur le bien-être des employés reflète mieux le Protocole de l'AFPC en ce sens qu'il propose la création d'un comité explorant les initiatives de bien-être des employés incluant les paramètres de remplacement du revenu, le traitement des congés de maladie accumulés et les changements subséquents sur la disposition des congés.

Selon la Guilde, la nature unique de son unité de négociation et des divers systèmes de travail applicables aux officiers de navire qui sont régulièrement en mer exige une approche plus prudente de la suppression des congés de maladie existants et de l'application d'un plan de plus approprié pour les groupes professionnels plus traditionnels.

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

Pour ces raisons, la Guilde demande au Conseil de refuser d'accorder le protocole proposé par l'employeur.