

INTRODUCTION

La Guilde de la Marine marchande du Canada (ci-après la « Guilde ») représente depuis 1969 les officiers de navire à l'emploi du gouvernement fédéral. La majorité des officiers de navire de l'unité de négociation servent à bord des navires de la Garde côtière canadienne, alors qu'une minorité sert sur certains navires du Département de la Défense nationale (DDN).

Le Conseil du Trésor et la Guilde en sont venus à une entente les 6 et 7 juillet 2011 quant à deux articles proposés par le Conseil du Trésor en rapport avec la convention collective, soit les articles 23.02 (a) (b) et l'article 20 de l'Appendice I.

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La convention collective entre la Guilde et le Conseil du Trésor concernant les officiers de navire a expiré le 31 mars 2011. Un avis de négociation fut remis par la Guilde au Conseil du Trésor le 15 mars 2011.

Lors de cette ronde de négociation, la Guilde a concentré ses efforts sur l'équité et l'impartialité des conditions de travail dans la convention collective surtout en comparaison des équipages de navires représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La Guilde considère qu'en regard de l'historique des précédentes conventions collectives, d'importantes iniquités existent entre les deux unités de négociation et par rapport aux officiers occupant des emplois analogues dans le secteur privé.

Le Conseil du Trésor a déposé des propositions dans lesquelles il demande à la Guilde d'abandonner la caisse de retraite et autres avantages depuis longtemps offerts pour adopter un ensemble de propositions portant sur des augmentations économiques. Le Conseil du Trésor a aussi proposé un certain nombre de modifications linguistiques d'articles depuis longtemps en vigueur et a de plus tenté d'éliminer certains types de congés payés et de vacances.

Les parties ont échangé des propositions le 12 mai 2011 et se sont subséquemment rencontrées lors de huit (8) journées de négociations directes en juillet et septembre 2011. Un médiateur de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (CRTFP) fut embauché du 7 au 9 février 2012 et la Guilde a déposé une demande d'arbitrage le 26 mars 2012. Voir l'**onglet 1** des propositions de la Guilde.

Toutefois, les parties n'ont pu s'entendre que sur deux items de moindre importance, soit deux propositions du Conseil du Trésor. Le premier concerne une modification de la définition d'un congé de décès et le second concerne l'élimination d'une référence à un droit auparavant accordé, lequel avait déjà été éliminé en 2008 à la suite d'une décision d'arbitrage.

PROPOSITIONS EN SUSPENS DE LA GUILDE

Précompte des cotisations	Article 10.06 La Guilde propose que les détails identifiant chaque officier, conformément à l'article 10.06, soient identiques à ceux fournis selon l'article 13.01.
Information	Article 13.01 La Guilde propose que l'information soit fournie en

	ordre alphabétique, incluant le nom au complet de l'officier, et que l'Employeur avise mensuellement la Guilde du statut de tous les officiers récemment embauchés, des démissions, etc.
Indemnité de travail salissant	Article 40.01 La Guilde propose que les officiers reçoivent une indemnité additionnelle équivalant à une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.
Durée et renouvellement	Article 43.02 La Guilde propose que tous bénéfices et avantages monétaires, incluant les allocations, soient rétroactifs au 1 ^{er} avril 2011.
Système de dotation en personnel naviguant et d'accumulation des jours de relâche	Appendice H – Jours de relâche – Généralités – La Guilde propose que les officiers accumulent 1,17 jour de relâche en plus de la rémunération pour chaque jour.
Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures	Appendice K - Article 30 – Durée du travail et heures supplémentaires – La Guilde propose que l'officier ait droit à une rémunération à taux double pour chaque heure supplémentaire de travail exécuté le deuxième jour de repos ou les jours de repos suivants, à la condition que les jours de repos soient consécutifs.
Salaires et indemnités	La Guilde propose une augmentation annuelle de 2,9 % de tous les taux de rémunération et indemnités pour une période de 3 ans.

PROPOSITIONS EN SUSPENS DE L'EMPLOYEUR

Dans sa réponse originale à la demande d'arbitrage de la Guilde du 3 avril 2012, l'Employeur avait présenté des propositions à l'égard de l'article 23.18(b)(iv) et de l'Appendice E, Élèves-officiers de la Garde côtière canadienne, article 1. Dans une lettre datée du 27 novembre 2012, l'Employeur informait le CRTFP et le Conseil d'arbitrage qu'il prévoyait retirer ces deux propositions de l'arbitrage. Par conséquent, les autres propositions en suspens sont les suivantes :

Précompte des cotisations	Article 10.04
Information	Article 14.01
Crédits de congé annuel	Articles 20.02 et 20.03
Indemnité de départ	Article 29
Durée de travail et heures supplémentaires	Article 30.05
Durée et renouvellement	Article 43

Système par moyenne de quarante-deux (42) heures	Article 22 (Congé de maladie payé)
Système de service d'attente moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures	Préambule
Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures	Article 30 – Durée du travail
SO – Groupe Officiers de navire – Taux de rémunération annuels	Appendice A

UNITÉ DE NÉGOCIATION

Cette convention collective concerne les officiers de navire à l'emploi du gouvernement fédéral. Environ quatre-vingt-cinq (85) pour cent de ceux-ci sont à l'emploi de la Garde côtière canadienne, laquelle est une agence spéciale du Ministère des Pêches et Océans (MPO) depuis 2005. Le reste travaille en tant qu'officiers de la Flotte auxiliaire de la Marine canadienne sur certains navires du Département de la Défense nationale (DDN). De cette flotte, la Guilde représente environ mil cent (1 100) officiers de navire. Lors de coups de vents et de tempêtes obligeant les navires à se mettre à la cape ou à se réfugier au port, ce sont ces navires et bateaux de la flotte gouvernementale qui se chargent de sauver des vies et de fournir une assistance d'urgence aux navires et marins en détresse.

Les navires de la Flotte auxiliaire du DDN offrent une assistance en mer et à quai aux Forces canadiennes et aux pays de l'OTAN alliés du Canada. Ces navires auxiliaires incluent des remorqueurs de port, des remorqueurs côtiers, des grues flottantes, un énorme navire de recherche en haute mer, des navires de récupération de torpilles, une patrouille à rayon d'action sous-marine, des installations flottantes de démagnétisation et de ravitaillement et deux remorqueurs de lutte contre le feu. Les ports d'attache de ces navires sont situés à Halifax, ainsi qu'à Victoria et Nanouose en C.B.

La Garde côtière canadienne est responsable de la protection du littoral canadien et fournit toute une variété de services incluant des services de recherche et de sauvetage, de réponse environnementale, de déglacage, d'entretien des aides à la navigation, de surveillance des pêches le long du littoral, de relevés hydrographiques et de recherches océanographiques, de sécurité maritime, de navigation maritime, de communication et de trafic maritimes et de protection des eaux navigables. Les membres de la Guilde du « Groupe des instructeurs » (INS) sont embauchés comme instructeurs de Sciences nautiques et de Génie maritime au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, N.-É.

La Flotte de la Garde côtière canadienne compte environ cent vingt-six (126) navires. Ceux-ci incluent des brise-glaces, des navires de recherche en haute mer et des navires hydrographiques, des navires de sauvetage, d'entretien des aides à la navigation, de surveillance côtière et autres. Chaque classe de navire est desservie par un personnel différent possédant une expertise qui lui est propre. Les gros navires comptent environ 6 à 8 officiers « en service » et 14 à 18 membres d'équipage de l'unité de négociation. Un plus petit navire peut n'avoir que deux officiers à bord et de 2 à 4 membres d'équipage de l'unité de négociation. Les ports d'attache de ces navires sont des stations et bases de la Garde côtière canadienne situés

à divers endroits du Canada.

Devenir officier de navire exige soit plusieurs années d'étude au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, soit de gravir peu à peu les échelons jusqu'au grade de membre de l'équipage tout en étudiant dans un institut maritime accrédité. Le niveau d'entrée est celui d'officier de pont connu sous l'appellation d'Officier de pont de quart. L'élève-officier peut par la suite gravir les échelons jusqu'à celui de capitaine en second puis finalement de capitaine de navire. Il est responsable de l'opération sécuritaire et efficace du navire et de la supervision des officiers et de l'équipage. Le capitaine doit détenir au minimum un Certificat de capitaine et doit posséder plusieurs années d'expérience et d'accréditation en mer conformément aux normes nationales et internationales. En pratique, la plupart des élèves-officiers cumulent de dix à quinze (10 à 15) années de formation et d'expérience avant de pouvoir devenir capitaine. Une formation et une expérience tout aussi rigoureuses sont exigées de l'officier mécanicien et du chef-mécanicien.

Dépendamment du domaine d'expertise de l'officier, différentes responsabilités lui sont assignées. Par exemple, sous l'autorité du commandant, les officiers de navigation coordonnent les opérations du navire. Ils assurent la sécurité du navire, de l'équipage et de tout autre individu se trouvant à bord. Ils supervisent et coordonnent aussi l'équipage sur le pont et sur la passerelle. Un officier mécanicien travaille sous la supervision du chef-mécanicien et coordonne les opérations et l'entretien du système de propulsion du navire et de l'équipement auxiliaire, et supervise le personnel de la salle des machines. L'officier électricien est responsable de l'opération et de l'entretien des systèmes électriques et électroniques du navire. L'officier de logistique soutient tout le navire en coordonnant une multitude de fonctions, allant de l'entretien et de la restauration à l'administration des ressources du navire.

Les différentes classes de l'unité de négociation sont décrites en détail à l'onglet 2 des propositions de la Guilde. Le salaire et la rémunération d'un officier varient en fonction du type et de la grosseur du navire auquel il est affecté. Les navires de classe H sont les plus gros et ceux de la classe A sub 2 sont les plus petits navires de la flotte administrée et contrôlée par la Garde côtière canadienne et le DDN.

Relations entre les officiers et les équipages

Les officiers de navire commandent non seulement le navire mais commandent et supervisent aussi l'équipage représenté par l'unité de négociation, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

L'importance de maintenir la hiérarchie et les différences acceptées entre les diverses classes est essentielle au respect de la structure de commandement et à l'efficacité opérationnelle du navire. L'assignation d'un taux de rémunération convenable à ces différents échelons hiérarchiques n'est que la simple reconnaissance du niveau de responsabilité de plus en plus important correspondant à de plus hauts niveaux de compétence, de responsabilité et d'autonomie.

L'officier de navire doit cumuler sept (7) et même plus souvent dix (10) années d'études collégiales, de formation académique et de solide expérience en mer pour satisfaire aux conditions lui permettant d'obtenir un Certificat de commandant ou de mécanicien avant de pouvoir occuper un poste de commandant (Capitaine) ou de Chef-mécanicien sur la plupart des navires sous le contrôle de l'Employeur.

Contrairement au personnel non accrédité qu'il supervise, le membre de la Guilde assume l'entière responsabilité d'un actif national valant plusieurs millions de dollars difficile à remplacer. L'officier assume la responsabilité complète et globale de ces actifs du gouvernement du Canada et de l'équipage qu'il supervise sur ces mêmes navires en vertu des mêmes systèmes de dotation.

Ces navires se retrouvent fréquemment dans des zones éloignées et isolées. Les conséquences d'une erreur en mer d'un membre de la Guilde (surtout une erreur de navigation ou mécanique) peuvent s'avérer catastrophiques. Elles peuvent résulter en un décès, la perte d'un actif essentiel du gouvernement ou en un carnage environnemental d'une ampleur effroyable. Sans vouloir minimiser l'expertise et le dévouement de l'équipage, il est notoire que les niveaux de formation académique, de responsabilité, de temps et d'expérience de ce dernier soient inférieurs à ce qui est exigé d'un officier.

Les exigences en matière de formation et d'accréditation des officiers de navire doivent être reconnues par le biais d'une distinction au niveau de la rémunération de l'officier et du membre de l'équipage, de même qu'au niveau des conditions de travail, surtout en termes de « jours de repos payés », car l'équipage et les officiers sont embauchés en vertu de systèmes identiques de dotation par rotation.

Voir l'**onglet 3** des propositions de la Guilde, « Documents électroniques de la Guilde de la Marine marchande du Canada » en date de 2012

La Guilde soumet qu'à l'heure actuelle deux secteurs importants, soit les conditions de travail et la rémunération, se situent hors de la zone de relativité appropriée entre les officiers et l'équipage des navires, contrairement aux principes en matière de relations du travail et aux exigences de la loi en matière de maintien de l'équité et de l'impartialité entre ces deux échelons hiérarchiques.

Les propositions portent sur ces deux secteurs clés, soit 1) le facteur « jours de relâche », soit le taux auquel l'officier ou le membre de l'équipage accumule des jours de repos payés; et 2) la rémunération actuelle versée dans des circonstances spécifiques affectant les différentes indemnités et la rémunération versée pour le temps supplémentaire des officiers et équipages dans des conditions analogues.

HEURES DE TRAVAIL

Un membre de la Guilde qui travaille en tant qu'officier est requis de fournir son expertise et ses services au public canadien en vertu de programmes d'heures de travail et de dotation dramatiquement différents de ceux des autres employés de la Fonction publique fédérale.

La Garde côtière canadienne doit patrouiller et fournir des services 365 jours par année, 24 heures par jour. Depuis le début des années 80, la convention collective comprend des horaires de travail normalisées pour la côte est et la côte ouest et différents systèmes de dotation pour accommoder les exigences spécifiques de la garde côtière et du DDN.

Lorsque le Conseil étudiera les propositions et la convention collective de la Guilde, nous lui saurions gré de se rappeler que ces systèmes sont aussi utilisés pour établir les horaires des équipages qui travaillent sur les mêmes navires que les officiers représentés par la Guilde.

Les horaires de travail de la vaste majorité des officiers et des équipages sont présentement établis par l'Employeur en fonction du système d'accumulation des « jours de relâche » que l'on retrouve à l'Appendice H de la convention collective des officiers, alors qu'environ 20 % des officiers et des équipages travaillent en vertu du système de dotation que l'on retrouve à l'Appendice J de la convention collective des officiers, lequel est très similaire au système d'accumulation des « jours de relâche ». La principale différence entre ces deux systèmes est que les officiers et les équipages de l'Appendice H travaillent généralement en fonction d'un cycle de 28 ou 42 jours alors que les officiers et les équipages de l'Appendice J travaillent en fonction d'un cycle de 14 jours « d'attente » en vertu d'une formule de 46,6 heures par semaine en moyenne.

La Guilde déclare, après examen des conditions stipulées à l'Appendice H pour les officiers et les équipages et de la rémunération des officiers dont l'horaire de travail est établi en fonction de l'Appendice H et ceux dont l'horaire est établi en fonction de l'Appendice J, qu'un ajustement immédiat du facteur utilisé pour accumuler un jour de repos rémunéré en vertu de l'Appendice H, appelé le facteur « jour de relâche », s'avère nécessaire.

La convention collective compte quatre différents systèmes de dotation que l'on retrouve aux Appendices H, I, J et K.

Appendice H - Explication du système d'accumulation des jours de relâche

Environ soixante-dix pour cent (70 %) des membres de l'unité de négociation travaillent selon le système de dotation d'accumulation des « jours de relâche », sur une base de « jour en service/jour de relâche » conformément aux dispositions de l'Appendice H. Plusieurs des officiers qui travaillent en fonction de ce système sont en service vingt-huit (28) jours et bénéficient par la suite de vingt-huit (28) jours de relâche. Toutefois, le système d'accumulation des jours de relâche, lequel fut introduit pour garantir un maximum de flexibilité en vertu d'un d'horaire de travail de 365 jours et de 24 heures par jour, est aussi utilisé dans l'Arctique sur une base d'un cycle de six (6) semaines de service pour six (6) semaines de relâche équivalant à 42 jours de travail pour 42 jours de relâche et dans certaines circonstances permet même des cycles de seulement 14 jours de travail et de relâche. Les navires dont le personnel travaille en vertu du système de dotation de l'Appendice H sont dotés de deux (2) équipages.

La section intitulée « jours de relâche » de l'Appendice H de la convention collective explique le système d'accumulation des jours de relâche de la Garde côtière. En vertu de ce système, tous les jours sont considérés comme des jours de travail et il n'y a pas de jours de repos.

Pendant la portion « en service » du cycle de travail, un officier travaille douze (12) heures par jour mais est payé pour seulement six (6) heures alors que les autres six (6) heures sont accumulées à titre de jours de repos rémunérés versés à son compte « banque de jours de relâche », jours qui devront être utilisés pendant le cycle « de repos ». Lorsqu'il est en service, l'officier ne bénéficie d'aucune fin de semaine ou d'autres jours de congé mais doit travailler au moins douze (12) heures consécutives par jour pendant la période du cycle « en service » de 28 jours. Par exemple, pour un cycle de cinquante-six (56) jours, vingt-huit (28) jours sont des jours « en service », et les autres vingt-huit (28) jours sont des jours « de relâche » dont la rémunération est couverte par les jours de relâche accumulés en « banque » pendant la période « en service » du cycle.

Il importe de souligner que les cycles « en service » et « en repos » sont fixes et que si un officier a besoin d'un congé additionnel, il doit normalement utiliser ses crédits de congé annuel payé s'il en a. À moins de travailler pendant la période « de repos » du cycle, l'officier n'accumule pas de crédits de jours de relâche pour le cycle « de repos ».

Appendice I - Système par moyenne de 42 heures

Les officiers concernés par l'Appendice I travaillent en fonction d'un système de cycles rotationnels d'une moyenne de 42 heures par semaine pour quatre (4) équipages distincts. Très peu d'officiers (seulement deux remorqueurs de lutte contre les incendies du DDN) travaillent présentement en fonction de ce système par moyenne de quarante-deux (42) heures. L'Appendice I fut largement remplacé par le système d'accumulation des jours de relâche introduit au milieu des années 80, sauf à quelques exceptions près. L'article 30.05 de la convention collective exige que les parties concernées en viennent à un accord mutuel avant que des navires autres que ceux qui fonctionnent présentement en vertu de ce système puissent aussi y avoir recours.

Appendice J - Système de service d'attente moyenne de 46,6 heures – le système de recherche et sauvetage

Le second plus important groupe d'officiers et d'équipages travaille en fonction de ce système. L'Appendice J est un système de service « d'attente » moyenne de 46,6 heures utilisé par les navires de recherche et de sauvetage.

Les officiers concernés par l'Appendice J travaillent en moyenne 46,6 heures par semaine pour un cycle de 14 jours. La plupart des navires visés par l'Appendice J sont postés hors des zones urbaines dans des communautés rurales plus isolées où les équipages doivent demeurer dans la station de recherche et de sauvetage à proximité du port pendant toute la durée du cycle « en service » de 14 jours et retournent chez eux pour la période « de repos » du cycle de 14 jours, sauf s'ils sont résidents de la communauté dans laquelle est située la station.

Les communautés dans lesquelles ces navires sont postés sont les suivantes :

Terre-Neuve	Port au Choix; Lark Harbour; Burgeo et Burin.
Nouveau-Brunswick	Saint John et Shippagan
Île du Prince-Édouard	Summerside and Souris.
Nouvelle-Écosse	Louisbourg; Bickerton East; Sambro; Clark's Harbour et Westport.
Québec	Tadoussac; Havre Saint-Pierre; Rivière-au-Renard; Cap-aux-Meules et Kegaska.
Ontario	Thunder Bay; Amherstburg; Cobourg; Kingston; Port Weller; Port Dover; Tobermory; Meaford et Goderich.

Colombie-Britannique	Prince Rupert; Port Hardy; Powell River; Campbell River; Bella Bella; Sandspit; Tofino; Saltspring Island; Bamfield et Sidney.
-----------------------------	--

Tout comme pour les officiers visés par l'Appendice H, les officiers visés par l'Appendice J travaillent sous un système rotationnel de dotation « en service/de repos ». La rémunération du cycle « de repos » est « gagnée » pendant la période « en service » du cycle. Bien que les officiers visés par l'Appendice H soient en service 28 jours et bénéficient par la suite de 28 jours de relâche, les officiers visés par l'Appendice J sont en service pendant 14 jours et bénéficient par la suite de 14 jours de repos.

Lorsque la rémunération de la période « d'attente » régulière versée aux officiers visés par l'Appendice J pendant le cycle de 14 jours « en service » est considérée, les officiers visés par l'Appendice J reçoivent en fait 11 % de plus pour les heures « en service » de leur cycle de 14 jours que ce que les officiers visés par l'Appendice H reçoivent pour les heures « en service » de leur cycle de 28 jours.

Appendice K - Système d'une semaine de travail de 40 heures

Environ 8 % des membres sont visés par l'Appendice K (système d'une semaine de travail de 40 heures) et seulement un équipage. Les officiers visés par l'Appendice K travaillent huit (8) heures par jour en moyenne quarante (40) heures par semaine pour une semaine de cinq (5) jours et de deux (2) jours consécutifs de repos. Les officiers de quart à la mer travaillent normalement en fonction de quatre (4) heures de service et huit (8) heures de temps libre, ou six (6) heures de service et six (6) heures de temps libre. La plupart des navires visés par l'Appendice K sont des navires du Département de la Défense nationale (DDN).

CRITÈRE DE LOI APPLICABLE : ALINÉA 148 DE LA LRTFP

Les facteurs que doit considérer le Conseil lors de la prise d'une décision sont définis à l'alinéa 148 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lequel stipule que :

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

- a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

SOUMISSIONS CONCERNANT LES PROPOSITIONS DE LA GUILDE

La Guilde soumet que les propositions soumises à l'arbitrage quant au système d'accumulation de jours de relâche concernent à prime abord :

- a. 148(b) – la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération comparable à celle du secteur ;
- a. 148(c) – la nécessité de maintenir des rapports convenables entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique ; et
- a. 148 (d) – la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus

APPENDICE H - SYSTÈME DE DOTATION ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

Langage actuel	Propositions de la Guilde	Réponse de l'Employeur
Jours de relâche Généralités (c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour ce jour.	Jours de relâche Généralités (c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou en congé annuel payé, il ou elle acquiert un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en sus de sa rémunération pour ce jour	Aucun changement Statu Quo

Explication du système de jours de relâche

Le système d'accumulation de « jours de relâche » est un système de dotation rotationnel qui permet un service ininterrompu fourni par deux équipages alternatifs par navire pour un cycle de travail réparti en « cycle en service » et « cycle de repos » avec salaire versé pour la période

complète. Plusieurs navires fonctionnent selon un cycle en service de 28 jours suivi d'un cycle de repos de 28 jours mais plusieurs navires fonctionnent selon des cycles d'une durée différente, incluant des cycles de 14 jours en service et 14 jours de repos. Pour faciliter la clarté du texte, nous utiliserons des cycles de 28 jours en service et de 28 jours de relâche.

Les employés qui travaillent en vertu du système d'accumulation des jours de relâche ne bénéficient d'aucune fin de semaine ni d'aucun jour de repos et l'horaire des officiers compte trois-cent soixante-cinq (365) jours de travail par année. Pendant les 28 jours du cycle en service, un officier travaille douze (12) heures par jour mais reçoit une rémunération pour seulement six (6) heures alors que les autres six (6) heures sont accumulées dans une banque d'accumulation des jours de relâche utilisée pour maintenir le taux de rémunération quotidienne de l'officier pendant la période « de repos » de vingt-huit (28) jours.

Les « jours de relâche » sont essentiellement des jours de travail du cycle de repos pendant lequel aucune période de travail n'est prévue. Un « jour de relâche de six heures » est en fait une journée rémunérée pendant laquelle l'employé n'effectue aucune tâche en compensation du système des vingt-huit (28) jours et douze (12) heures en service qui exige souvent que l'officier travaille 28 jours d'affilée en mer sans pouvoir retourner chez lui en soirée et les fins de semaine. Pour maintenir la continuité de la rémunération, six (6) heures « de repos » sont déduites de la banque des jours de relâche de l'officier pour chaque jour de relâche du cycle de repos.

Selon le langage actuel de la convention collective, (Appendice H – Généralités c)), pour chaque jour de travail ou l'officier est en congé autorisé payé, autre qu'un congé compensateur ou en congé annuel payé, l'officier acquiert un (1) jour de relâche.

Le système d'accumulation des jours de relâche est plus flexible pour un employeur en termes de dotation des officiers pour les navires en service toute l'année et permet d'établir un horaire lui permettant d'éviter les restrictions que l'on retrouve normalement dans les autres systèmes de dotation et, notamment, de verser des primes importantes.

L'Employeur peut ainsi épargner au niveau des coûts de main-d'œuvre car seulement deux équipages sont nécessaires pour couvrir un cycle de vingt-quatre (24) heures alors que dans le cas d'une rotation normale aux 24 heures, l'Employeur est tenu de respecter une journée de travail de huit (8) heures et doit prévoir au moins trois (3) quarts de travail pour toute période d'exploitation de vingt-quatre (24) heures.

Discussion du facteur « jour de relâche » et comparaison avec les conditions applicables aux équipages de navires

Depuis 1990, d'importantes divergences subsistent au niveau du facteur « jour de relâche » applicable aux officiers représentés par la Guilde et aux équipages représentés par l'Alliance de la Fonction publique. Dans la convention collective des officiers, le ratio entre les jours en service et de relâche est de 1:1. Ce ratio signifie que pour chaque jour en service, un officier accumule un jour de relâche, ce qui lui permet d'être rémunéré pleinement pendant toute la durée du cycle de repos. Ceci signifie aussi qu'un officier incapable de travailler pendant toute la durée d'un cycle de 28 jours – pour des raisons personnelles ou familiales ou pour des raisons opérationnelles comme l'entretien nécessaire ou le désarmement saisonnier du navire - n'accumulera pas suffisamment de crédits de jours de relâche pour conserver sa pleine

rémunération et sera forcé d'utiliser des crédits de congé annuel payé pour ce faire pendant le cycle de repos car les crédits de jours de relâche accumulés auront été épuisés après 28 jours.

Par contre, le ratio d'accumulation des crédits de jours de relâche des équipages est de 1:1,17. Depuis 1990, les équipages, sous la supervision des officiers, accumulent des crédits de jours de relâche à un taux de 1,17 jour de relâche par jour travaillé plus conforme aux normes de l'industrie.

Cette différence entre les officiers et les équipages fait historiquement partie des propositions « rejetées et concédées » lors des négociations des tous débuts qui eurent lieu entre 1984 et 1987 alors que le gouvernement fédéral introduisait un système de dotation plus flexible pour certains des navires de la Garde côtière.

À l'origine, peu de navires étaient dotés en vertu du système d'accumulation des jours de relâche; toutefois, depuis ce temps, l'Employeur a réalisé l'avantage d'un tel système et a grandement augmenté le nombre de navires, et par conséquent le nombre d'employés, qui fonctionnent en vertu du système d'accumulation des jours de relâche. À l'heure actuelle, environ 70 % des officiers et des équipages à l'emploi de la Garde côtière fonctionnent en vertu du système de l'Appendice H - 28 jours en service, 28 jours de relâche.

Compte tenu de cette utilisation accrue du système d'accumulation des jours de relâche, il est essentiel, et la Guilde soumet qu'en vertu de l'alinéa 148 l'Employeur soit tenu, d'ajuster les conditions de travail et en particulier le facteur d'accumulation des jours de relâche des officiers de navire afin que celui-ci soit identique à celui des équipages qui travaillent côte à côte sous ce même système.

Congés annuels et jours de relâche

Bien que le système d'accumulation des jours de relâche permette certaines efficiences et économies de main-d'œuvre pour l'Employeur, il suscite aussi des difficultés au niveau du droit au congé annuel payé des officiers qui fonctionnent sous ce système.

Comme les jours de relâche sont épuisés pendant le cycle de repos de vingt-huit (28) jours, le facteur 1,0 signifie que lorsqu'un officier prend des vacances pendant le cycle en service suivant, il ne dispose d'aucun jour de relâche « en banque » pour couvrir le maintien de sa pleine rémunération pendant le cycle de repos suivant. Ceci signifie qu'en fait l'officier doit attendre deux (2) ans avant d'avoir droit au congé annuel payé habituel car l'officier auquel est appliqué un ratio de 1:1 ne peut accumuler suffisamment de crédits de jours de relâche en vertu de cette formule pour maintenir une pleine rémunération pendant le cycle de repos suivant la prise d'un congé annuel payé.

Ce problème qui perdurait depuis longtemps avait été réglé par les parties lors des négociations de la convention collective en 1998. L'Employeur avait alors proposé que les crédits de congé annuel payé des officiers fonctionnant sous le système des jours de relâche soient convertis en banques d'heures. La formule proposée pour calculer ces banques d'heures consistait à appliquer un facteur multiplicatif de 2,1, ce qui fut inséré dans la convention collective du 17 septembre 1998.

L'effet de cette modification du facteur d'accumulation des jours de congé annuel insérée dans la convention collective de 1998 fut maintenu jusqu'à ce qu'il soit éliminé en 2008 par un Comité

d'arbitrage. Lorsque ce facteur d'accumulation était en vigueur, il permettait aux officiers d'accumuler plus de crédits de congé annuel payé que les équipages fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche, ce qui avait pour effet de « compenser » la plus rapide accumulation des crédits de jours de relâche des équipages. Lorsque ce facteur faisait partie de la Convention collective, les officiers fonctionnant selon le système d'accumulation de jours de relâche en vertu de l'Appendice H pouvaient utiliser leurs crédits de congé annuel payé sans subir de réduction de salaire pendant le cycle de repos.

Ce facteur d'accumulation de jours de congé annuel de 2,1 protégeait les officiers dont le navire était en rade pour y être repassés et qui ne pouvaient donc pas naviguer et, par conséquent, travailler pour être payés et accumuler des crédits de jours de relâche. Dans son application, le facteur de 2,1 « nivelait le terrain » entre les officiers et les équipages, lesquels bénéficiaient d'un facteur d'accumulation de 1,17.

Lors de rondes subséquentes de négociations, l'Employeur s'est toutefois attaqué à ce facteur d'accumulation de 2,1 dont bénéficiaient les officiers sans toutefois l'ajuster ou leur offrir le facteur de jours de relâche supérieur de 1,17 dont bénéficiaient les équipages.

L'argument de la comparabilité et de la parité

Tel que noté, l'Employeur a constamment argué de 1998 à 2008 que les officiers fonctionnant sous l'Appendice H bénéficiaient d'un facteur d'accumulation de jours de congé annuel supérieur à celui des équipages fonctionnant sous le même système de dotation.

L'argument constamment mis de l'avant par l'Employeur et qui a ultimement réussi en 2008 à convaincre le Comité d'arbitrage d'y mettre fin, est évidemment fondé sur le principe qu'il devrait y avoir égalité ou parité des conditions de travail entre les deux classes d'employés tel que stipulé aux alinéas 148(c) et (d) de la LRTFP. Bien que ce fût alors le cas, le Conseil a conclu qu'une somme forfaitaire serait versée pour compenser la perte de ce droit plus avantageux. Toutefois, le paiement de cette somme compensatoire n'a pas permis de régler de quelque façon que ce soit les problèmes opérationnels inhérents à un facteur d'accumulation de jours de relâche de 1:1 pour les officiers comparativement à 1:1,17 pour les membres de l'équipage.

La Guilde soumet que dans la présente ronde de négociations, le principe d'un traitement juste et équitable des employés qui effectuent un travail analogue exige que le facteur d'accumulation des jours de relâche des officiers soit ajusté afin qu'il soit identique – c'est-à-dire, un ratio de 1:1,17, ce qui serait conforme au principe avancé par l'Employeur lors du dernier conseil d'arbitrage et de la dernière ronde de négociations, soit que le facteur d'accumulation des jours de congé annuel soit ajusté de sorte qu'il soit identique dans les deux cas.

Suite à l'élimination en 2010 du crédit de congé annuel payé supérieur, la Guilde soumet que le principe d'équité, de comparabilité et de parité exige que le ratio d'accumulation des crédits de jours de relâche des officiers et des équipages fonctionnant sous le même système de dotation et travaillant côte à côte sur les mêmes navires soit aussi identique – soit 1:1,17.

Pénalisation des officiers

Suite à l'élimination du facteur d'accumulation de 2,1 de jours de congé annuel payé de la

convention collective des officiers de navire, le facteur de jour de relâche de 1,0 est maintenant inadéquat et pénalise les officiers par rapport aux équipages sous leur supervision directe, lesquels bénéficient d'un facteur d'accumulation de 1,17. Ceci représente une importante différence au niveau des jours de congé accumulés pour chaque jour de travail. En fait, les équipages accumuleront une journée complète additionnelle dans leur banque de congé pour chaque 5 jours de travail. Aucun principe de relations de travail n'appuierait un système permettant à un employé (dans le cas présent, un membre de l'équipage) d'accumuler presque 20 % de congé de plus que l'officier qui le supervise.

Les conditions qui prévalent à l'heure actuelle signifient que les équipages peuvent utiliser leurs crédits de jours de relâche additionnels accumulés en vertu d'un facteur plus avantageux pour maintenir le paiement de leur plein salaire en période d'interruption de service ou d'entretien ou à toutes autres fins personnelles imprévues. Les officiers ayant complété un cycle de travail identique sur le même navire seront forcés d'utiliser un congé personnel qui, avant l'arbitrage de 2008, était supérieur au facteur d'accumulation des jours de congé annuel des équipages. Suite à l'élimination de cet avantage, ce sont les équipages qui bénéficient maintenant d'une réserve de crédits de congé annuel en banque supérieure à laquelle ils peuvent puiser pendant leur cycle de repos.

Comme les équipages et les officiers travaillent sur les mêmes navires en vertu d'un système de dotation identique et qu'ils sont soumis aux mêmes « périodes non-opérationnelles » obligatoires pour repasser ou entretenir le navire, une inégalité et une iniquité injustifiées persisteront entre les équipages et les officiers si les facteurs d'accumulation des jours de relâche ne sont pas ajustés de façon à être identiques.

La Guilde soumet que 70 % de ses membres fonctionnent sous le système de dotation de l'Appendice H. De plus, l'Employeur peut, s'il le désire, imposer ce système à davantage de navires – sur simple « consultation » avec le syndicat.

Tel que noté ci-dessus, les officiers qui fonctionnent présentement sous ce système de dotation ne sont pas rémunérés de façon similaire aux équipages fonctionnant sous le même système ou aux autres officiers affectés à un navire en vertu du système de dotation de l'Appendice J.

Aucun principe de négociation ne justifie le maintien d'un facteur inférieur d'accumulation des jours de relâche pour les officiers. La Guilde demande donc par la présente que ce Conseil accepte sa proposition de modifier l'Appendice H tel que stipulé ci-dessus afin que le facteur d'accumulation des jours de relâche soit le même que celui dont bénéficient les équipages – nommément un ratio de 1,17 jour de relâche accumulé pour chaque jour de travail du cycle en service - soit un ratio d'accumulation identique à celui des équipages.

Le tableau ci-dessous souligne l'iniquité actuelle en vertu de la présente Convention.

Officiers		Membres de l'équipage
Langage actuel	Appendice H Jours de relâche - Généralités (c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où	Annexe E - Système d'accumulation de jours de relâche 1. (e)(i) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'employé est en congé autorisé payé autre

	l'officier est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour ce jour.	qu'un congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en sus de sa rémunération pour ce jour.
# de jours requis pour couvrir la période du congé annuel	56 jours (28 jours de congé annuel; 28 jours pour couvrir la non accumulation de jours de relâche pendant le congé annuel)	56 jours (28 jours de congé annuel; 28 jours pour couvrir la non accumulation de jours de relâche pendant le congé annuel)
# d'heures requises pour couvrir la période du congé annuel	672 heures (12 heures en service x 56)	672 heures (12 heures en service x 56)
Facteur d'accumulation de jours de relâche	1	1,17
Jours de relâche accumulés par cycle	$1 \times 28 = \mathbf{28 \text{ jours/cycle}}$	$1,17 \times 28 = \mathbf{32,76 \text{ jours/ cycle}}$ = 4,76 jours de plus/cycle que les officiers 28,56 jours de plus/année que les officiers

L'iniquité est évidente : Les équipages accumulent une journée complète de relâche de plus par année que les officiers qui fonctionnent sous le même système

Le Conseil constatera à la suite de cette comparaison des conditions de travail des officiers et des équipages fonctionnant sous le système de dotation de l'Appendice H d'accumulation de jours de relâche que les conditions relatives à la longueur d'une journée de travail, le nombre de jours requis pour couvrir la période de congé annuel et le droit au congé annuel sont identiques dans les deux cas.

La Guilde soumet qu'il est intolérable et indéfendable que les équipages accumulent un cycle complet de 28 jours payés pour chaque cycle de 12 mois en travaillant le même nombre d'heures et de jours qu'un officier. Cette situation résulte bien entendu du facteur d'accumulation des jours de relâche, lequel la Guilde a proposé d'ajuster de 1:1 à 1:1,17 afin qu'il soit identique au facteur d'accumulation des jours de relâche stipulé à la convention collective des équipages.

Appendice H - Les comparateurs démontrent qu'un facteur d'accumulation des « jours de relâche » de 1:1,17 est conforme aux normes de l'industrie

La Guilde soumet aussi qu'à la lumière de l'examen des comparateurs externes, tel l'alinéa 148(b) de la LRTFP, le Conseil conviendra qu'un ajustement du facteur à 1,17 est amplement justifié.

CONVENTION COLLECTIVE	ARTICLE
Entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC Groupe : Services de l'exploitation (SV) Expire : 4 août 2014 - Appendice G – Équipages de navires	Annexe E Régime d'accumulation des jours de relâche 1. (e)(i) La journée de travail comprend une période de travail de douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'employé-e est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou un congé annuel payé, il ou elle accumule un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en plus de sa rémunération pour ce jour.
Entente entre Seamaning Services Ltd et la Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) Expire : 2012	19. JOURS DE RELÂCHE ET ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE 19:01 Pour chaque journée à bord du navire, tous les Capitaines et Chefs-mécaniciens accumuleront un (1) jour de relâche avec salaire plus une prime de congé de 0,15 jour.
Entente entre Seaspán Ferries Corporation et la Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) Expire : 2013	ARTICLE 5 Durée de la journée de travail et congé hebdomadaire 5.1 le principe de la semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 ½) est reconnu par ce groupe. Dans l'industrie maritime, comme il est irréalisable de travailler trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, une rémunération équitable leur est assurée en calculant l'accumulation du congé de la manière suivante : b) Pour les officiers qui travaillent douze (12) heures par jour (soit un quart de six-heures en service et six heures de repos ou un quart de travail de douze (12) heures d'affilée) à raison de un virgule vingt-quatre (1,24) jour de congé par journée de travail.
Entente entre Seaspán International Ltd. (Kingcome, Cates et Seaforth) et Syndicat International des Marins Canadiens Expire : 2013	2.12 Congé et rémunération b) Dans le cas d'une journée de travail de douze (12) heures, l'accumulation du congé se fera à raison de 1,24 jour de congé par journée de travail.
Entente entre Western Forest Products et la Guilde de la Marine marchande du Canada	1.16 Congé (Jours de relâche) 10. La méthode de calcul du congé sera de 1,24 jour de congé accumulé pour chaque journée de travail. Ce congé sera accordé au port d'attache.

(GMMC) Expire : 30 septembre 2015	
Entente entre La Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) et Harken Towing Co. Ltd. Expire : 30 septembre 2015	1.16 Congé (Jours de relâche) 10. La méthode de calcul du congé sera de 1,24 jour de congé accumulé pour chaque journée de travail . Ce congé sera accordé au port d'attache.
Entente entre Hodder Tugboat Co. Ltd et la Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) Expire : 30 septembre 2013	1.16 Congé (Jours de relâche) 10. La méthode de calcul du congé sera de 1,24 jour de congé accumulé pour chaque journée de travail . Ce congé sera accordé au port d'attache.
Entente entre Jones Marine Services Ltd. et la Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) Expire : 30 septembre 2013	1.16 Congé (Jours de relâche) 10. La méthode de calcul du congé sera de 1,24 jour de congé accumulé pour chaque journée de travail . Ce congé sera accordé au port d'attache.
Entente entre Svitzer Canada Ltd. et la Guilde de la Marine marchande du Canada (GMMC) Expire : 2013	Article 4 – Durée de la journée de travail Les Capitaines et Chefs-mécaniciens d'Halifax, Port Hawkesbury, Sept-Îles et Baie Comeau accumuleront deux (2) jours de relâche pour chaque journée de travail. Les Lieutenants et Seconds mécaniciens d'Halifax, Port Hawkesbury, Sept-Îles et Baie Comeau accumuleront 1,65 jour de relâche pour chaque journée de travail.

Appendice J et comparaison du système d'accumulation de « jours de relâche »

Tout comme pour les officiers fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche de l'Appendice H, les officiers qui fonctionnent sous le système de dotation de l'Appendice J travaillent en fonction d'un horaire de travail rotationnel « en service » et « de repos ». L'horaire de travail des officiers de l'Appendice J est de 14 jours alors que celui des officiers de l'Appendice H est de 28 jours. Le système rotationnel de dotation de 14 jours de l'Appendice J est le plus proche comparateur du système rotationnel de dotation de 28 jours de l'Appendice H.

Tout comme le système d'accumulation de jours de relâche de l'Appendice H, le système de l'Appendice J est un système rotationnel de dotation en vertu duquel les jours de relâche sont « gagnés ». Les officiers ne reçoivent que la moitié de la rémunération quotidienne gagnée et accumulée pour leurs jours « en service » et le solde des 14 jours du cycle « de repos » est

versé à leur banque de crédits de jours de repos afin de ne pas subir une interruption du paiement de leur salaire lorsqu'ils ne sont pas en service opérationnel actif.

Pendant le cycle « en service » de 14 jours, la plupart des officiers de l'Appendice J sont tenus de demeurer à la station ou à proximité d'une station satellite, lesquelles sont situées dans des endroits stratégiques le long du littoral canadien d'où il est plus facile de lancer au besoin des navires de recherche et de sauvetage. Pendant le cycle de repos de 14 jours, ils retournent à leur lieu de résidence et rejoignent leur famille.

La différence entre les deux systèmes réside dans le fait que la période « en service actif » en vertu de l'Appendice J consiste en 8 heures par jour plus 5,33 heures « d'attente » payées par nuit pendant le cycle de 14 jours en service comparativement à 12 heures par jour pour l'officier fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche de l'Appendice H.

Toutefois, dans le cas des deux systèmes, les officiers sont en attente 24 heures par jour sauf que l'officier qui fonctionne selon le système d'accumulation des jours de relâche de l'Appendice H est vraiment « captif » à bord du navire lorsque celui-ci est en mer pendant le cycle de 28 jours – alors que l'officier de l'Appendice J est « captif » dans le sens qu'il est généralement affecté à un endroit isolé pendant le cycle en service. De plus, pendant le cycle en service, l'officier de l'Appendice J doit pouvoir se rapporter au navire dans les 30 minutes de tout appel de recherche et de sauvetage reçu à la station. Similairement, lorsqu'un navire de l'Appendice H n'est pas en mer, tous les officiers doivent pouvoir retourner au navire en moins d'une heure, et dans certains cas dans les 30 minutes.

Pendant le cycle en service de 14 jours, la journée de travail de l'officier de l'Appendice J est de 8 heures mais 5,33 heures en service d'attente commandé par jour sont aussi rémunérées. (Article 30 (a) – Appendice J) Si l'officier de l'Appendice J doit répondre à un appel, le calcul de la rémunération est le même que lorsqu'un officier fonctionnant sous le système d'accumulation des jours de relâche de l'Appendice H est appelé au travail pendant son cycle de repos de 12 heures.

Ceci signifie qu'il y a bel et bien analogie entre les officiers de l'Appendice H, tenus d'être en poste sur le navire si ce dernier est en mer pour la durée totale du cycle en service, avec les officiers de l'Appendice J.

Explication – si un appel provient à la station de recherche et de sauvetage dans le secteur dans lequel se trouve un navire de l'Appendice H, ce dernier peut être appelé à aider un navire de recherche et de sauvetage de l'Appendice J. En fait, ceci est quelquefois survenu sur la côte est et sur la côte ouest. Ce genre de situation et les autres types urgences suite à des conditions atmosphériques difficiles nécessitant « la présence sur le pont de tous les membres de l'équipage » peut faire en sorte qu'un officier de l'Appendice H soit tenu de travailler pendant son quart de repos de 12 heures alors qu'il est en mer pour un cycle rotationnel en service de 28 jours. Le seul but de l'explication de la rémunération dans ce cas est d'illustrer que la seule différence entre la rémunération versée aux officiers de l'Appendice J et de l'Appendice H concerne leur rémunération habituelle – et non pas la rémunération du temps supplémentaire ou sur appel.

Comme il sera constaté ci-dessous, la différence réside au niveau du facteur d'accumulation des crédits de congé de 1:1,11 « payable » aux officiers de l'Appendice J alors que ce facteur pour les officiers de l'Appendice H n'est que de 1:1 pour des heures de travail similaires.

Les deux groupes d'officiers sont rémunérés à la condition d'être disponibles au gré de l'Employeur 24 heures par jour pendant leur cycle en service. Toutefois, l'analyse de la rémunération par heure travaillée révèle une différence de 11 % (mathématiquement 10,5 %) entre la rémunération d'un officier qui fonctionne selon l'Appendice J comparativement à l'officier qui fonctionne selon l'Appendice H.

Le langage de la convention collective stipule que la rémunération des officiers de l'Appendice J est calculée comme suit :

Appendice J : Calcul de la semaine de 46,6 heures :

8 heures par jour x 7 jours	56 heures
5,33 heures d'attente x 7 jours	37,31 heures
	= 93,3 heures par semaine divisées par deux semaines de service commandé
Total	46,6 heures par semaine

Pendant le cycle en service de 14 jours, l'officier visé par l'Appendice J accumule 93,3 heures de salaire mais ne reçoit que la moitié de ce montant pour le cycle. Ce système permet l'accumulation des crédits nécessaires pour verser une rémunération pendant le cycle de 14 jours en service et le cycle de 14 jours de repos qui vient immédiatement après. Par conséquent, pour toute la période du cycle en service et de repos de 28 jours, l'officier visé par l'Appendice J accumule 186,6 heures de rémunération.

En comparaison, l'officier visé par l'Appendice H est embauché en fonction d'un cycle de 28 jours en service et 28 jours de relâche. Chaque jour de travail en service est de 12 heures mais l'officier reçoit une rémunération pour seulement 6 de ces heures quotidiennes et accumule seulement 1 journée additionnelle de 6 heures dans sa banque d'accumulation des jours de relâche conformément à un facteur d'accumulation de 1:1. Par conséquent, pour un cycle de 28 jours, un officier MAO visé par l'Appendice H reçoit l'équivalent de 168 heures de rémunération alors que l'officier de la même classe visé par l'Appendice J reçoit une rémunération de 186,6 heures et est disponible au gré de l'Employeur pour une même période de 28 jours.

Ceci représente une différence de 18,6 heures par cycle comparable de 28 jours. Sur une base quotidienne, l'officier visé par l'Appendice J reçoit 6,66 heures de rémunération et acquiert 6,66 heures par jour dans sa « banque de jours de repos » pour la partie « de repos » du cycle alors que l'officier visé par l'Appendice H ne reçoit que 6 heures de rémunération par jour et n'acquiert que 6 heures par jour dans sa « banque de jours de relâche » pour la partie « en relâche » du cycle.

La Guilde soumet qu'une fois la comparaison interne des deux types d'officiers visés par la présente convention collective qui travaillent sous un système rotationnel de dotation et d'accumulation de jours de repos similaire, il est clair qu'en fonction de cette comparaison le facteur d'accumulation des jours de relâche de l'Appendice H se doit d'être ajusté à la hausse.

La Guilde soumet une fois de plus que le facteur approprié est un facteur de 1:1,17, soit le facteur d'accumulation dont bénéficient les équipages en vertu d'un système analogue de dotation de 28 jours de relâche.

L'équivalent mathématique d'un facteur d'accumulation de 1:1,11 est appliqué aux officiers visés par l'Appendice J. Il semblerait que les conditions de travail des officiers visés par l'Appendice J soient préférables à celles des officiers visés par l'Appendice H car leur facteur d'accumulation est supérieur, ils sont rémunérés en fonction d'une journée de travail de seulement 8 heures par jour et reçoivent une rémunération par le seul fait d'être « en attente » pour le reste du cycle de 24 heures. En comparaison, les officiers visés par l'Appendice H travaillent 12 heures par jour sans recevoir de rémunération pour une période d'attente mais sont généralement en mer pour une bien plus longue période que les officiers visés à l'Appendice J.

Compte tenu de toutes ces circonstances, la Guilde soumet que la rémunération des officiers visés par l'Appendice J en vertu d'un système de dotation comparable soutien l'argument principal avancé par la Guilde – nommément que le facteur d'accumulation des jours de relâche des officiers visés par l'Appendice H se doit d'être ajusté immédiatement et rétroactivement afin qu'ils bénéficient d'un facteur identique à celui dont bénéficient les équipages depuis déjà plusieurs années – nommément un facteur de 1:1,17.

APPENDICE K - SYSTÈME D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

Langage actuel	Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
Article 30 Durée de travail et heures supplémentaires (f) L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) : 1) pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales; 2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales; et (3) pour chaque heure	Article 30 Durée de travail et heures supplémentaires (f) L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) : 1) pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales; 2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales; et (3) pour chaque heure	Statu Quo

travaillée le deuxième (2 ^e) jour de repos ou jour de repos suivant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et contigus. Par deuxième (2 ^e) jour de repos ou jour de repos suivant, il faut entendre le deuxième (2 ^e) jour ou jour suivant d'une succession ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et contigus.	supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.	
--	---	--

Discussion portant sur le temps double le dimanche (ou le second jour de repos) pour les officiers visés par l'Appendice K

La proposition de la Guilde en matière de temps supplémentaire s'applique uniquement aux officiers travaillant sur des navires selon un horaire de travail conventionnel de 40 heures par semaines tel que défini à l'Appendice K. Leurs heures de travail sont plus clairement définies à l'article 30 de l'Appendice K, lequel stipule essentiellement que leurs heures de travail sont établies de telle sorte que l'officier travaille huit (8) heures par jour; en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine, et que les deux (2) jours de repos sont consécutifs.

La rémunération du temps travaillé en sus de ces heures quotidiennes normales de travail est présentement d'une fois et demie ou deux fois le taux horaire conformément à l'article 30 de l'Appendice K. L'officier devant travailler son premier jour de repos est rémunéré à une fois et demie le taux horaire pour les heures quotidiennes normales travaillées le premier jour de repos et par la suite au taux double si le temps supplémentaire excède huit (8) heures le premier jour de repos. Il est à noter que les heures travaillées le deuxième jour de repos sont rémunérées au taux double, mais que toutefois en vertu du langage actuel, ces jours doivent être consécutifs et contigus pour être admissibles à la rémunération au taux double.

À titre d'exemple, la pratique actuelle signifie que lorsqu'un officier travaille du lundi au vendredi, il n'a droit au taux double que le dimanche s'il a travaillé le samedi, malgré le fait que le dimanche soit un jour de repos.

La Guilde propose d'amender le langage actuel pour que les officiers puissent être rémunérés au taux double pour toutes les heures travaillées leur deuxième jour de repos. Ceci permettrait d'aligner la convention collective de la Guilde avec les conditions applicables aux équipages de navires en vertu de leur propre convention collective et d'ainsi éviter qu'un membre de l'équipage gagne plus le dimanche que l'officier parce qu'il travaille au taux double le dimanche même s'il n'a pas travaillé le samedi.

Voici un extrait pertinent de l'Appendice G, Équipages de navires – Dispositions particulières et taux de rémunération, de la Convention collective des Services d'exploitation de l'AFPC:

2.03 Rémunération des heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée a droit néanmoins à une (1) heure supplémentaire.
- b. Après la première (1^{re}) heure de temps supplémentaire, toute période subséquente d'une demi-heure (1/2) donne droit à l'employé-e de toucher la moitié (1/2) du taux horaire applicable des heures supplémentaires.
- c. Sous réserve de l'alinéa d), l'employé-e est rémunéré au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il ou elle exécute.
- d. L'employé-e est rémunéré au taux double (2) :
 - i. pour le travail accompli après huit (8) heures supplémentaires exécutées en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - ii. pour les heures supplémentaires exécutées pendant ses jours de repos, en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - iii. **pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.**

sauf :

dans le cas des employés visés à l'Annexe C, Moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'Annexe D, Moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'Annexe E, Jours de relâche.

En vertu de la convention collective des équipages de navires l'Employeur verse le double du taux horaire pour toute heure travaillée le deuxième jour de repos et tout jour de repos subséquent sans que l'employé ait été tenu de travailler le premier jour de repos désigné. Cette situation a donné lieu à une iniquité entre les officiers et les équipages des navires. Le deuxième jour de repos des officiers est souvent rémunéré à une fois et demie le taux horaire leur deuxième jour de repos (parce qu'ils n'ont pas travaillé leur premier jour de repos) alors que les employés qu'ils supervisent sont rémunérés au taux double.

Exemple :

Un officier au taux horaire maximal SO-MAO-3 en vertu de la convention collective actuelle gagnerait 39,10 \$ de l'heure (26,07 x 1,5) au taux d'une fois et demie le taux horaire, alors qu'il superviserait en même temps et pendant le même quart un membre de l'équipage DED-3 qui en vertu de sa propre convention collective actuelle gagnerait 46,12 \$ (23,06 x 2) au double du taux horaire. **En d'autres termes, l'officier du navire gagne 7,02 \$ de moins de l'heure que le membre de l'équipage qu'il ou elle supervise lors du même quart de travail sur le même navire.**

Le langage actuel crée un problème d'iniquité salariale car plusieurs équipages gagnent des salaires plus élevés ou similaires à ceux des officiers. La proposition de la Guilde permettrait d'éliminer cette iniquité.

Dans une récente sentence arbitrale du président du Conseil Tate, le Conseil concédait au Syndicat l'annulation de la section de la convention collective qui limitait la rémunération du

temps supplémentaire à 1,5 fois le taux horaire normal lorsque le temps supplémentaire était effectué le deuxième jour de repos.

Voir l'**onglet 2** du Recueil de sources de la Guilde, *ACEP vs. Conseil du Trésor*, (12 juillet 2012) (Tarte)

Nous soumettons que la modification proposée par la Guilde est précisément ce qui est énoncé et reconnu à l'alinéa 148(c) de la LRTFP, lequel stipule que ce Conseil doit prendre en considération les échelons appropriés entre les divers postes occupés au sein de la fonction publique. De plus, comme cet alinéa concerne un nombre limité de membres d'unités de négociations, soit ceux qui travaillent 40 heures par semaine, le coût additionnel ne risquerait pas de soulever un problème en regard de l'alinéa 148(e) de la LRTFP.

COMPARATEURS

CONVENTION COLLECTIVE	ARTICLE
Entente entre le Groupe services d'exploitation (SV) et le Conseil du Trésor et l'AFPC Expire le 4 août 2014 - Appendice G – Équipages de navires	2.03 (d) L'employé-e est rémunéré au taux double (2) : (iii) pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.
Entente entre le Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Côte est) Groupe : Réparation des navires Expiré le 31 mars 2011	6.09 Rémunération des heures supplémentaires Sous réserve de la clause 6.13, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants : a. au cours d'une période ininterrompue ou de la même journée, jusqu'à un maximum de seize (16) heures, deux (2) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de huit (8) heures, ainsi que pour toutes les heures effectuées un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;
Entente entre le Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) Groupe : Réparation des navires Expiré le 30 janvier 2012	16.09 Rémunération des heures supplémentaires Sous réserve de la clause 16.11, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants : a. deux (2) fois le taux normal pour chaque heure supplémentaire effectuée après l'horaire de travail normal jusqu'à un maximum de seize (16) heures pendant un jour de travail normal, du lundi au vendredi inclusivement, et pour toutes les heures effectuées pendant un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;

Entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) Groupe : Réparation des navires Expiré le 31 décembre 2011	15.10 Rémunération des heures supplémentaires Sous réserve de la clause 15.14, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants : a. deux (2) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de huit (8) heures au cours d'une période de travail ininterrompue ou en sus de huit (8) heures au cours de la même journée jusqu'à un maximum de seize (16) heures au cours d'une période de travail ininterrompue, ainsi que pour toutes les heures effectuées un jour de repos jusqu'à concurrence de seize (16) heures;
--	---

ÉCHELLES SALARIALES ET INDEMNITÉS

Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
Augmentation annuelle de 2,9 % de tous les taux de rémunération et indemnités pour une période de 3 ans.	Augmentation annuelle de 1,5 % de tous les taux de rémunération (excluant les indemnités) pour une période de 3 ans.

Proposition normalisée de l'Employeur

Ce Conseil n'est pas sans savoir qu'au cours des quelques dernières années, l'Employeur a soumis aux différentes unités de négociations une proposition normalisée quant aux augmentations de salaire de 2,3 %, 1,5 %, 1,5 % et 1,5 % pour toute la fonction publique fédérale, sous forme d'offre finale non négociable. Ces chiffres proviennent de l'Énoncé économique et financier de 2008 du gouvernement fédéral qui stipule que ces augmentations minimales représentent des augmentations raisonnables de salaire pour les membres de ces unités de négociations tout en étant abordables pour le gouvernement.

Voir l'**onglet 4** des propositions de la Guilde « Énoncé économique et financier du 27 novembre 2008 », p.54.

Malgré ces propositions normalisées présentées un peu partout par le Conseil du Trésor, certaines unités de négociations ont obtenu des augmentations au-delà de ces chiffres mais y sont parvenues en acceptant l'élimination des dispositions en matière d'indemnité de départ volontaire de leurs conventions collectives.

Le Conseil du Trésor a abondamment expliqué à plusieurs unités de négociations, incluant la Guilde, que l'élimination des dispositions en matière d'indemnité de départ volontaire est une précondition à la clôture des négociations et que le défaut d'accepter cette condition résulterait en une impasse à la table de négociations. Par conséquent, plusieurs unités de négociations ont perdu cet avantage en retour de hausses de salaire plus importantes pour tous les membres de l'unité de négociation. Selon l'Employeur, plus de 100 000 employés syndiqués de l'administration publique centrale ont accepté l'élimination des indemnités de départ volontaire, soit dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une démission.

Voir l'**onglet 5** des propositions de la Guilde, « Mise à jour sur les négociations collectives du Conseil du trésor du Canada »

Tel qu'illustré au tableau ci-dessous, dans les cas où le Conseil du Trésor et les syndicats de la fonction publique ont accepté d'éliminer l'indemnité de départ volontaire, ils en sont venus à une entente concernant des hausses salariales de 1,75 %, 1,5 % et 2 %.

Fonction publique fédérale

Employeur	Syndicat	2011	2012	2013	2014	Note
Conseil du Trésor	AFPC (Services d'exploitation incluant les équipages de navires (SV))	1,75 %	1,5 %	2,0 %		Hausse salariale «d'harmonisation» aussi négociée en date du 1er avril 2013
Conseil du Trésor	Architecture/Génie/ Arpentage (Groupe NR)	1,75 %	1,5 %	2,0 %		Montants additionnels de « restructuration » négociés en 2011 et 2012
Conseil du Trésor	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (CAW-Canada)	1,75 %	1,5 %	2,0 %		
Conseil du Trésor	AFPC (Enseignement et bibliothéconomie)	1,75 %	1,5 %	2,0 %		
Conseil du Trésor	AFPC (Service des programmes et de l'administration)	1,75 %	1,5 %	2,0 %		
Conseil du Trésor	Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1,75 %	1,5 %	2,0 %		Montants additionnels de « restructuration » négociés en 2011

Même s'il ne fait aucun doute que le Conseil du Trésor demandera à ce Conseil d'adopter les hausses salariales ci-dessus pour la présente convention, la Guilde soumet que la nature et le statut de la présente unité de négociations et l'importance critique de son travail pour le gouvernement du Canada exige que ce Conseil ne se conforme pas à une approche aussi rigide, régressive et contraire à tous les principes de relations de travail et de convention collective du pays libre et démocratique qu'est le Canada.

Problèmes de recrutement et de rétention de la Garde côtière et nécessité d'une rémunération concurrentielle

Le premier critère énoncé à l'alinéa 148 de la loi stipule que ce Conseil est requis de considérer « la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens ». En date de 2012, le « recrutement et la rétention » est devenu un facteur critique pour la Garde côtière

canadienne. Les pressions très particulières et immédiates exercées à l'heure actuelle sur la Garde côtière canadienne ont propulsé ce problème en première ligne des préoccupations.

i. Concurrence avec le secteur privé

Les gestionnaires de la Garde côtière canadienne ont constaté que les pressions exercées sur la main-d'œuvre exacerbent, en partie, les problèmes de recrutement et de rétention au sein des officiers de navires. Ils déclarent que les autres employeurs embauchent continuellement du personnel naviguant, ce qui rend encore plus difficile la planification des RH.

Voir l'**onglet 6** des propositions de la Guilde, « Plan stratégique des ressources humaines 2010-2013 de la Garde côtière canadienne »

La flotte a besoin d'officiers possédant des certificats de compétence valides pour des postes-clés pour que ses navires puissent naviguer. Les autres départements fédéraux, comme Travaux publics et Services gouvernementaux, les projets d'acquisition de navires et Transport Canada, de même que des flottes commerciales, recrutent depuis toujours parmi les rangs des officiers possédant des certificats de compétence de haut niveau de la Garde côtière canadienne.

Voir l'**onglet 7** des propositions de la Guilde, « Prévisions de l'attrition et du remplacement des officiers de navire de la Garde côtière canadienne »

Un autre facteur incitant les officiers à saisir des opportunités de travailler dans le secteur privé découle de la longueur potentielle des délais inhérents au processus de dotation du gouvernement fédéral avant qu'un poste, peu importe lequel, soit comblé. Ceci peut s'avérer très frustrant pour l'officier possédant un certificat de niveau supérieur à celui de son poste substantif et qui désire obtenir une promotion à un poste sur un navire où il assumerait des responsabilités accrues et bénéficierait d'une rémunération plus avantageuse.

Voir l'**onglet 7** des propositions de la Guilde.

Comme la Guilde est l'agent de négociation de plusieurs employeurs du secteur maritime privé, elle a, à maintes reprises, constaté la prévalence de cette tendance selon laquelle certains employeurs du secteur privé offrent une rémunération plus concurrentielle que la Garde côtière canadienne ou le DDN. Les officiers de la Garde côtière sont perçus par les firmes de « chasse aux cadres » de la marine marchande comme d'excellents employés à recruter dans le secteur privé car leurs certificats, formation, examens médicaux et passeports sont à jour. Ils sont essentiellement « prêts à travailler ».

ii. Taux d'attrition

La Garde côtière est de plus confrontée à une toute autre réalité – une main-d'œuvre vieillissante. Un grand nombre d'employés sont déjà admissibles à la retraite et ce nombre augmente de jour en jour.

Selon le Plan stratégique des ressources humaines 2010-2014 de la Garde côtière canadienne, les taux d'attrition de 2010 étaient à leurs plus hauts niveaux depuis 2006 en raison du nombre accru de départs à la retraite et de taux d'attrition augmentant d'une année à l'autre. D'ici 2015, la Garde côtière prévoit perdre environ 30 % du total de sa main-d'œuvre. La Garde côtière a constaté la tendance de l'accélération des départs à la retraite et reconnaît qu'elle devra faire preuve « d'imagination et d'innovation si elle veut recruter un nombre suffisant de personnes

techniquement qualifiées. »

Voir l'**Onglet 8** des propositions de la Guilde, « Plan stratégique des ressources humaines 2010-2014 de la Garde côtière canadienne »

Une des façons identifiée par la Garde côtière canadienne pour surmonter les défis en termes de recrutement consiste à promouvoir la gamme complète de ses avantages en mettant l'accent sur la sécurité d'emploi, le salaire, les avantages sociaux, la caisse de retraite et les opportunités d'apprentissage et de développement. Voir l'**onglet 8** des propositions de la Guilde en page 20.

iii. Élargissement des responsabilités de la Garde côtière

Dans son Plan des ressources humaines, l'employeur – la Garde côtière canadienne – reconnaît aussi la nature expansible de son travail face aux défis en matière de recrutement et de rétention. Le plan souligne que depuis 2005, le Gouvernement du Canada a alloué 1,4 milliard de dollars pour l'acquisition de 15 gros navires pour la Garde côtière. Voir l'**onglet 6** des propositions de la Guilde en page 6.

De plus, elle souligne que :

« Une sécurité nationale accrue au Canada a été identifiée comme une priorité du gouvernement. Le gouvernement du Canada a beaucoup investi dans plusieurs secteurs...incluant le secteur maritime. La GCC contribue à ces efforts de par l'utilisation de sa flotte, son expertise sur l'eau et la panoplie de systèmes de surveillance des navires pour ainsi améliorer la reconnaissance de menaces potentielles pour la sécurité maritime, le soutien à l'exécution de la loi et à la réactivité sur l'eau, et améliorer la collaboration entre les ministères et agences faisant partie de la communauté de la sécurité maritime. »

Voir l'**onglet 8** des propositions de la Guilde en page 7.

Le budget fédéral de 2012 identifie aussi le renouvellement de la flotte de la Garde côtière canadienne comme une priorité du gouvernement :

Favoriser la création d'emplois en renouvelant la flotte de la Garde côtière canadienne, en soutenant la participation des PME à la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale, en investissant dans l'infrastructure de transport (notamment les chemins de fer et les ports) et en fournissant des fonds au titre des installations d'infrastructure publique communautaires.

Voir l'**onglet 9** des propositions de la Guilde, « Croissance de l'emploi et prospérité à long terme : Plan d'action économique de 2012 : le budget en bref » en page 8

Au cours des quelques dernières années le gouvernement s'est penché davantage sur l'affirmation de la souveraineté canadienne au large de ses côtes, et plus particulièrement dans l'Arctique. Les initiatives du gouvernement en la matière incluent un nouveau brise-glace polaire pour la Garde côtière canadienne (GCC), des sommes additionnelles allouées à d'importants projets de recherches, et une présence accrue des Forces canadiennes dans le Grand Nord. Le gouvernement Harper a déclaré à plusieurs reprises déjà que le Canada persévérerait dans ses efforts d'affirmation de sa souveraineté au large de ses côtes, et plus particulièrement dans l'Arctique. Il est écrit au chapitre 3 du Plan budgétaire de 2012 :

Station de recherche du Canada dans l'Extrême-Arctique

Le Plan d'action économique de 2012 annonce l'engagement permanent du gouvernement d'établir la Station de recherche du Canada dans l'Extrême-Arctique.

Le Plan d'action économique du Canada jetait les bases nécessaires pour établir une station de recherche de calibre mondial dans le Nord. Comme l'a annoncé le premier ministre en août 2010, cette station sera située à Cambridge Bay. Une fois établie, la station assurera une présence constante dans la région et ancrera le réseau d'infrastructures de recherche partout dans le Nord canadien, une réalisation importante à l'appui de la Stratégie pour le Nord du gouvernement. Dans les prochains mois, le gouvernement annoncera les prochaines étapes pour l'établissement de la Station de recherche du Canada dans l'Extrême-Arctique.

Ces ambitions exprimées par le gouvernement fédéral soulèvent de sérieuses questions quant à la capacité du gouvernement à fournir la main-d'œuvre nécessaire pour les réaliser, lesquelles incluront la nécessité de patrouiller la très longue côte polaire et d'attirer suffisamment d'individus qualifiés et compétents pour appliquer ces plans stratégiques.

Voir les **onglets 10 et 11** des propositions de la Guilde, « *Le contrôle des eaux de l'Arctique canadien : rôle de la Garde côtière canadienne* » et « *Énoncé de la politique étrangère du Canada pour l'Arctique* ».

Les officiers et équipages de la Garde côtière sont les principaux gardiens et patrouilleurs du littoral frontalier du Canada. Comme la sécurité nationale est de plus en plus importante pour les Canadiens et Canadiennes, il devient nécessaire de développer une structure de rémunération et d'avantages sociaux équitable et raisonnable pour encourager les jeunes Canadiens et Canadiennes à s'engager dans cette voie d'une importance vitale. Le Canada possède le plus long littoral au monde, lequel attire l'attention alors que les problèmes de sécurité concernent de plus en plus son littoral frontalier à peine défendu.

Compte tenu des questions soulevées ci-dessus, il est essentiel que le gouvernement fédéral propose un programme de rémunération et de congé concurrentiel et attrayant pour que le Canada puisse faire face à la nécessité de remplir toutes les fonctions critiques que les officiers des navires du Gouvernement accomplissent au nom des Canadiens et Canadiennes. Il est évident pour la Guilde que cette ronde de négociations est un moment mal choisi pour éliminer les conditions d'emploi avantageuses dont bénéficient à l'heure actuelle les officiers et qu'il convient plutôt de s'assurer que la rémunération et les autres dispositions et conditions d'emploi des officiers soient améliorées afin de les rendre concurrentielles au sein de la Garde côtière et sur un pied d'égalité avec celles du secteur privé.

Conditions économiques canadiennes et capacité de payer

Un important facteur à considérer lors de l'attribution d'une hausse des salaires est communément appelée la « capacité de payer ». À cet égard, les arbitres ont constamment statué que «les employeurs de la fonction publique ont toujours la *capacité de payer* en ayant recours directement ou indirectement au droit d'imposer. Dans la fonction publique, la *capacité de payer* signifie simplement que l'employeur, pour des raisons souvent politiques, ne veut pas payer. »

Teplitsky, Martin, « *Capacité de payer dans le secteur public : Point de vue d'un arbitre* » (1991) 2 Annuaire des relations de travail, 277 à 280, fn. 8.

Bien que la « capacité de payer » ne soit pas l'unique facteur à considérer, la Guilde soumet qu'il faudra le garder présent à l'esprit lorsque ce Conseil étudiera les divers autres facteurs incluant l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du Gouvernement.

L'économie canadienne ne fut pas frappée aussi lourdement par la récession mondiale que celle d'autres pays et, en fait, le Budget en bref de 2012 du Canada stipule que non seulement l'économie canadienne accuse une solide croissance parmi les pays du G7 mais que la croissance de l'emploi se maintient et que l'économie canadienne demeure « résiliente » et affiche une « croissance soutenue » :

- L'économie canadienne est demeurée résiliente malgré la faiblesse extérieure, traduisant une croissance soutenue au pays.
- À l'échelle du Groupe des Sept (G-7), l'économie canadienne a été la plus performante au cours de la récession et de la reprise. Ce résultat découle de la solidité de nos facteurs économiques fondamentaux et du soutien généré en temps opportun par la phase de stimulation du Plan d'action économique du Canada.
- Le nombre de Canadiennes et de Canadiens ayant un emploi aujourd'hui est de 610 000 supérieur à celui de juillet 2009. Le Canada est le pays du G-7 où l'emploi a le plus progressé pendant la reprise. La durabilité de cette forte performance a donné lieu à la création de plus de 1,1 million de nouveaux emplois depuis le début de 2006.

Voir l'**onglet 9** des propositions de la Guilde, « Croissance de l'emploi et prospérité à long terme : Plan d'action économique de 2012 : le budget en bref » en page 14

De plus, le Budget de 2012 confirme que la reprise économique au Canada bat son plein et que la production économique du Canada se situe « bien au-dessus des niveaux observés avant la récession » :

Depuis 2006, le gouvernement a soutenu la sécurité et la prospérité des Canadiens et fait la promotion des entreprises et de l'investissement pour créer des emplois. Lorsque la crise financière et économique mondiale a frappé, la force de ces facteurs sous-jacents a aidé le Canada à éviter une récession longue et profonde. Puisque le Canada jouissait d'une situation financière solide avant la crise, le gouvernement a eu la marge de manœuvre requise pour lancer la phase de stimulation du Plan d'action économique du Canada, dont les mesures ciblées et temporaires ont été mises en œuvre en temps opportun afin de produire un effet maximal. Ce plan s'est avéré l'un des programmes les plus vigoureux d'intervention en réponse à la récession mondiale parmi les pays du Groupe des Sept (G7).

La production économique du Canada se situe aujourd'hui bien au-dessus des niveaux observés avant la récession, et plus de 610 000 emplois ont été créés depuis le début de la reprise, en juillet 2009, ce qui constitue le meilleur résultat au sein du G7.

Voir l'**onglet 9** des propositions de la Guilde, en page 4

Le Budget 2012 poursuit en identifiant le « renouvellement de la flotte de la Garde côtière canadienne » comme une priorité du Gouvernement :

Favoriser la création d'emplois en renouvelant la flotte de la Garde côtière canadienne, en soutenant la participation des PME à la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale, en investissant dans l'infrastructure de transport (notamment les chemins de fer et les ports) et en fournissant des fonds au titre des installations d'infrastructure publique communautaires.

Voir l'**onglet 9** des propositions de la Guilde, en page 8

En date d'août 2012, Statistique Canada indiquait que l'Indice des prix à la consommation de 2011 se chiffrait à 2,9 et que pour le début de l'année à date il atteignait 1,8.

Voir l'**onglet 13** des propositions de la Guilde, « Faits saillants des négociations collectives, Août 2012 - Ministère du Travail »

L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada pour la période de 12 mois se terminant en octobre 2012 accuse une hausse de 1,2 %, soit une hausse identique à celle d'août et septembre.

Voir l'**onglet 13** des propositions de la Guilde, « Indice des prix à la consommation, Oct. 2012 »

Compte tenu de ces données, la Guilde soumet que la proposition de l'Employeur concernant une hausse de la rémunération de 1,5 %, excluant les indemnités, n'est ni conforme aux conditions économiques du Canada en cette période de reprise, ni avec la capacité de payer du Gouvernement. La Guilde demande que ce Conseil accepte sa proposition concernant l'augmentation des salaires et des indemnités.

L'alinéa 148 justifie l'augmentation générale proposée par la Guilde en matière d'avantages économiques

Le Conseil n'est pas tenu d'entériner les augmentations économiques « normalisées » proposées par l'Employeur.

L'alinéa 148 de LRTFP accorde spécifiquement à ce Conseil juridiction en matière d'augmentations de salaire équitables et raisonnables et comparable à celles accordées à d'autres employés occupant des postes similaires dans les secteurs public et privé. Une juste rémunération a toujours été considérée comme une rémunération proportionnée au coût de la vie. Tel que noté ci-dessus, l'Indice des prix à la consommation était de 2,9 % en 2011.

Lors de l'examen des comparateurs de l'industrie maritime privée pour une période identique à celle de la présente convention, le Conseil constatera que les augmentations se chiffrent en moyenne à 2,9 % - soit un taux qui permet aux officiers œuvrant dans le secteur privé de l'industrie maritime de garder le pas sur l'indice des prix à la consommation et sur l'inflation.

Le Conseil constatera que plusieurs conventions collectives de l'industrie maritime privée contiennent des clauses d'ajustement au coût de la vie (COLA) liées directement aux hausses annuelles de l'IPC. La Guilde soumet que pour attirer et retenir suffisamment d'officiers pour faire face à la demande établie par le gouvernement fédéral dans son plan des ressources humaines visant à élargir le terrain d'action de la Garde côtière, ce Conseil devra accorder des hausses économiques similaires à celles négociées librement dans l'industrie maritime privée. Ces augmentations sont d'environ 2,9 % par année.

Pour toutes ces raisons, la Guilde demande au Conseil de se prononcer en faveur de sa proposition qui prévoit des augmentations de salaires, incluant spécifiquement les indemnités, de 2,9 % par année pour les trois années de la présente convention collective.

Comparateurs de la rémunération

Voici la liste des ajustements moyens des salaires publiés par RHDCC :

	Jan 2012	Fév 2012	Mars 2012	Juin 2012	Juil 2012	Août 2012	Moyenne
Secteur public	2,3 %	1,7 %	1,3 %	2,0 %	0,9 %	2,4 %	1,8 %
Secteur privé	2,4 %	2,6 %	3,1 %	2,2 %	1,2 %	1,6 %	2,2 %

Le rapport du premier trimestre souligne aussi que dans les milieux de travail sous juridiction fédérale, 6 ententes majeures ont été conclues pour des augmentations moyennes de 2,8 %. De ces ententes, cinq sont du secteur privé, alors qu'une seule est du secteur public (560 employés non accrédités de Marine Atlantique Inc.)

Voir les onglets 15 et 16 des propositions de la Guilde « Profil du marché du travail canadien, mars 2012 » et « Principales ententes conclues, par mois »

	2011	2012	2013	2014	2015
Industrie maritime¹	2,89 %	2,84 %	2,72 %	3,03 %	3,66 %

Comparateurs de l'industrie maritime privée

Tel qu'indiqué dans le présent document, les problèmes de rémunération et de comparabilité, tant internes qu'externes dans le secteur privé, proviennent en grande partie de l'urgence du recrutement et de la rétention et de la nécessité d'offrir une rémunération et des avantages concurrentiels et comparables à ceux dont bénéficient les employés du secteur privé.

Employeur	Syndicat	2011	2012	2013	2014	2015	Notes
Administration de pilotage de l'Atlantique (Pilotes)	Guilde de la Marine marchande du Canada		2,0%	2,50%	2,50%	3,0%	Expire le 31 janvier 2016
Administration de pilotage de l'Atlantique (Capitaines de vedettes)	Guilde de la Marine marchande du Canada		2,0%	2,0%	2,0%	2,25%	Expire le 31 décembre 2015
Bay Ferries Limited (Officiers de pont)	Guilde de la Marine marchande du Canada	2,0%	2,0%	2,0%			Expire le 31 décembre 2013
Marine Atlantique Inc. (Capitaines, chefs-mécaniciens, chefs-électriciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	2,0%	2,0%				2009 : 2,8 % 2010 : 2,8 % Expire le 31 décembre 2012
Marine	Guilde de la	2,5%	2,5%	2,5%			Expire le 31

¹ Moyennes annuelles calculées en fonction des comparateurs de l'industrie ci-dessous.

Atlantique Inc. (Officiers de pont, mécaniciens, électriciens)	Marine marchande du Canada						décembre 2013
Northumberland Ferries Limited (Officiers de pont)	Guilde de la Marine marchande du Canada	2,84%	2,0%	2,0%			Expire le 31 décembre 2013
Svitzer Canada Limited	Guilde de la Marine marchande du Canada	2%	2,9%	Le plus élevé de l'IPC ou 2%			Expire le 31 décembre 2013
Océan Remorquage Trois-Rivières (Capitaines de remorqueurs & capitaines de vedettes)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,5%	3%	2,5%			Expire le 27 septembre 2014
ArcelorMittal Mines Canada (Officiers en génie maritime)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,5%	4,93%	4,12%	5,3%	4,2%	2016 : 5,1 % Expire le 31 mai 2017
ArcelorMittal Mines Canada (Capitaines de remorqueurs)	Guilde de la Marine marchande du Canada		3,5%	4,93%;	4,12%	5,3%	2016 : 4,2 % 2017 : 5,1 % Expire le 31 août 2017
ArcelorMittal Mines Canada (Pilotes maritimes)	Guilde de la Marine marchande du Canada		7,5%	4,93%	4,12%	5,3%	2016 : 4,2 % 2017 : 5,1 % Expire le 31 mai 2017
LPA (Capitaines de vedettes & mécaniciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	1,60%	2,00%	2,40%			2010 : 1,50% Expire 2013
Groupe Océan Qc (Capitaines de remorqueurs)	Guilde de la Marine marchande du Canada	2,76%	COLA	COLA			2010 : COLA Expire 2013
Groupe Océan Qc (Capitaines de vedettes)	Guilde de la Marine marchande du Canada	2,00%	2,75%	3,00%	3,00%	3,70%	2010 : 2,00 %
Desgagnes Marine Cargo (Officiers de pont et mécaniciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,00%	2,50%	2,50%	2,50%	2,75%	2016 : 3,50 %
Desgagnes	Guilde de la	3,00%	2,50%	2,50%	2,50%	2,75%	2016 :

Marine Pétro (Officiers de pont et mécaniciens)	Marine marchande du Canada						3,50 %
Seamanning Services Ltd (Au nom de A.P. Moller-Maersk A/S) (Capitaines & chefs- mécaniciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,00%	3,00%				Augmentation équivalente à l'IPC s'il excède l'augmentation accordée pour les 12 mois précédents Expire le 31 décembre 2012
Seamanning Services Ltd (Au nom de A.P. Moller-Maersk A/S) (Officiers de pont & officiers mécaniciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,00%	3,00%				Augmentation équivalente à l'IPC s'il excède l'augmentation accordée pour les 12 mois précédents Expire le 31 décembre 2012
Comtug Ltd (Capitaines & Chefs- mécaniciens)	Guilde de la Marine marchande du Canada	3,00%	3,00%	3,00%			Expire le 31 août 2014
Cancrew Enterprises Limited (Umiak 1) (Tous les officiers accrédités)	Guilde de la Marine marchande du Canada	6,0%	Le plus élevé de 2,0% ou COLA	Le plus élevé de 2,0% ou COLA			Expire le 30 juin 2014
Algoma Central Marine	Syndicat International des Marins Canadiens	3,71%	COLA	COLA			
Association des Employeurs Maritimes de la Colombie- Britannique	International Longshore and Warehouse Union	2,5%	2,5%	2,5%	2,8%		COLA si l'IPC pour Vancouver excède 2,9 % pour la période de 12 mois terminée le 31 mars 2016 (3,2 % en 2017; 3,6 % en 2018). Voir la formule à l'addenda 3.
Algoma Central Lakers	Travailleurs canadiens	3,0%	2,0%	Le plus élevé	Le plus élevé		COLA est la moyenne

(Prédominant Upper Lakes Shipping)	de l'automobile			de 2,0% ou COLA	de 2,0% ou COLA		annuelle de Statistique Canada de jan-déc
Moyenne		2.89	2.84	2.72	3.03	3.66	

Fonction publique autre que fédérale

Employeur	Syndicat	2011	2012	2013	2014	2015
B.C. Ferry Services Inc.	B.C. Ferry and Marine Workers Union (personnel accrédité et non accrédité)		Hausse moyenne annuelle de 2,1 % pour les 36 mois de la convention collective expirant en octobre 2015			
Ville d'Ottawa	SCFP section locale 503	2.75%	1.91%	1.91%		
Ville d'Ottawa – OC Transpo	SUT section locale 279	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.25%

Propositions de la Guilde en matière d'augmentation des indemnités et des avantages économiques

En considération des indemnités proposées par la Guilde à la lumière des facteurs législatifs, la Guilde soumet que les augmentations proposées sont conformes aux objectifs mêmes du Gouvernement en ce qui a trait à la Garde côtière canadienne et mandatées par l'alinéa 148 de la LRTFP.

Il est important que le Conseil note que ces indemnités ne sont pas globales de par leur nature. Les « indemnités » sont définies à l'article 2 de la convention collective comme : « ... la rémunération versée pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires ou dans le cas d'un élève-officier de la Garde côtière canadienne, tout montant à verser pour aider au paiement des dépenses faites en tant qu'élève-officier. » Ces indemnités ne représentent pas des sommes importantes pour l'Employeur car elles ne s'appliquent qu'à un petit nombre d'officiers à qui l'Employeur demande d'exécuter une fonction spécifique ou supplémentaire.

À titre d'exemple, l'indemnité mensuelle de spécialiste en sauvetage ne s'applique qu'au spécialiste en sauvetage accrédité qui reste qualifié et est affecté à un poste en mer en vertu duquel il peut être appelé à effectuer de telles tâches. L'indemnité mensuelle pour abordage armé n'est versée qu'à l'officier ayant complété la formation spécialisée, qui reste qualifié et qui est affecté à un poste sur l'un des patrouilleurs océaniques équipés d'armements spéciaux à des fins d'application de la loi sur les pêches, et qui peut être appelé à participer à des abordages armés.

La Guilde soumet qu'aucune de ces indemnités sous forme de compensation pour des fonctions et responsabilités additionnelles n'ont été rajustées de façon à être proportionnées à l'inflation et que les quelques augmentations mineures proposées par la Guilde en ce sens ne posent aucun problème de coût pour l'Employeur et la situation économique canadienne, surtout si l'on tient compte du fait qu'elles ne sont plus proportionnées avec le coût de la vie depuis longtemps.

Au stade initial des négociations, la Guilde avait proposé d'augmenter certaines indemnités, laquelle proposition avait été unilatéralement rejetée par l'Employeur. La Guilde a donc choisi de ne pas soumettre à l'arbitrage une proposition spécifique aux indemnités mais plutôt une augmentation généralisée des salaires et indemnités de 2,9 % par année pour la durée de la convention collective. L'Employeur, par contre, a proposé des augmentations de salaire de 1,5 % par année mais en excluant spécifiquement les indemnités de cette proposition.

Aucun principe de relations de travail ou de négociation collective ne peut appuyer cette proposition de l'Employeur d'exclure toutes les indemnités des augmentations économiques à appliquer à une convention collective. En fait, dans les deux plus récents arbitrages de 2004 et 2008, les Conseils ont appliqué des taux annuels d'augmentations économiques et l'arbitre Mitchnick dans sa sentence arbitrale de 2004 citait explicitement que les augmentations annuelles seraient appliquées spécifiquement aux **indemnités** des officiers **aux mêmes dates**, comme cela a toujours été le cas par le passé.

Voir les **onglets 3 et 4** du Recueil de sources de la Guilde, *CMSG vs. Conseil du Trésor* (13 août 2004) (Mitchnik) et *CMSG vs. Conseil du Trésor* (27 juin 2008) (Tarte).

La Guilde soumet qu'il n'existe aucun précédent ou pratique permettant d'exclure les indemnités des augmentations économiques généralisées appliquées globalement aux conventions collectives quant aux avantages monétaires et demande que le Conseil applique aux indemnités dans leur ensemble les augmentations économiques octroyées « comme cela a toujours été le cas par le passé. »

À l'exclusion de l'indemnité pour travail salissant dont nous reparlerons plus loin, le tableau suivant se veut une liste des indemnités et circonstances exceptionnelles dans lesquelles elles seraient versées. Tel que noté ci-dessus, la Guilde soumet que rien ne peut justifier de refuser d'appliquer les augmentations économiques aux indemnités accordées aux officiers. Ceci n'est pas et ne peut pas représenter une somme importante pour l'Employeur.

Indemnité	Critères d'admissibilité
Article 25 : Indemnité de repas et de logement	Versée lorsque l'officier travaille sur un navire sur lequel les repas et (ou) le logement normalement fournis ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et (ou) le logement.
Appendice E : Élève-officier de la garde côtière canadienne : Indemnité mensuelle	Indemnité mensuelle de formation de l'élève-officier.
Appendice E : Élève-officier de la garde côtière canadienne : Indemnité de formation en mer	Versée à l'élève-officier qui entreprend sa formation en mer en plus de l'indemnité mentionnée ci-dessus.
Appendice G : Indemnité de	Versée aux officiers en reconnaissance des

responsabilités supplémentaires ²	responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions 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 » de la DN ou de pilote de port de la DN.
Appendice F : Indemnité de spécialiste de sauvetage ³	Le spécialiste en sauvetage accrédité reçoit une indemnité mensuelle pour chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où il peut être tenu d'exercer de telles fonctions.
Appendice F : Indemnité pour application de la Loi sur les pêches	Versée à l'officier qui a suivi la formation exigée et qui est affecté à un poste en mer où il peut être tenu de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.
Appendice F : Indemnité d'abordage armé	Versée à l'officier affecté sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et Océans muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi et où l'Employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.
Appendice F : Indemnité de plongée	Versée à l'officier tenu de travailler en plongée et de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires.
Appendice F : Indemnité d'intervention en cas d'urgence nucléaire	Versée aux officiers de navires qui travaillent à BFC Esquimalt et BFC Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne de telles tâches.

ARTICLE 40 – INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

Une autre iniquité entre les officiers et les membres de l'équipage

La raison d'être de « l'indemnité de travail salissant » est de compenser les officiers et les équipages qui effectuent des tâches dans des conditions « salissantes » en leur versant une prime qui dans le langage actuel équivaut à une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail salissant effectuée. Cette prime est calculée au prorata pour chaque période de quinze minutes de travail. Typiquement, le « travail salissant » est effectué par des employés qui effectuent des tâches mécaniques et électriques, incluant les officiers du génie et les officiers électriciens qui procèdent aux réparations et à l'entretien sous

² Selon l'Appendice G, l'Indemnité de responsabilités supplémentaires (IRS) 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 des cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ »

³ Selon l'Appendice F, les indemnités versées en vertu de cet Appendice « sont prises en compte dans le calcul de la paye aux fins de l'article 29 Indemnité de départ. »

les ponts.

Le type de travail qui constitue un « travail salissant » est très bien défini par le langage actuel de la convention collective :

40.01 Tout officier 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 être l'équivalent du travail exécuté du côté du brasier dans les chambres de combustion,
ou
- e. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,
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,

reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée.

L'officier a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

La proposition de la Guilde consiste à modifier le langage actuel afin qu'il soit identique au langage de la convention collective de l'équipage des navires, c'est-à-dire, augmenter le taux applicable à l'article 40.01 d'une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée à **une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail**. Cette modification ferait en sorte que l'officier soit rémunéré au minimum au même taux que l'équipage qu'il supervise pour effectuer le même « travail salissant » dans les mêmes conditions, lequel reçoit à l'heure actuelle... « en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période. »

Sont illustrées ci-dessous les divergences entre les taux de rémunération d'une heure de

« travail salissant » effectuée par un officier de navire de la classe SO-MAO-3 en vertu du taux horaire de l'Appendice A de 26,07 \$ comparativement au taux applicable dans le cas d'un membre de l'équipage pour qui le taux horaire est de 23,06 \$ pour la même période de « travail salissant », et comment le tout se compare au langage proposé par la Guilde.

Le Conseil constatera que la proposition de la Guilde consiste tout simplement à restaurer une comparabilité minimale entre les officiers de navires et les équipages de ces mêmes navires pour un travail identique.

Taux horaires des SO-MAO-3 (Appendice A)	Convention collective des officiers de navires	Convention collective des membres de l'équipage des navires – Fonds de cales et systèmes - 3	Article proposé 40.01-SO-MAO-3
26,07 \$	26,07 \$ - Taux horaire <u>26,07 \$</u> - Taux ITS 52,14 \$	23,06 \$ - Taux horaire <u>46,12 \$</u> - Taux ITS 69,18 \$	26,07 \$ - Taux horaire <u>52,14 \$</u> - Taux ITS 78,21 \$

Il est clair que la situation actuelle doit changer. Il est inacceptable qu'un officier de navire qui effectue un « travail salissant » côte-à-côte avec un membre de l'équipage continue de gagner moins pour effectuer le même travail que les individus qu'il supervise. Cette situation crée une iniquité entre les deux classes d'employés qui se doit d'être rectifiée en vertu de l'alinéa 148 de la LRTFP.

Les comparateurs

En plus de la disparité entre les officiers et l'équipage, la Guilde soumet aussi que l'indemnité de travail salissant présentement versée aux officiers de navires est moindre que les comparateurs appropriés au sein des secteurs public et privé. De plus, la majorité des comparateurs de la fonction publique fédérale versent une indemnité de travail salissant à un taux supérieur. Voir ci-dessous la comparaison de ces différentes dispositions.

La Guilde soumet que l'indemnité de travail salissant ne représente nullement un coût économique important pour l'Employeur.

Tel que noté ci-dessus, les indemnités ne représentent généralement pas des coûts importants pour l'Employeur. La Guilde soumet que l'indemnité de travail salissant en particulier constitue une iniquité frappante qui se doit d'être rectifiée par le présent Conseil et qu'elle ne représente nullement un coût économique important pour l'Employeur.

La Guilde est franchement perplexe face à un Employeur qui refuse tout simplement de corriger l'iniquité et l'injustice évidentes résultant de la différence entre le taux de l'indemnité versée aux officiers et à l'équipage qu'il supervise dans les rares occasions où une telle indemnité se doit d'être versée.

Lorsque considérée avec les autres facteurs énumérés dans la LRTFP, comme la nécessité d'offrir une rémunération et d'autres conditions d'emplois comparables à celles des employés qui occupent des postes analogues dans les secteurs public et privé (148(b)), la nécessité de maintenir des rapports convenables quant à la rémunération (148(c)) et la nécessité d'établir

une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus (148(d)), la Guilde soumet que dans les circonstances actuelles il s'agit d'une situation d'équité fondamentale et la Guilde demande au Conseil d'augmenter l'indemnité de travail salissant des officiers de navires tel qu'énoncé dans sa proposition.

Langage actuel	Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
40.01 Tout officier tenu : de a) à e) reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée. L'officier a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.	40.02 Tout officier tenu : de a) à e) pas de changement reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou partie de celle-ci.	Pas de changement Statu Quo

Lorsque le Conseil examine les autres comparateurs de la fonction publique fédérale il appert que les deux autres groupes susceptibles d'être appelés à participer au nettoyage des déversements de pétrole ou à entrer en contact physique avec des polluants dans le cadre de leurs fonctions, reçoivent la même indemnité de travail salissant que l'équipage des navires. Cette indemnité est effectivement de deux fois le taux de rémunération des heures normales mais est calculé par période de 15 minutes d'exposition aux polluants énumérés dans l'article.

Les officiers de navires sont dans le « même bateau » que l'équipage et seraient littéralement tenus de s'occuper des déversements de pétroles, désastres, etc. (Jeu de mots intentionnel)

Tel que noté précédemment, l'Employeur doit verser une rémunération analogue et comparable pour un travail analogue et comparable. La proposition de la Guilde, formulée dans un langage identique à celui de la convention collective de l'équipage des navires, représente un rééquilibrage équitable et modeste d'une situation inéquitable qui subsiste entre les officiers et l'équipage des navires pour cette indemnité.

Par conséquent, la Guilde demande que sa proposition soit acceptée.

COMPARATEURS

CONVENTION COLLECTIVE	ARTICLE
Entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC Groupe Services	Annexe F- 1. Tout employé-e tenu : a. de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de

d'exploitation (SV) Expire le 4 août 2014 - Appendice G – Équipages de navires	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, de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression, 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, ou c. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il ou elle 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 d. 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'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant. touche, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.
Entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC Groupe Services d'exploitation (SV) Expire le 4 août 2014 - Appendice B – Manœuvres et hommes de métier	6.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'Employeur avant le début du travail.
Entente entre Parcs Canada et l'AFPC Expiré : 4 août 2011	59.02 Indemnité de travail salissant Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent

	être préalablement approuvées par l'Agence avant que débute le travail.
--	---

ARTICLE 10 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

Langage actuel	Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
10.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au secrétaire-trésorier de la Guilde dans un délai raisonnable suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque officier et les retenues faites en son nom.	10.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 10.01 sont versés au secrétaire-trésorier de la Guilde dans un délai raisonnable suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque officier selon l'article 13.01 et les retenues faites en son nom.	Pas de changement Statu quo

ARTICLE 13 - INFORMATION

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

	de l'unité de négociation, démissionnaires ou décédés.	
--	---	--

Discussion des articles 10 et 13

Les articles 10 et 13 concernent un principe en matière de relations de travail largement accepté à l'effet que le Syndicat a droit d'exiger de l'Employeur certaines informations adéquates et nécessaires à la représentation des employés membres du syndicat. Ces informations incluent une liste des employés sur laquelle sont indiqués leurs noms, adresses et classifications. Il incombe à l'Employeur de négocier de bonne foi comment fournir de telles informations au Syndicat de façon ponctuelle et précise car celle-ci est essentielle à la capacité du Syndicat de faire respecter les dispositions de la convention collective pour tous ses membres.

Voyons par exemple la décision du Conseil canadien des relations industrielles dans le cas d'*Énergie atomique du Canada Limitée* dans laquelle le CCRI a jugé que le refus de l'Employeur de fournir au Syndicat des informations au sujet du salaire des employés constituait un acte de mauvaise foi et le cas de *Monarch Transport Inc.* où le CCRI a jugé que le refus de l'Employeur de fournir au Syndicat une liste des employés, incluant les adresses et numéros de téléphones exacts de tous les employés de l'unité de négociation, constituait une interférence de la capacité du Syndicat de les représenter conformément à l'article 94(1)(a) du *Code canadien du travail*.

Voir l'**onglet 5 du** Recueil de sources de la Guilde, *Énergie atomique du Canada Limitée* [2001] CCRI no. 110.

Voir l'**onglet 6 du** Recueil de sources de la Guilde, *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* [2003] CCRI no. 249.

Malgré la présence de longue date de ces articles dans la convention collective, la Guilde éprouve des difficultés à comprendre les données soumises par l'Employeur. Les informations ne sont pas suffisamment détaillées pour permettre à la Guilde d'effectuer un dénombrement précis de ses membres. Comme les prénoms et lieux de travail ne sont pas fournis, il est difficile pour la Guilde de confirmer l'identité des membres ayant versés des cotisations sous forme de retenues mensuelles. Bien qu'une liste des noms de famille et initiales des membres ayant versé des cotisations soit fournie mensuellement à la Guilde, la liste des employés par classification et lieu géographique de travail ne lui est fournie que trimestriellement et ces deux listes ne concordent en rien, sont organisées au hasard et pêle-mêle et ne peuvent en aucune façon faire l'objet d'un renvoi. La Guilde soumet que pour que ces dispositions soient substantielles et pertinentes, elle a besoin d'informations détaillées et précises sur une base mensuelle. Ces informations sont particulièrement importantes pour permettre à la Guilde de représenter ses membres de façon convenable, compte tenu du fait que ceux-ci sont répartis sur tout le territoire canadien.

La Guilde constate que dans un récent jugement d'arbitrage entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Chambre des communes, ce Conseil a ordonné que le même langage proposé par la Guilde soit inclut en tant que nouvelle disposition de la convention collective.

Voir l'**onglet 7** Recueil de sources de la Guilde, *Alliance de la Fonction publique du Canada vs. Chambre des communes*, 2010

ARTICLE 43 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

Langage actuel	Proposition de la Guilde	Proposition de l'Employeur
43.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.	43.02 Tous bénéfices et avantages monétaires, incluant les allocations, seront rétroactifs au 1^{er} avril 2011.	Pas de changement Statu quo

Discussion

L'Employeur a adopté une position lors des négociations à l'effet qu'il n'y aurait pas d'application rétroactive de la convention collective et a aussi proposé l'ajout de l'article 43.03 qui stipule que la convention collective serait appliquée dans un délai de cent-cinquante (150) jours suivant la date de sa signature. Bien que les parties se soient entendues quant à une durée d'application de la convention collective de trois ans, la Guilde demande que ce Conseil ordonne que les principes usuels d'application rétroactive soient respectés et qu'un délai raisonnable soit imposé pour l'application des conditions de la présente convention.

Lorsqu'il s'agit de déterminer si les dispositions d'une convention collective doivent s'appliquer rétroactivement, il est généralement reconnu et l'approche des arbitres canadiens consiste à partir de la présomption que toutes les dispositions de la convention collective sont rétroactives à la date de prise d'effet du contrat sauf si ceci produirait des résultats difficilement applicables et inattendus ou si les parties en ont autrement convenu.

Voir l'exemple à l'**onglet 8** du Recueil de sources de la Guilde, *Penticton Retirement Service* (1977) (Weiler)

Voir l'exemple à l'**onglet 9** du Recueil de sources de la Guilde, *Durham Memorial Hospital* (1991) (Kaufman)

La raison d'être de la modification du langage actuel proposée par la Guilde est de clarifier la présomption de droit de même que les règles de pratique antérieures des parties voulant que tous les avantages et bénéfices monétaires soient appliqués rétroactivement à la date de prise d'effet du contrat car ceci n'est pas, à l'heure actuelle, clairement stipulé dans les dispositions de la convention collective.

Quant à la substance de cette proposition, la Guilde soumet que les « bénéfices » incluent toutes les catégories d'avantages monétaires octroyés en vertu de la convention collective incluant mais non limité aux : vacances; congés de maladie et autres types de congés; temps de déplacement; repas et logement; uniformes et chaussures de sécurité et à la compensation financière associée à de tels bénéfices.

Tel que noté précédemment, les « Indemnités » sont définies à l'article 2 de la convention collective comme : « ... la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires ou dans le cas d'un élève-officier de la Garde côtière canadienne, tout montant à verser pour aider au paiement des dépenses faites en tant qu'élève-officier. »