Mise à jour spéciale à l'intention des membres de Transports Canada et du BST
Le 9 juin 2003 :

Notre webmestre a récemment fait l'objet de plusieurs courriels mordants et dénigrants. Le fait d'envoyer des courriels envenimés à un collègue membre du syndicat n'aide pas à améliorer la circulation de l'information ou la solidarité au sein du groupe; ça ne fait que décourager et donne envie de renoncer à essayer d'aider. Gardez à l'esprit que le syndicat n'est pas un quelconque groupe distant de personnes; le syndicat c'est vous, l'ensemble des membres.

Nous ne sommes pas un groupe nombreux; notre effectif est d'environ 450 parmi un groupe d'employés de la fonction publique de 175 000. Les ressources de l'APFC ne sont pas énormes, mais nous nous en sortons. L'APFC n'a que deux employés rémunérés, le président national et la gestionnaire du bureau national. Le reste des représentants syndicaux de tout le pays sont des membres comme vous qui se sont engagés à aider leurs collègues pilotes. Si vous remarquez que votre (vos) représentant(s) est (sont) débordé(s), alors nous vous encourageons à offrir votre aide ou à vous porter candidat à tout siège qui serait vacant au sein de l'exécutif régional. Soyez fiers des progrès que nous avons réalisés à date et, lorsque des difficultés surgissent, ça devrait nous unir et non nous inciter à nous critiquer les uns les autres.

Parfois, le nombre restreint d'employés et le fait de compter sur des membres exécutifs et de soutien signifie qu'en période de grande activité nous devons nous entraider pour que l'information parvienne aux gens. Si l'information que vous cherchez n'est pas affichée sur le site Web, alors nous vous encourageons à vous référer à la page des contacts et à appeler un représentant de l'exécutif syndical ou de l'équipe de négociation et de demander. Si cette personne n'a pas la réponse, demandez-lui de se renseigner et de vous rappeler. C'est avec plaisir que nous partageons avec les membres ce que nous savons. S'il vous plaît, soyez patients les uns envers les autres et envers vos représentants; nous travaillons tous diligemment en ces temps de grandes frustrations dans nos transactions avec l'employeur.

Il est regrettable qu'après deux ans et demies de négociation, nous nous trouvions maintenant en désaccord au sujet de la sentence du médiateur-arbitre qui a été chargé de résoudre ce conflit de travail. Les circonstances actuelles découlent de l'exécution unilatérale par le Conseil du Trésor, sans préavis ou discussion avec le syndicat, de leur interprétation de la sentence arbitrale.

Ce n'est que lorsqu'une copie d'un document du Conseil du Trésor a été envoyée au bureau du syndicat par un membre, document qui donnait instructions aux départements d'appliquer les augmentations salariales selon la version du Conseil du Trésor, que le syndicat s'est rendu compte que le Conseil du Trésor avait opté pour cette façon de faire. Après révision des directives du Conseil du Trésor quant à l'application de la sentence, le syndicat a exprimé par écrit un certain nombre de sujets de préoccupation au Conseil du Trésor et aux départements. Plusieurs rencontres et discussions ont permis de résoudre la plupart de ces points de controverse.

La question qui reste en litige est l'application de la restructuration exprimée aux paragraphes 1(a) et 1(b) de la sentence : « par l'ajout d'un échelon au haut de l'échelle et par la suppression de l'échelon inférieur » de l'échelle des salaires. Plus spécifiquement, le conflit se porte sur l'interprétation des paragraphes 1(a) et 1(b) par le Conseil du Trésor, telle

qu’exprimée dans la structure des tables des salaires et des paragraphes 2 à 5 des notes de salaire qu’ils ont publiées. Étant dans l’impossibilité de résoudre cette question avec l’employeur, nous avons demandé le concours de Me Adams pour déterminer la façon d’appliquer sa sentence.

La méthodologie du Conseil du Trésor reflète un déplacement horizontal de la table des salaires et une formule complexe de navigation dans les notes de salaires, ce qui a pour résultat que les employés qui sont à l’échelon 1 de l’échelle sont amalgamés avec ceux de l’échelon 2, et que les employés de l’échelon plafond sont divisés en deux groupes. Ceux qui ont plus de 12 mois à l’échelon plafond ont droit à l’augmentation alors que tous les autres n’y ont pas droit. Par exemple, dans une échelle salariale à 6 échelons, les employés des échelons 2 à 5 restent à leur taux actuel jusqu’au moment de leur prochain avancement annuel et n’ont donc droit à aucun bénéfice à la date spécifiée dans la sentence. Sur une longue période, se prolongeant au-delà de la durée de ce contrat, les employés pourront éventuellement arriver au taux maximum de l’échelle des salaires. Cependant, ils n’y arriveront qu’après avoir travaillé les années additionnelles de service. Ceci aura un effet préjudiciable important sur les membres de l’APFC et modifiera fondamentalement le système de relativité et de séniorité au sein de notre structure des salaires.

Nous sommes maintenant dans le processus de soumissions écrites à Me Adams en vue d’une décision concernant l’interprétation de sa sentence par le Conseil du Trésor. L’échéance de la nôtre est le 30 mai, celle du CT est le 9 juin et notre réponse le 12 juin. Me Adams remettra ensuite sa décision dans les quelques jours qui suivent. S’il vous plaît, lisez notre soumission du 30 mai 2003 qui donne une explication plus détaillée du problème que nous cause la version des notes de salaires de l’employeur.

Nous attendons toujours que le Conseil du Trésor nous transmette une ébauche de la convention collective pour étude. Lorsque nous l’aurons reçue, il faudra finaliser le document et le faire approuver. Bien qu’une révision détaillée de ces documents nécessite plus de temps, nous sommes d’avis qu’elle est vitale, considérant ce qui s’est passé avec l’employeur jusqu’à date. Nous ne voulons pas commettre une erreur et faire imprimer un contrat défectueux, et avoir ensuite une dispute encore plus difficile pour le corriger. Nous préférons faire tout le travail nécessaire pour nous assurer que le contrat est correct avant de le signer.

Vous êtes probablement au courant que les membres de Nav Canada ont récemment ratifié un contrat avec leur employeur et nous sommes à l’étape finale de la révision du nouveau contrat Nav Canada. Nous prévoyons donc signer également très bientôt une nouvelle convention avec cet employeur.

Comme nous l’avons indiqué dans le dernier NOTAM affiché dans la section publique de notre site Web, l’APFC et le Conseil du Trésor doivent encore finaliser le texte de la convention collective. Cependant, nous avons présenté nos arguments auprès des instances supérieures du Conseil du Trésor et des départements et avons obtenu l’accord que les articles qui seront déterminés dans la sentence arbitrale finale seront mis en application sans aucun autre délai.

Une fois la décision de Me Adams reçue, nous talonnerons le Conseil du Trésor pour qu’il donne ses directives aux départements. De plus, nous avons déjà été assurés par les employés départementaux qu’ils traiteront les augmentations salariales aussi rapidement que possible. Nous discuterons des détails de la mise en application avec les départements et un

communiqué conjoint donnant les détails du processus et de l’échéancier sera diffusé par l’employeur et le syndicat peu après réception de la décision.

Nous sommes tous très frustrés. Cependant, à ce point-ci, l’impatience et toute action directe ne feraient que nuire à la situation. C’est la patience, la diligence et la ténacité qui seront les éléments clés de la résolution positive de ces problèmes. Nous vous demandons d’appuyer votre groupe et vos représentants alors qu’ils essayent de conclure ce contrat.

Greg Holbrook
Président national