



Neil R. Wilson
Président et chef de la direction de NAV CANADA
77, rue Metcalfe, Ottawa (ON) K1P 5L6

Par courriel : wilsonn@navcanada.ca

Le 20 septembre 2020,

Monsieur,

Je vous écris aujourd'hui pour vous faire part de mon inquiétude face aux prochaines mises à pied de membres de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) qui, à ce qu'on m'a dit, devraient être annoncées le mardi 22 septembre 2020.

J'ai discuté de ces mises en disponibilité avec de hauts dirigeants de l'IPFPC qui ont participé à des discussions avec NAV CANADA ces derniers mois. Le processus par lequel elles doivent être effectuées viole clairement les conditions de notre convention collective. Veuillez prendre note de ce qui suit :

1. En mai dernier, l'IPFPC et NAV Canada ont convenu dans un protocole d'entente (ci-joint) qu'en cas de mises à pied, les employés comptant le moins d'ancienneté seraient visés. Par ailleurs, des employés qui refuseraient la retraite anticipée (ERA) qu'on leur propose ne pourraient pas avoir le statut d'employés excédentaires.
2. Le président de notre équipe de consultation a ensuite demandé à plusieurs reprises la tenue de réunions de consultation pour que l'on s'entende sur l'interprétation des articles 39 et 43 (en particulier sur l'application des dispositions sur l'ancienneté). Toutes ses demandes ont été refusées.
3. Le 1^{er} septembre, une consultation a finalement eu lieu avec votre représentante des relations du travail, Kristie Faasen, pour qu'on puisse examiner l'article 43. Les deux parties en sont venues à interpréter différemment le libellé.
4. Le 11 septembre, l'IPFPC a reçu un avis officiel de mise à pied, conformément à l'article 43.
5. Le 15 septembre, nos représentants ont rencontré Pam Tricco et Kristie Faasen pour examiner le plan de transition des RH et donner leur opinion sur la liste des employés touchés. Selon la principale rétroaction que nous avons reçue, qui concerne quelque 20 des 51 employés représentés par l'IPFPC, NAV CANADA n'appliquerait pas les dispositions sur l'ancienneté énoncées à l'article 43. En outre, 6 employés auxquels on avait déjà offert l'ERA devaient maintenant être déclarés excédentaires. Il s'agit d'une violation de l'intention du programme d'ERA.
6. À cette réunion, nous avons également proposé d'envisager le partage de postes et les congés. Tout a été refusé et on nous a dit à la place que des mises à pied étaient imminentes. Lorsque nous avons ensuite demandé ce qu'on pensait de « l'échange de postes », on nous a répondu que c'est presque impossible, mais que NAV CANADA étudierait la question si l'IPFPC pouvait lui montrer des cas possibles.

7. Le 17 septembre, une autre consultation a eu lieu pour discuter de votre réaction aux commentaires de l'IPFPC sur la réunion précédente. Celle-ci n'a pas été productive. Nous nous sommes fait dire que la convention collective ne précise pas comment fonctionne l'ancienneté par rapport à la sécurité d'emploi, et que NAV CANADA a le droit de sélectionner des employés à cet égard. On nous a également dit que NAV CANADA doit garder 2 employés embauchés pour une durée déterminée lorsqu'elle prévoit mettre à pied 51 employés à plein temps, dont beaucoup sont certainement qualifiés pour rester à NAV Canada. Nous avons également été informés que vous devez garder deux entrepreneurs, car « ce sont tout simplement les meilleurs du monde ». Leur contrat devrait prendre fin le 22 mars 2021, au moment où nos membres seront officiellement libérés de la société. Même si nous sommes d'accord sur la question des entrepreneurs, ce serait plutôt aux employés à temps plein de rester plutôt qu'aux employés à durée déterminée.

8. Le 18 septembre, nous avons appris qu'un concours pour un poste d'analyste commercial CS-03 s'est achevé le 10 septembre avec une date de début fixée au 21 septembre (la veille du jour où nos membres concernés doivent être informés). Le candidat retenu est un membre d'un autre agent négociateur; il était affecté au perfectionnement des gestionnaires, mais il a maintenant été déclaré excédentaire. Il est clair que le poste a été créé expressément pour cette personne, en sachant que d'autres membres de l'IPFPC étaient sur le point d'être mis à pied.

Ces actions de la part de NAV CANADA démontrent clairement un penchant pour le favoritisme ainsi qu'un mépris total pour la convention collective et le récent protocole d'accord. Elles sont totalement inacceptables et le processus de mise à pied doit être immédiatement suspendu jusqu'à ce que ces questions soient résolues.

Cette question cruciale requiert votre attention immédiate et je souhaite en discuter avec vous dès que possible le lundi 21 septembre. Mon personnel sera bientôt en contact avec votre bureau à cet égard.

Sincères salutations.



Debi Daviau, présidente