



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2018**

Le 29 mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
GÉNÉRALITÉS	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	5
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	6
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	7
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL	8
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL	9
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL	10
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	11
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	12
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	13
ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT	14
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	15
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	16
ARTICLE 44 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	17
ARTICLE 57 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	18
ARTICLE 58 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS	19
ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	20
ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE	21
ARTICLE 67 DURÉE DE LA CONVENTION	23
APPENDICE «A-1»	24
APPENDICE A-2	25
APPENDICES E et G	27
(NOUVEAU) APPENDICE XX	28
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE	29

INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration (PA) sont jointes en annexe.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « – ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre;
- d'intégrer les ententes intervenues à la table de négociation commune à la convention collective du groupe PA.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

RÉFÉRENCES À « ARGENT » ET « EN ESPÈCES »

L'employeur suggère de remplacer les références au mot « **argent** » et « **espèces** » par le mot « **versement** » dans les articles suivants :

2.01

28.08 a) and b)

30.08 d)ii)

32.07 b)

34.11 a) and b)

34.12

Appendice D – Réaménagement des effectifs

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) avec les références à la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral (LRTSPF)**.

Remplacer toutes les références à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)/ la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) par des références à la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans **le secteur public fédéral (CRTESPF)**.

(Articles divers)

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans ~~le~~
Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction
publique **la Directive sur les conditions d'emploi** de
l'Employeur ~~à la date de la signature de la présente~~
~~convention.~~

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

~~Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS.~~ Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

25.09 Horaire variable

(L'employeur souhaite discuter le sujet des horaires variables.)

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

25.20

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b. L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.04 Attribution du travail supplémentaire

(L'employeur souhaite discuter de l'attribution du travail supplémentaire)

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.09 Repas

- e. **Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

(Aucun changement requis dans la version française)

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

(Nouveau)

- d. Aux fins des alinéas 32.06 b) et c), si une période de travail et/ou de voyage se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de voyage de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois **d'emploi de service** continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement. ~~et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

ARTICLE 44

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

(Ce changement s'applique à la version française uniquement)

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe ~~43.02~~ **44.02** peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 57

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

57.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

Il est entendu que ce dossier peut être sous forme numérique.

ARTICLE 58

EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

58.01 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

58.02 Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.

58.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ~~ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires~~ **ne sera pas entreprise à des fins disciplinaires mais n'exclue pas le droit de la gestion d'imposer des mesures disciplinaires lorsqu'une inconduite se produit lors d'un appel.**

58.04 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

ARTICLE 60

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel du Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

60.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté ~~au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC~~ **dans les bureaux de district et les bureaux de libération conditionnelle (y compris les bureaux sectoriels, urbains et ruraux). L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, l'administration centrale, les administrations régionales, et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.**

60.02 ~~L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. La valeur de l'IRC est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 60.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé-e exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.~~

ARTICLE 65

ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément ~~au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique~~ à la **Directive sur les conditions d'emploi**, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de

rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 65.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

ARTICLE 67
DURÉE DE LA CONVENTION

67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 20~~18~~²².

APPENDICE « A-1 »

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (tous les groupes)

(L'Employeur souhaite discuter des taux de rémunération annuels et des notes de rémunération.)

APPENDICE A-2**L'employeur suggère de supprimer le texte suivant de l'appendice A-2 :**

~~Tous les groupes d'employé-e-s de l'Agence des Services frontaliers du Canada (ASFC)~~

- ~~a. La présente note s'applique aux employé-e-s nommé-e-s ou transféré-e-s lors de la création de l'ASFC.~~
- ~~b. Si le salaire de l'employé-e est supérieur au maximal pour son groupe et pour son niveau, celui-ci reste le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du groupe et du niveau de l'employé-e soit égal ou supérieur au salaire de l'employé-e.~~
- ~~c. À compter du 21 juin 2011, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « A » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « A » le plus près du, mais non inférieur au, taux de rémunération que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule sept cinq pour cent (1,75 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- ~~d. À compter du 21 juin 2011, les employé-e-s qui continuent de faire l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à un virgule sept cinq pour cent (1,75 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~
- ~~e. À compter du 21 juin 2012, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « B » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « B » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule cinq pour cent (1,5 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- ~~f. À compter du 21 juin 2012, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui~~

~~totalise annuellement un montant équivalent à un virgule cinq pour cent (1,5 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~

- ~~g. À compter du 21 juin 2013, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « C » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « C » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est à dire deux pour cent (2,0 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- ~~h. À compter du 21 juin 2013, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à deux pour cent (2,0 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~
- ~~i. Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.~~

APPENDICES E et G

L'employeur souhaite discuter des appendices suivants :

Appendice E – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels

Appendice G – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification

(NOUVEAU)

APPENDICE XX

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT LE REPORT/L'ÉPUISEMENT DES CONGÉS
ANNUELS ET DES CONGÉS COMPENSATEURS**

Mesure transitoire

Nonobstant les paragraphes 34.11 et 34.12 (Report et épuisement des congés annuels), toute portion des crédits de congé annuel qui excède la limite stipulée aux alinéas 34.11 (a) et (b) devra être utilisée ou versée à raison d'un minimum de soixante-quinze (75) heures par année au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2020, et ce jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent la limite aient été épuisés.

Nonobstant le paragraphe 28.08, tout congé compensateur acquis avant le 31 mars 2020 et inutilisé en date du 30 septembre 2020 devra être versé à raison d'un minimum de soixante-quinze (75) heures par année au plus tard le 30 septembre de chaque année, à partir du 30 septembre 2020, et ce jusqu'à ce que tous les crédits de congé compensateur aient été épuisés.

Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année financière précédente applicable.

La durée du présent protocole peut être prolongée par consentement mutuel des parties à cette entente.

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur souhaite discuter des articles suivants à la table commune :

1. Rétroactivité
2. Période de mise en œuvre
3. Simplification de la paye
4. Mieux-être des employés
5. Réaménagement des effectifs
6. Cotisations syndicales
7. Conversion
8. Congés pour affaires syndicales (recouvrement de coûts)
9. Conventions collectives – version électronique
10. Congés – généralités
11. Jours fériés désignés payés
12. Mesures disciplinaires
13. Exposé des fonctions
14. Indemnité de maternité
15. Indemnité parentale
16. Congé non payé pour s'occuper de la famille

Les parties peuvent, après discussion et par entente mutuelle, référer n'importe quelle de ces discussions aux tables spécifiques pour négociations.