



NÉGOTIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2025

**Revendications économiques
Groupe Services des programmes et de
l'administration (PA)**

3 Décembre 2025

Le présent document présente les revendications économiques de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

De plus, les travailleurs visés par cette convention travaillent fièrement au nom des Canadiens. Par conséquent, l'AFPC introduit également des dispositions en réponse au budget 2025 et afin de contribuer au maintien et à l'amélioration de la qualité des services fournis aux Canadiens.

Ces revendications sont présentées au Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts que nous pourrions proposer dans l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de faire des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

REVENDEICATIONS ÉCONOMIQUES DE L'AFPC

POUR LE GROUPE PA

- 1) Augmentations économiques annuelles
- 2) Rajustements salariaux
- 3) Indemnités
- 4) Notes sur la rémunération
- 5) Dispositions relatives à un régime de retraite équitable
- 6) Paiements forfaitaires concernant le système de paye
- 7) Approvisionnements
- 8) Qualité des services

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES ANNUELLES

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération de tous les employés de l'unité de négociation PA.

À compter du 21 juin 2025: 4.75%

À compter du 21 juin 2026: 4.75%

À compter du 21 juin 2027: 4.75%

RAJUSTEMENTS SELON LE MARCHÉ

Ajustements basés sur des employés comparables dans la fonction publique fédérale

Afin de rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, l'AFPC propose d'éliminer l'écart salarial qui existe entre les membres du groupe PA et les employés et employées occupant des postes comparables ailleurs dans la fonction publique fédérale. Pour ce faire, l'AFPC propose, à compter du 21 juin 2025, avant l'application d'une augmentation économique, de majorer le taux normal de tous les échelons de chaque classification de 7.0%.

ARTICLE 62 :
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

62.02 L'IRC s'élève à ~~deux trois~~ mille cent quarante dollars (2 140 ~~3000~~ \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

APPENDICE C

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte (PAM) de l'AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

~~Débutant~~ **À compter de** la première journée du mois suivant la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM de l'AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

~~Débutant~~ **À compter de** la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective ~~et pour une durée de deux ans~~, l'employeur accepte de verser **quarante-cinq mille dollars (45 000 \$) de plus par mois** ~~cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325 \$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps~~ afin de fournir la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail ~~et leurs représentants. Pour plus de précision, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.~~

Le PAM de l'AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte de l'AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte de l'AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais n'aura pas de droit de vote.

APPENDICE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

1) Entrée en vigueur

Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques sont précisées à l'annexe A.

Les autres dispositions de la convention collective entreront en vigueur comme suit :

- a. Tous les éléments de la convention qui ne sont pas liés à l'administration de la rémunération entreront en vigueur à la signature de la présente convention, sauf en cas d'indication contraire.
- b. Le paiement des primes, des indemnités ainsi que des heures supplémentaires prévus dans la convention collective continuera d'être effectué conformément aux dispositions existantes jusqu'à la date d'entrée en vigueur des modifications prévues au paragraphe 2.a.
- c. Les modifications des taux de rémunération et les augmentations aux allocations existantes sont rétroactives à la date d'expiration de la convention collective précédente.
- d. Les nouvelles allocations sont rétroactives à la date de signature de la présente convention collective.

2) Mise en œuvre

- a. Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date].

3) Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de deux-cents dollars (200 \$). Les employés auront droit à un montant supplémentaire de deux-cents dollars (200 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où

leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

APPENDICE J

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CIAPRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CIAPRÈS APPELÉE L'ALLIANCE) CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE ~~DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION POUR LE PERSONNEL QUI TRAVAILLE DANS LES OPÉRATIONS DE RÉMUNÉRATION~~

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration : indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération et employé-e-s en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye et qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, aux groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant est précisé ci-après et les conditions sont précisées dans le présent appendice :

Indemnité de maintien en poste	
Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
\$3,500 \$5,000	\$13.42 \$19.17

- a. L'indemnité annuelle sera majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective

2. Sous réserve des conditions précisées dans cet appendice, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » aux employé-e-s qui effectuent des tâches comme conseillères et conseillers en rémunération aux groupes et niveaux **CR-05**, AS-01, AS-02 et AS03, **AS-04** travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye :

Indemnité de maintien en poste	
Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
\$3,500 \$5,000	\$13.42 \$19.17

- a. L'indemnité annuelle sera majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective

3. Le paiement de l'indemnité de maintien en poste est assujéti aux conditions suivantes :
 - a. En vigueur aux dates déterminées par l'appendice F, tous les employé-e-s nommés aux paragraphes 1 et 2 toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant dans cet appendice pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);
 - c. ~~l'indemnité de maintien en poste ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;~~
 - d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
 - e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé aux paragraphes 1 ou 2 pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination de l'employé-e.
 - f. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou un-e employé-e mentionné aux paragraphes 1 ou 2 ci-dessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
4. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien indiqué aux paragraphes 1 ou 2 ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
5. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
6. ~~Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.~~

APPENDICE O
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES
EMPLOYÉS DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM)
TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES

1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux ~~titulaires de postes du groupe~~ Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 **employé-e-s** pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s ~~PM~~ seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après:
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon ~~le sous-alinéa 2)a)ii)~~ de l'appendice F, les employé-e-s ~~qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous~~ toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité **annuelle** sera **de onze-mille cinq cents dollars (\$11 500)** ~~versée conformément à la grille suivante :~~

Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)	
Postes	Indemnité annuelle
PM-05	6 500
PM-06	6 500

- c. **L'indemnité annuelle sera majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
 - d. ~~L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.~~
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2025.~~

APPENDICE Q
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL
DES PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT DE
LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE
LIBÉRATION CONDITIONNELLE

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon ~~le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F,~~ les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	3 000 7 000\$
WP-05	3 000 7 000\$

- c. **L'indemnité annuelle sera majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
 - ~~c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.~~
3. ~~L'employé e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.~~
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2025.~~

NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE
GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE BIEN ÊTRE SOCIAL (WP)
TRAVAILLANT À ANCIENS COMBATTANTS CANADA

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant comme gestionnaire de cas à Anciens Combattants Canada (ACC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	4 000\$

- c. L'indemnité annuelle sera majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.
3. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.

NOUVEL APPENDICE INDEMNITÉ DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

L'indemnité de sécurité publique (ISP) sera versée aux titulaires de postes de l'unité de négociation relevant de la sécurité publique. L'indemnité se veut une forme de compensation supplémentaire pour le ou la titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités et qui est exposé à des choses explicites et traumatisantes (c'est-à-dire l'exposition des détenu-e-s, des victimes ou des membres du public qui demandent de l'aide, ou l'aide apportée aux programmes de libération conditionnelle de ces détenu-e-s).

Un agent de la sécurité publique est un agent de l'État dont le travail se rapporte à la sécurité publique, à la sécurité nationale ou à la justice pénale ou réglementaire et qui peut notamment exercer les fonctions ou responsabilités suivantes :

- a) la répartition et les communications;
- b) des interactions directes avec des accusés, des détenus ou des délinquants dans l'exercice d'activités telles que la gestion, la supervision ou l'intervention;
- c) des interactions indirectes avec des accusés, des détenus ou des délinquants dans l'exercice d'activités telles que le traitement d'éléments de preuve, la gestion et le traitement de renseignements figurant dans des dossiers en lien avec des infractions criminelles ou réglementaires ou des antécédents criminels ou le soutien aux travailleurs, aux tribunaux ou aux institutions gouvernementales dans le cadre de leurs interactions avec des accusés, des détenus ou des délinquants;
- d) la prestation de services et le soutien aux victimes d'actes criminels, que les auteurs de ces actes aient été ou non identifiés ou accusés;
- e) tout agent de la paix assermenté; ou
- f) toute autre fonction ou responsabilité déterminée par règlement.

L'indemnité pour services spéciaux s'élève à trois mille dollars (3 000 \$) par année et est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie au cours de laquelle l'employé est censé exercer les fonctions liées au poste en question au cours d'un mois. L'indemnité est augmentée en fonction de l'augmentation économique générale applicable pour chaque année de la convention collective.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'AFPC se garde un droit de RÉSERVE sur des modifications potentielles à apportées aux notes de paie, y compris, mais sans s'y limiter, des modifications requises pour refléter les nouveaux barèmes de rémunération et des nouvelles indemnités (par exemple les règles de placement dans les grilles salariales).

DISPOSITIONS RELATIVES À UN RÉGIME DE RETRAITE ÉQUITABLE

Le gouvernement doit garantir l'équité de régime de retraite pour les membres de la fonction publique fédérale. À cette fin les parties conviennent qu'il faut:

- 1) Modifier le régime de retraite afin de permettre à tous les employés occupant des postes reliés à la sécurité du publique ainsi qu'aux agents chargés de l'application de la réglementation à prendre leur retraite après 25 ans de service sans pénalité.**
- 2) Modifier le régime de retraite afin d'abroger les modifications apportées à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont relevé l'âge minimum de la retraite sans réduction à 60 ans avec 30 ans de service pour toute personne embauchée dans la fonction publique fédérale après le 1er janvier 2013.**
- 3) Modifier le régime de retraite afin de garantir que toutes les cotisations restent dans le régime.**

PAIEMENTS FORFAITAIRES CONCERNANT LE SYSTÈME DE PAYE

Paiement de sommes forfaitaires

L'employeur continuera le paiement de sommes forfaitaires aux employés jusqu'à ce que le système de rémunération réponde à des normes de service raisonnables et que l'arriéré soit résorbé.

Recouvrement des trop-perçus

Les parties conviennent que lorsqu'un trop-perçu date de plus de six ans, toute tentative de recouvrement par l'employeur est prescrite conformément au délai de prescription prévu par la *Loi sur la responsabilité et les poursuites de la Couronne*. Dans de tels cas, l'employeur ou un tiers ne fera aucune tentative pour recouvrer, récupérer ou compenser le trop-perçu.

APPROVISIONNEMENTS

Les parties conviennent que le gouvernement du Canada devrait exiger un contenu local dans les marchés publics fédéraux afin de soutenir en priorité les emplois et les industries canadiennes.

Pour les approvisionnements relevant de *la Directive sur la gestion de l'approvisionnement*, les organisations doivent donner la priorité aux fournisseurs canadiens et, au minimum, veiller à ce que XX% de la valeur annuelle totale des contrats qu'elles attribuent soient détenus par des fournisseurs canadiens, tels que définis dans la *Politique provisoire sur les marchés réciproques*.

Nonobstant ce qui précède, les contrats d'approvisionnement doivent donner la priorité aux produits fabriqués par les Premières Nations, les Inuits ou les Métis et/ou par des fournisseurs syndiqués, dans la mesure du possible.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est chargé de publier des informations sur les résultats obtenus à l'échelle du gouvernement en matière de priorité accordée aux fournisseurs canadiens par rapport à l'objectif minimum obligatoire dans les six (6) mois suivant la fin de l'exercice financier.

QUALITÉ DES SERVICES

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de réduction des ressources destinées aux services à moins que des évaluations indépendantes convenues conjointement par les parties ne soient réalisées afin de s'assurer que ces coupes ou changements budgétaires n'auront pas d'incidence négative sur la qualité, l'accessibilité ou la rapidité des services fournis au public.