



**PRÉSENTATION DU
CONSEIL DU TRÉSOR
À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC
CONCERNANT LE
GROUPE ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE**

PRÉSIDENT : Jesse Kugler

MEMBRES : J.D. Sharp
Bob Kingston

OTTAWA 21 novembre et 12 et 13 décembre 2022

DANS L'AFFAIRE de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et d'un différend touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représenté par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Enseignement et bibliothéconomie, tel que déterminé dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999.

AVANT-PROPOS

Le présent mémoire est présenté sans préjudice au droit de l'employeur de présenter d'autres faits ou arguments qu'il juge appropriés et pertinents au cours de l'instance de la Commission.

INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations entre juin 2021 et avril 2022 en vue de renouveler la convention collective du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB), qui a expiré le 30 juin 2021.

Le groupe EB est une unité de négociation de l'administration publique centrale (APC) et il est défini comme suit dans la *Gazette du Canada* :

« Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires; à l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement; et à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes. »

Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), l'AFPC a signifié un avis de négocier à l'employeur par lettre datée du 26 février 2021. Les parties se sont réunies pour négocier pendant un total de seize (16) jours en six (6) séances entre juin 2021 et mai 2022.

Le 18 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse et a déposé une demande pour l'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP). Le 29 juin 2022, la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé les parties qu'elle recommandait l'établissement d'une CIP. Dans sa décision, elle a également indiqué qu'elle avait nommé un médiateur pour assister les parties au cours de la période menant aux audiences de la CIP.

Les parties se sont rencontrés en médiation pour les enjeux de la table commune du 12 au 14 septembre 2022 et du 20 au 23 septembre 2022. Les sessions de médiation pour les groupes PA, SV, TC et EB ont eu lieu au courant du mois d'octobre 2022. L'objectif de chacune des séances de médiation était d'aider les parties dans la résolution du nombre élevé de demandes non-réglées et à réduire le nombre de demandes soumises à la CIP. Au courant des séances de médiation, les parties ont fait un progrès minime. Les éléments réglés en médiation ont été identifiés dans ce document.

Le présent document présente la position de l'employeur en lien avec les questions non réglées entre les parties, incluant les taux de rémunération. À l'heure actuelle, l'agent négociateur a environ 74 propositions en suspens propres au groupe EB et 209 propres à la table de négociation sur les enjeux communs. Pour sa part, l'employeur a 35 propositions en suspens propres au groupe EB et 52 propres à la table de négociation portant sur les enjeux communs. Ce document présente également des renseignements contextuels pertinents au sujet de la ronde de négociation en cours et le groupe EB.

Le mémoire de l'employeur est organisé comme suit :

Résumé

La **partie I** présente une mise à jour sur l'état actuel des négociations pour l'ensemble de l'administration publique centrale (APC) et pour le groupe EB.

La **partie II** présente de l'information sur la comparabilité interne et externe, le recrutement et le maintien en poste et la situation économique et financière du gouvernement. Elle fournit également les données de rémunération totales pour le groupe EB.

La **partie III** présente le mémoire de l'employeur concernant les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe.

La **partie IV** décrit en détail la position de l'employeur sur les autres propositions en suspens.

La **partie V** fournit des renseignements sur l'unité de négociation du groupe EB, y compris les définitions de groupe et les normes de qualification.

RÉSUMÉ

Le gouvernement du Canada est engagé à mener des négociations de bonne foi et a un bilan de négociations productives et respectueuses de son personnel dévoué. Son approche face à la négociation collective consiste à négocier des conventions équitables pour les employés de la fonction publique et raisonnables pour les Canadiens.

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB) est composé de plus de 1 000 employés qui sont chargés de fournir des services d'enseignement, de soutien à l'enseignement et de bibliothèque.

La convention collective du groupe EB a expiré le 30 juin 2021 et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négocier au Conseil du Trésor le 26 février 2021. Après seize (16) jours de négociation répartis sur six (6) séances de négociation et après que l'employeur a déposé son offre globale initiale le 11 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse le 18 mai 2022.

Cette partie présente les tendances principales et données au soutien de la position de l'employeur. Conformément à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), le présent mémoire est guidé par quatre facteurs : le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe, la relativité interne ainsi que l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

Recrutement et maintien en poste

Les statistiques sur le recrutement et le maintien en poste présentent une population EB en croissance ou stable avec un taux de départ normal, un rythme soutenu d'embauches et un bassin suffisant de candidats pour répondre aux besoins opérationnels de l'employeur.

La population EB a augmenté d'environ 13,6 % au cours des cinq années entre l'exercice financier 2016-2017 et l'exercice financier 2020-2021. En outre, les données montrent que si un recrutement supplémentaire est nécessaire à l'avenir, il y a beaucoup plus de candidats qualifiés que de postes à pourvoir.

Résumé – recrutement et maintien en poste

Résumé – recrutement et maintien en poste					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre total d'embauches					
ED	77	89	106	92	100

LS	25	17	17	19	15
EU	2	3	3	3	3
Nombre total de départs					
ED	61	59	47	62	52
LS	17	25	20	19	16
EU	2	3	2	9	2
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi					
ED	118	71	130	100	147
LS	43	26	148	89	87
EU	21	37	32	35	42

Cela confirme que les niveaux de salaires pour le groupe EB sont suffisants pour attirer et maintenir en poste des employés compétents au sein du groupe.

Comparabilité externe

De plus, les résultats de l'étude sur la rémunération provinciale/territoriale appuient la notion selon laquelle les niveaux de rémunération externes pour le groupe EB sont concurrentiels par rapport au 50^e centile (P50) du marché du secteur public canadien. Une rémunération de 10 % supérieure ou inférieure au marché cible du SCT, le P50, est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée au marché. Parmi les 13 postes examinés, six (6) n'ont pas obtenu une correspondance suffisante. Pour ce qui est des 7 autres postes, les salaires de 3 postes dépassaient considérablement ceux du marché (de +19,8 % à +34,9 %), tandis que les salaires de quatre (4) postes se trouvaient dans la fourchette cible (de -4,8 % à +8,5 %).

Par ailleurs, l'analyse de la comparabilité externe démontre que le groupe EB est demeuré concurrentiel par rapport au marché du travail externe. Par exemple, entre 2012 et 2020, les trois groupes professionnels ont obtenu des augmentations salariales cumulatives plus élevées (entre 16,4 % to 19,2 %) que ce que le secteur public a obtenu au cours de la même période (13,2 %) et les augmentations salariales cumulatives ont dépassé l'inflation (14,2 %). Par ailleurs, 75 % des employés du groupe EB (ceux employés dans le groupe ED) ont obtenu des augmentations salariales qui ont dépassé les règlements dans le secteur privé (18,1 %) au cours de cette même période. En plus des augmentations plus élevées, la rémunération horaire moyenne des employés du groupe EB était 35,7 % supérieure à celle des employés du secteur privé en 2021.

Relativité interne

Il n'y a pas de comparables internes directs pour le groupe EB, cependant, 75 % de la population totale du groupe EB ont obtenu des augmentations salariales cumulatives (19,2 %) qui dépassaient la moyenne de l'APC (18,7 %) pour les

années 2012 à 2020. Par contre, les classifications LS et EU ont connu une croissance légèrement plus faible au cours de cette même période. Cet écart est principalement attribuable au fait que d'autres groupes de l'administration publique centrale ont obtenu des augmentations supérieures au modèle établi et ce, pour répondre à des besoins de recrutement et de maintien en poste précis ou pour régler des problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociation antérieures. Ce n'est cependant pas le cas pour ces deux sous-groupes professionnels; ils sont supérieurs de 19,8 % à 34,9 % au 50^e centile du marché.

État de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada

Le Canada ait réussi à se remettre rapidement des dommages économiques causés par la pandémie et à récupérer les emplois perdus à cause de celle-ci, et ce, malgré les multiples vagues de COVID-19. Cependant de nombreux problèmes économiques et sociaux demeurent très préoccupants.

La ronde de négociation actuelle se déroule dans le contexte de poussée inflationniste inégalée depuis des décennies. En outre, la rapidité de la réponse de la Banque du Canada aux pressions inflationnistes est sans précédent. Qui plus est, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement provoquées par la pandémie de COVID-19 et la guerre en Ukraine ont détérioré un environnement économique déjà turbulent.

C'est dans ce contexte économique que les négociations dans les milieux syndiqués d'un bout à l'autre du Canada, y compris celles au sein du secteur public fédéral, se déroulent. Il est important de souligner que, si l'on examine les règlements salariaux conclus à ce jour en 2022, les hausses salariales moyennes sont restées nettement inférieures aux niveaux d'inflation. Cela s'explique possiblement par le fait que les niveaux d'inflation actuels constituent la principale préoccupation de la Banque du Canada et des banques centrales partout au monde, et que les efforts de lutte contre l'inflation se poursuivront, en dépit des répercussions d'une récession. Les économistes s'entendent sur une chose : l'augmentations continue des taux d'intérêt permettra de contrôler l'inflation, mais pourrait plonger l'économie canadienne dans une récession.

TABLEAU – Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteur privé et secteur public regroupés), par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (moyenne)	Pourcentage annuel moyen d'ajustement pour toutes les ententes
2013	484	1 092 600	36,8	1,4 %
2014	246	689 808	45,8	1,7 %
2015	243	757 548	42,8	1,2 %
2016	284	1 075 189	46,9	1,4 %
2017	216	845 401	39,6	1,7 %
2018	206	709 788	42,1	1,3 %
2019	240	635 602	41,9	1,6 %
2020	142	711 453	41,1	1,6 %
2021	124	917 131	41,1	1,9 %
2022	19	144 359	44,7	1,7 %

Le tableau ci-dessus montre que les hausses de salaires découlant des règlements dans d'autres milieux syndiqués sont nettement inférieures aux demandes faites par l'AFPC. Afin d'illustrer ce point, une revue des règlements salariaux principaux au sein des gouvernements provinciaux est utile. Les ententes principales conclues en 2022 sont les suivantes:

- Le gouvernement du Québec a conclu deux ententes majeures :
 - Une entente avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec qui représente 27 000 employés dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période d'août 2022 à mars 2023 prévoit une augmentation de 2 %.
 - Une entente conclue entre l'Agence du revenu du Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec représentant 6 000 employés dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période d'août 2022 à mars 2026 prévoit une augmentation annuelle de 2 %.
- Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a signé une entente avec le Nova Scotia Government Employees Union (NSGEU) suite à une décision arbitrale. Cette entente prévoit, pour 7 946 employés, une augmentation de 1,5 % en 2021 et 2022 et une augmentation de 3 % et 0,5 % en 2023 et 2024
- Le gouvernement de l'Alberta a signé trois ententes, comme suit:

- Une entente conclue entre Alberta Health Services et United Nurses of Alberta, qui représente 29 354 employés (infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées), de janvier 2022 à mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,2 %.
- Une entente conclue entre Alberta Health Services et Alberta Union of Provincial Employees, qui représente 18 216 employés (infirmières auxiliaires autorisées et personnel technique) du 12 mai 2022 à Mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.
- Une entente conclue entre Albert Health Services, Convenant Health and the Health Sciences Association of Alberta, qui représente 21 807 employés occupant des postes professionnels dans le domaine de la santé (à l'exception du personnel infirmier) du 25 juillet 2022 au 31 mars 2024 prévoit une augmentation de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.
- L'Ontario continue de négocier et de conclure des ententes en vertu de sa loi sur le plafond salarial de 1 %.

Par ailleurs, des ententes ont commencé à être conclues au sein de l'administration publique centrale fédérale qui sont nettement inférieures aux revendications de l'AFPC. Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociations collective 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la Fonction de contrôleur (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022 et sera recommandée pour approbation par le Conseil du Trésor.

L'entente de principe du groupe CT couvre 6 500 employés travaillant au sein de l'ACP, s'étend sur quatre (4) ans (2022 à 2026) et prévoit des augmentations économiques générales de 3,5 %, 3,0 %, 2,0 % et 2,0 %.

Non seulement des augmentations démesurées dans le contexte du gouvernement fédéral le placeraient en décalage par rapport aux autres grands employeurs syndiqués des secteurs public et privé, mais elles contribueraient à exacerber le fossé croissant entre les salaires et les avantages sociaux dont bénéficient les employés du secteur public et leurs homologues du secteur privé.

Une iniquité embryonnaire mais fondamentale émerge entre le secteur public et le secteur privé, car le fardeau fiscal à long terme des entreprises et des ménages croîtra inévitablement à mesure que la masse salariale du gouvernement continue de croître et que les régimes de rémunération qui s'y rattachent augmentent en valeur.

L'écart était déjà présent avant la pandémie. Par exemple, après avoir chuté de 7,6 % entre 2011 et 2015, le nombre de fonctionnaires fédéraux a augmenté de 16 % entre 2016 et 2020. En comparaison, l'emploi dans le secteur privé a seulement augmenté de 1,9 % au cours de cette même période. De plus, la rémunération globale, incluant les salaires, des employés de la fonction publique fédérale a augmenté de façon constante depuis des décennies. Ce phénomène a été démontré par les nombreux exercices de comparabilité des salaires menés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au fil des ans, ainsi que par des groupes de réflexion externes, tel que l'Institut Fraser.

L'écart dans la rémunération globale est encore bien plus grand si l'on tient compte des avantages non salariaux comme les régimes de pension et de soins de santé, la sécurité d'emploi et l'âge de retraite habituel. Il suffit de considérer, par exemple, le fait que 87,7 % des employés du secteur public bénéficient d'un régime de pension agréé, comparativement à seulement 22,5 % des employés du secteur privé.

Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

À la suite de nombreuses discussions avec les parties prenantes et d'une mûre réflexion, une entente a été conclue concernant les prestations nouvelles et améliorées du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP). Les changements apportés aux prestations du RSSFP entreront en vigueur le 1er juillet 2023. Une attention particulière a été portée à l'amélioration au soutien en matière de santé mentale par l'élargissement des options de prestataires de soins en santé mentale, l'augmentation de la couverture annuelle maximale en matière de santé mentale et l'introduction d'une nouvelle prestation pour la couverture de l'affirmation du genre.

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une liste considérable de propositions dans le cadre de cette ronde de négociation. L'AFPC a déposé 209 propositions communes à tous ses groupes, notamment des augmentations économiques générales importantes, l'accès à de nouveaux congés ou des congés améliorés ainsi que d'autres éléments non-monétaires qui visent à réduire les droits de gestion et intégrer des lois ou politiques de l'employeur à même les conventions collectives. L'AFPC a aussi présenté 74 changements propres au groupe EB qui comprennent des améliorations aux dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent actuellement pas dans la convention du groupe EB ni dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Comme il le démontre le tableau ci-dessous, les propositions monétaires pour le groupe EB sont considérables et représentent un coût permanent total d'environ 29,8 M\$ ou 25,04 % de la base salariale du groupe EB en 2021¹.

Tableau: Propositions monétaires clés de l'agent négociateur

AGENT NÉGOCIATEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES CLÉS	COÛT (Permanent)	% de la Base Salariale
Augmentations économiques générales (sur trois ans à 4,5 % par année)	16 806 997 \$	14,12 %
Congé pour pratiques autochtones traditionnelles (jusqu'à 5 jours par année calendrier afin de se livrer à des pratiques traditionnelles)	113 507 \$	0,10 %
Augmentation de la prime de bilinguisme du CNM de 800\$ à 1500\$	485 752 \$	0,41 %
Augmentation de l'accumulation des crédits de congés annuels	1 034 134 \$	0,87 %
Changement aux dispositions portant sur le congé de maternité et parentaux ainsi que les indemnités afférentes	332 650 \$	0,28 %
Fonds de justice sociale (nouvel article) (1 cent par heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation)	25 818 \$	0,02 %
Restructurations et rajustements salariaux : <ul style="list-style-type: none"> • Grilles salariales des ED-EST/LAT/EDS et EU et LS • Ajustements du marché • Restructurations • Taux national 	9 206 118 \$	7,73 %
Paragraphe 48.11 : Augmentation de l'indemnité de repas au taux de repas du CNM (22,15 \$ – indemnité en date du 1 ^{er} avril 2022)	1 733 \$	0,00 %
Article 48 : Rémunération des heures supplémentaires au tarif double (toutes les heures supplémentaires travaillées)	81 268 \$	0,07 %
Article 19 : Congé de maladie payé (remplacer « peut » par « lui est » et augmenter l'avance de congé non acquis de 187,5 à 202,5 heures; sur demande, un congé non acquis supérieur à 202,5 heures peut être accordé; rembourser les frais liés à l'obtention d'un certificat médical)	260 186 \$	0,22 %
Paragraphe 22.13 : Congé payé pour obligations familiales (augmentation de 37,5 à 75 heures par an; suppression de « personnes âgées », suppression de « imprévisible »; ajout de « membre de la famille en phase terminale », suppression du plafond de 7,5 heures pour les rendez-vous avec un professionnel)	1 464 223 \$	1,23 %
Article 30 : Primes de poste et de fin de semaine (hausse de 1,50 \$ à 5,00 \$)	368 \$	0,00 %
Total	29 812 754 \$	25,04 %

¹ Les coûts permanents sont basés sur la population et les données sur la rémunération des employés du groupe EB en date de mars 2021; c'est ce que l'on appelle la base salariale dans ce document.

La position de l'employeur est que les propositions de l'agent négociateur sont contraires au principe de reproduction, selon lequel un processus par une tierce-partie doit reproduire aussi fidèlement que possible les résultats qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement. L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties pourraient négocier ou auraient négocié compte tenu des coûts importants, des considérations juridiques et des répercussions sur les opérations et les services aux Canadiens. De plus, les propositions de l'AFPC sont largement sans fondement selon les données disponibles et les paramètres connexes liés au recrutement et au maintien en poste ainsi que la comparabilité interne et externe.

Pour la table de négociation du groupe EB, l'agent négociateur a commencé avec 82 demandes et en a actuellement 74. À la table de négociation pour les enjeux communs, l'agent négociateur a actuellement 209 demandes. Ensemble, il y a 283 demandes en suspens qui ont un impact sur la table de négociation du groupe EB.

Tel que susmentionné, les demandes de l'agent négociateur ont d'importantes répercussions opérationnelles, juridiques et financières. L'employeur a établi de façon prudente le coût des propositions en suspens de l'AFPC pour les quatre (4) groupes pour lesquels l'agent négociateur a demandé la conciliation, y compris la table des enjeux communs, à un taux se situant entre 25 % et 46 % de la base salariale sur une base permanente (EB : 25 % de la base salariale, PA : 32 % de la base salariale, TC : 38 % de la base salariale et SV : 46 % de la base salariale). Il est à noter que l'établissement des coûts effectué ne reflète pas toutes les demandes déposées par l'agent négociateur.

L'employeur est d'avis que les parties devraient se concentrer sur les problèmes à l'échelle du système qui doivent être abordés à la table de négociations collectives. Ceci étant dit, dans l'ensemble, l'agent négociateur n'a pas démontré quels problèmes il souhaitait régler avec ses nombreuses propositions. Apporter des changements à une convention collective bien établie, sans justification valable qui ont des répercussions sur les opérations et présentent des coûts importants, ne vient pas servir les Canadiens et n'est pas raisonnable. De plus, de tels changements pourraient également entraîner des conséquences involontaires pour toutes les parties, y compris les employés.

Propositions de l'employeur

Comme il a été mentionné, la position de l'employeur est que la convention du groupe EB est bien établie, est pleinement élaborée et ne nécessite pas d'importants changements. Cela dit, l'employeur a proposé des modifications et des améliorations, notamment des augmentations économiques équitables, un

langage actualisé et des améliorations de certaines dispositions relatives aux congés. Les priorités de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivantes :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles et au service des Canadiens;
- améliorer les flexibilités en ce qui concerne les dispositions relatives aux heures de travail;
- soutenir la simplification de l'administration de la paye; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent ci-dessous.

EMPLOYEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT PERMANENT	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions propres au groupe EB		
Augmentations économiques générales (sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %)	10 122 370 \$	8,50 %
Article 22 : Combiner le congé personnel et le congé de bénévolat (15 heures)	25 394 \$	0,02 %
Article 22.02 : Congé de décès rémunéré pour accouchement d'un mort-né (3 jours)	aucun coût additionnel	0,00 %
Article 30 : Augmentation à 2,00 \$ de la prime de poste et de fin de semaine	53 \$	0,00 %
Article 38 : Employés à temps partiel – Augmentation à 4,6 % de la rémunération à titre de jour férié désigné	6 787 \$	0,01 %
TOTAL	10 154 604 \$	8,53 %

Les propositions de l'employeur présentées à la table de négociation des enjeux communs incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre des conventions collectives. Ces propositions prévoient des délais raisonnables et tiennent compte de la capacité et de la complexité de la mise en œuvre des conventions collectives. La proposition de l'employeur cherche à établir une nouvelle norme de mise en œuvre qui reconnaît la complexité de la mise en œuvre et qui continue de faire la distinction entre les transactions manuelles et les transactions automatisées.

Demande de l'employeur de revenir à la table

L'employeur a abordé les négociations de bonne foi, dans l'objectif de cerner les problèmes et de trouver des solutions raisonnables afin de parvenir au renouvellement de la convention collective.

Dans son approche, tout au long de cette ronde de négociation, l'employeur continue de chercher à comprendre le « pourquoi » de chacune des nombreuses propositions déposées par l'agent négociateur. En d'autres termes, l'employeur cherche à comprendre s'il existe un problème systémique ou de grande portée que l'agent négociateur cherche à régler avec les changements qu'il propose d'apporter à cette convention collective bien établie.

Étant donné le rôle de l'employeur d'assurer un service aux Canadiens ainsi qu'une saine gestion des fonds publics, chaque changement apporté à une convention collective bien établie doit être appuyé par une solide justification fondée sur des données probantes. En outre, une telle diligence raisonnable atténue les conséquences imprévues sur les parties prenantes (employés, gestionnaires, etc.), les opérations et les services aux Canadiens.

Malheureusement, pour plusieurs de ses propositions, l'agent négociateur n'a pas fourni à l'employeur de renseignements, d'éléments de preuve ou de justifications. L'employeur soutient respectueusement qu'il incombe à la partie qui propose un changement d'en démontrer le besoin. Une telle justification favorise les discussions axées sur la preuve et en revanche permettent aux parties de définir une voie de règlement potentielle.

Le 11 mai 2022, l'employeur a communiqué à l'agent négociateur son offre globale initiale pour le groupe EB. L'agent négociateur n'a soumis ni réponse ni contre-offre et a plutôt écrit à la présidente de la CRTESPF pour déclarer une impasse, sans tentative de négociation ni discussion sur l'offre.

En raison du grand nombre de propositions déposées par l'agent négociateur, il est extrêmement difficile pour les parties de déterminer les priorités, de concentrer leurs efforts et de faire progresser les négociations.

Comme un nombre plus limité de propositions devraient tracer la voie vers un règlement, l'employeur rappelle respectueusement que l'agent négociateur doit communiquer ses priorités comme l'a fait l'employeur.

Par conséquent et dans l'intérêt public, l'employeur demande respectueusement à la Commission d'ordonner aux parties de reprendre les négociations avec un nombre raisonnable de priorités et de propositions qui sont équitables pour les employés et raisonnables pour les Canadiens.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	II
INTRODUCTION	III
RÉSUMÉ	VI
Recrutement et maintien en poste.....	vi
Résumé – recrutement et maintien en poste	vi
Comparabilité externe	vii
Relativité interne	vii
État de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.....	viii
TABLEAU – Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteur privé et secteur public regroupés), par année.....	ix
Propositions de l'agent négociateur	xi
Tableau: Propositions monétaires clés de l'agent négociateur	xii
Propositions de l'employeur.....	xiii
Demande de l'employeur de revenir à la table	xiv
PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS	19
1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale	20
<i>Ronde de négociation collective de 2018</i>	20
<i>Ronde de négociation collective de 2021</i>	21
1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale.....	23
Tableau 1 : Unités de négociation – Administration publique centrale (APC)	25
1.3 État des négociations dans les organismes distincts	27
Tableau 2 : Unités de négociation – Organismes distincts.....	27
1.4 Négociations avec le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)	29
Tableau 3 : Propositions acceptées par les parties	29
1.5 Propositions de l'agent négociateur	30
Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur.....	30
1.6 Propositions de l'employeur.....	33
Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur	33
1.7 Propositions communes	34
PARTIE II – FACTEURS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION	36
2.1 Recrutement et maintien en poste.....	37
<i>Population totale</i>	38
Tableau 6 : Population	38
<i>Départs</i>	39
Tableau 7 : Départs	40
<i>Embauches</i>	41
Tableau 8 : Embauches	42
<i>Offres d'emploi</i>	43
Tableau 9 : Offres d'emploi.....	43
<i>Conclusion</i>	44
2.2 Comparabilité externe	44
<i>Taux horaires du groupe EB par rapport à ceux dans le secteur privé</i>	45
Figure 1 : Taux horaire – Secteur privé par rapport au groupe EB.....	46
<i>Résumé de l'étude sur la rémunération externe provinciale ou territoriale</i>	46
Tableau 10 : Résultats de l'étude sur la rémunération provinciale ou territoriale	48
<i>Comparaison de la croissance externe des salaires</i>	48
Tableau 11 : Croissance des salaires dans le groupe EB par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020.....	49
2.3 Relativité interne	49
<i>Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020</i>	49

Tableau 12 : Croissance cumulative des salaires dans le groupe EB et moyenne pondérée au sein de l'administration publique centrale de 2012 à 2020	50
2.4 Circonstances économiques et fiscales.....	50
<i>État de l'économie et situation fiscale du gouvernement</i>	50
<i>Croissance du produit intérieur brut réel</i>	51
Tableau 13 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre	52
Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023.....	53
<i>Risques pour les perspectives économiques</i>	53
<i>Indice des prix à la consommation</i>	54
Tableau 14 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre	56
Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre.....	57
<i>Risques pour les perspectives d'inflation</i>	57
<i>Marché du travail canadien</i>	58
Tableau 15: Indicateurs du marché du travail, croissance annuelle	59
<i>Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et aux autres secteurs</i>	60
<i>Développements fiscaux</i>	64
Tableau 16 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars)	65
2.5 Principe de reproduction	67
<i>Règlements à ce jour dans l'APC pour l'exercice 2021-2022</i>	67
Tableau 17: Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privés et publics) par année	68
<i>Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux</i>	68
Tableau 18: Tendances cumulatives des augmentations économiques : Administration publique centrale fédérale vs Colombie-Britannique	70
<i>La première entente de la ronde de négociation de 2021-2022</i>	70
2.6 Rémunération globale	71
Figure 4 : Composantes de la rémunération globale – Groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)	72

PARTIE III – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES TAUX DE RÉMUNÉRATION ET RÉPONSE AUX PROPOSITIONS DE L'AFPC

Tableau 19 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur	74
---	----

PARTIE IV – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT D'AUTRES QUESTIONS NON RÉGLÉES

Article 19 – Congé de maladie payé.....	83
Article 21 – Jours fériés désignés payés.....	86
Divers articles (21, 28, 29, et 48) – Propositions de l'employeur relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance	87
Article 22 – Autres congés payés ou non payés.....	94
Paragraphe 22.13 – Congé payé pour obligations familiales.....	98
Paragraphe 22.15 – Congé pour accident de travail.....	101
Article 23 – Congé d'étude non payé et congé de perfectionnement professionnel	103
Article 26 – Administration de la paye.....	112
Article 30 – Primes de poste et de fin de semaine	114
Article 33 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e.....	117
Divers articles (39, 43, 44, 45 et 47) – propositions de l'employeur relative à la durée du travail – flexibilité accrue.....	119
Article 45 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT	133
Article 48 – Heures supplémentaires.....	136
Article 58 – Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes	141
Nouvel Article – Obligation d'adaptation	143
Nouvel article – Prime sur les langues autochtones	147
Appendice « F » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST	149

Appendice « I » – Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification 150

PARTIE V – DÉFINITION DU GROUPE ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)..... 151

Définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB) 152
Définition du groupe Éducation (ED) 154
Définition du groupe Soutien de l'enseignement (EU) 158
Définition du groupe Bibliothéconomie (LS)..... 159

Partie I – État des négociations

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement du Canada est déterminé à négocier de bonne foi avec tous les agents négociateurs du secteur public fédéral et a un bilan de négociations productives et respectueuses de son personnel dévoué. Son approche face à la négociation collective consiste à négocier des ententes équitables pour les employés de la fonction publique et raisonnables pour les Canadiens.

Les parties ont amorcé les discussions pour le groupe EB pour la présente ronde de négociations en juin 2021. Malgré le fait que la convention collective du groupe EB en vigueur ait été signée seulement sept (7) mois auparavant, l'AFPC s'est présentée à la table avec un nombre irréaliste de demandes notamment en raison de la maturité de la relation des parties. Pour la majorité de ses propositions, l'AFPC n'a pas démontré ni fourni de preuves au soutien des problèmes elle cherche à régler. Il devient donc difficile pour les parties de faire progresser les négociations et définir une voie de règlement potentielle

La position de l'employeur est que les parties devraient se concentrer sur les problèmes systémiques ou de grande portée et les options possibles pour les régler. Si des changements sont apportés à une convention collective bien établie sans qu'une diligence raisonnable soit exercée ou sans justification convaincante, cela risque d'avoir des répercussions sur les opérations, les services aux Canadiens et d'entraîner des coûts importants pour les contribuables.

Ronde de négociation collective de 2018

Il est important de souligner que dans la ronde de négociation précédente (la ronde de 2018), le gouvernement est parvenu à conclure 53 ententes de principe ou dûment signés avec des groupes couvrant près de 270 000 employés, soit plus de 98 % des fonctionnaires dans les groupes représentés dans l'APC et les organismes distincts. La majorité des ententes négociées lors de la dernière ronde avaient une durée de quatre ans et ont été négociés sans l'assistance d'une tierce-partie. Or, toutes les ententes conclues avec l'AFPC étaient pour une durée de trois ans et ont été négociés avec l'intervention d'une tierce-partie. Il convient de noter que les trois premières années des ententes conclues sur quatre ans avaient la même valeur que celles conclues pour une période de trois ans. (c.-à-d. 2018, 2019 et 2020).

L'employeur soutient respectueusement qu'en ce qui concerne les ententes de quatre ans, une tendance pour l'augmentation économique pour 2021 a été établie à 1,5 %. L'offre globale initiale, déposée à la table de négociation des enjeux communs le 29 mars 2022, reproduit cette tendance.

De plus, les ententes conclues lors de la ronde de 2018 comprenaient un nombre important d'améliorations pangouvernementales qui ont eu pour effet d'augmenter la valeur de la rémunération globale reflétée dans les conventions collectives (c.-à-d. avantages sociaux, congés, paye, indemnités, etc.). Ces améliorations comprenaient notamment l'introduction de nouvelles dispositions liées aux congés pour la violence familiale et les proches aidants, des améliorations au congé de maternité et parental ainsi qu'aux dispositions liées aux prestations de ces congés ainsi qu'une définition de famille qui élargit la portée de certaines dispositions liées aux congés. La valeur cumulative des augmentations économiques et autres améliorations apportées lors de la ronde de négociation de 2018 équivaut à environ 6,5 \$M ou 6,7 % de la base salariale de la table de négociation du groupe EB.

Sans égard à la maturité des conventions collectives, la valeur des améliorations de la ronde de négociation de 2018 est considérable de quelque façon qu'on la regarde, surtout du point de vue des contribuables et considérant que la convention actuelle a été signée seulement sept (7) mois avant l'échange de propositions pour la ronde de négociation actuelle.

Ronde de négociation collective de 2021

L'approche de l'employeur pour la ronde de négociation collective de 2021 avec l'AFPC est structurée autour de trois principaux thèmes et ce, afin de soutenir une main-d'œuvre agile et l'amélioration continue des services offerts aux Canadiens :

Avenir du travail

L'initiative sur L'avenir du travail et ses répercussions sur les fonctionnaires fédéraux, y compris la nécessité de continuer à produire des résultats pour les Canadiens, est une considération importante pour la présente ronde de négociation. Plus précisément, l'employeur propose des changements aux dispositions relatives aux heures de travail pour introduire plus de souplesse dans le cadre actuel. Ces changements avantageraient les employés en leurs fournissant plus d'occasions d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle, mais aussi aux Canadiens en rendant la fonction publique agile. Les dispositions actuelles relatives aux heures de travail datent d'avant la pandémie. Elles sont rigides et imposent le paiement de primes (primes d'heures supplémentaires, de poste et de fin de semaine) quand les heures de travail d'un employé s'écartent des heures de base actuellement prescrites.

La rigidité des heures de travail et les coûts supplémentaires qu'elles impliquent entravent l'optimisation du programme de L'avenir du travail. De plus, les ministères ont fait savoir qu'il est prioritaire pour eux et leurs employés

d'accroître la souplesse des dispositions relatives aux heures de travail dans les conventions collectives dans la présente ronde de négociation. L'employeur misent sur une souplesse accrue pour l'établissement des horaires, sans compromettre les services aux Canadiens ni augmenter les coûts.

Contexte économique et responsabilité fiscale

L'approche et l'objectif de l'employeur sont de négocier, de bonne foi, des conventions collectives qui sont équitables pour les employés et raisonnables pour les Canadiens.

Les événements des dernières années ont généré une grande pression économique, sociale et politique. Le Canada et le reste du monde se remettent lentement de la pandémie. Toutefois, l'impact économique de la pandémie continue d'évoluer alors que de nouvelles vagues de COVID-19 mettent à l'épreuve nos systèmes de soins de santé et les chaînes d'approvisionnement partout dans le monde, que les effets des changements climatiques et les désastres naturels, tels que les feux de forêt, ouragans, sécheresses, aggravent et sont de plus en plus courants, et que l'instabilité politique et l'invasion de l'Ukraine ont des répercussions majeures sur l'économie canadienne et mondiale. L'inflation a augmenté de manière significative et les prix augmentent partout dans le monde, notamment le carburant, la nourriture et les biens de consommation.

En ce qui a trait à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la main-d'œuvre de l'APC, les fonctionnaires fédéraux ont profité d'une sécurité d'emploi et d'une continuité. Contrairement aux employés des autres juridictions et employeurs, ceux du gouvernement fédéral ont évité des réaménagements d'effectifs à grande échelle (p. ex., la perte d'emplois) et ont profité de souplesse accrue mise en place (p. ex., hausses des indemnités pour voyage d'urgence, acceptation des réclamations d'honoraires de travailleurs sociaux et de psychothérapeutes à titre de professionnels en santé mentale) afin que l'APC puisse soutenir son effectif de manière pertinente et responsable. Grâce aux mécanismes de soutien en place, notamment le « congé payé 699 », le travail à distance et le remboursement des coûts de certains équipements, les fonctionnaires fédéraux ont été protégés contre les répercussions économiques découlant de la pandémie.

La partie II du présent mémoire contient de plus amples renseignements sur les considérations de l'employeur concernant le contexte économique et la responsabilité fiscale.

Simplification de la paye (y compris la mise en œuvre de la convention collective)

Afin de favoriser le succès de ProGen, la solution de RH et de paye de prochaine génération (qui est appelé à remplacer les systèmes de RH et de paye actuels) et compte tenu des leçons tirées de la mise en oeuvre des conventions collectives au cours des deux dernières rondes de négociation, l'employeur souhaite obtenir des changements qui auront une incidence limitée sur le système de paye actuel et futur (p. ex., mise en œuvre d'augmentation salariale avec un taux prospectif comme dans la dernière ronde de négociation collective).

Dans cette optique, l'employeur et l'AFPC ont mis sur pied un sous-comité conjoint de la table de négociation des enjeux communs, composé de représentants de l'AFPC, de SPC et des principaux ministères. L'objectif du sous-comité est de discuter et d'identifier les problèmes et les options possibles relativement à la simplification de la paye, en tenant compte des coûts et des exigences opérationnelles, en vue de rationaliser et d'uniformiser les dispositions des conventions collectives au sein de l'APC dans le but de réduire la complexité de la personnalisation requise pour la future solution des RH à la paye.

La question des paiements rétroactifs et des échéances pour la mise en œuvre demeure une priorité pour l'employeur dans la ronde de négociation de 2021. Ainsi, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme qui tient compte de la complexité de la mise en œuvre des conventions collectives, qui continue de faire la distinction entre les transactions manuelles et automatisées et qui permet de fournir des précisions sur le processus aux employés et aux agents négociateurs. Cette approche a été élaborée en tenant compte des leçons tirées de la ronde de négociation de 2018, et elle s'appuie sur le succès de la méthode rétroactive utilisée lors de la dernière ronde.

1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale

Depuis juin 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) participe aux négociations au nom du Conseil du Trésor, l'employeur de l'administration publique centrale (APC), avec l'Alliance de la fonction publique du Canada pour le renouvellement des conventions collectives des groupes Service des programmes et de l'administration (PA), Services de l'exploitation (SV), Services techniques (TC) et Enseignement et bibliothéconomie (EB), représentant plus de 128 000 employés^{2 3}.

2 Le Conseil du Trésor négocie les conventions collectives pour plus de 80 ministères et organismes indiqués dans l'annexe I et l'annexe IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.

3 Chiffres relatifs à l'effectif en date de mars 2021.

Plus récemment, le SCT a commencé les négociations pour le renouvellement des conventions collectives avec les autres agents négociateurs qui ont négocié des conventions collectives de quatre (4) ans au cours de la ronde de négociation de 2018. Cela inclut des unités de négociation avec des employés représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) et l'Association canadienne des agents financiers (ACAF). La grande majorité des ententes de 4 ans négociées lors de la ronde de 2018 ont expiré en 2022 et, par conséquent, les négociations avec ces groupes sont au tout début ou n'ont pas encore commencé.

Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociation 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la fonction de contrôleur (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022 et sera recommandée pour approbation par le Conseil du Trésor.

La nouvelle convention collective pour le groupe CT regroupe les travaux de gestion financière, de vérification externe et de vérification interne. Plus précisément, elle couvre :

- les postes anciennement compris dans le groupe Gestion financière (FI) (déjà représentés par l'ACAF),
- les postes anciennement compris dans le groupe Vérification (AU) et couverts par la convention Vérification, commerce et achat (AV) (entre l'employeur et l'IPFPC), et
- les postes en vérification interne anciennement compris dans les Services administratifs (AS) et couverts par la convention Service des programmes et de l'administration (PA).

La nouvelle entente de principe pour le groupe CT:

- couvre plus de 6 500 employés de l'APC;
- s'étend sur une période de quatre (4) ans (2022 à 2026), et
- prévoit des augmentations économiques générales de 3.5 %, 3.0 %, 2.0 % and 2.0 %, inclut des dispositions additionnelles pour adresser la fusion des conventions collectives.

Pour les employés anciennement représentés par l'AFPC et donc sans augmentation économique en 2021 lors de la dernière ronde, l'entente de principe prévoit une augmentation économique générale de 1,5 % à compter de juin 2021, ce qui correspond à la tendance clairement établie lors de la ronde de 2018.

L'augmentation économique annuelle moyenne globale est de 2,63 % par année sur quatre ans, avant de calculer l'effet cumulatif et en excluant l'indemnité de fusion des conventions collectives de 0.5% pour 2023, unique au groupe, et l'indemnité unique à la signature de 2,0 % du taux de rémunération annuel. L'employeur considère que cette convention est raisonnable et équitable dans le contexte économique actuel.

Les autres modifications clés négociées sont les suivantes :

- une flexibilité accrue dans les dispositions relatives aux heures de travail,
- une mise à jour des dispositions relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance,
- l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés payés et des ajustements à la rémunération des employés à temps partiel pour tenir compte de ce nouveau jour férié,
- un protocole d'entente modifié concernant les délais de mise en œuvre des conventions collectives, et
- un protocole d'entente sur la simplification de la paye afin de reconnaître l'engagement des parties à collaborer de façon continue à l'identification de solutions en matière de ressources humaines (RH) et d'administration de la rémunération pour soutenir le système de rémunération.

Bien que cela ne fasse pas partie de l'entente de principe, l'employeur et l'ACAF se sont également engagés à travailler ensemble sur la question du travail hybride. Plus précisément, l'employeur échangera des renseignements et consultera l'ACAF sur la mise en œuvre en cours de cette transformation.

Le tableau 1 ci-dessous énumère les unités de négociation dans l'APC, leur affiliation syndicale et leur population en date de mars 2021.

Tableau 1 : Unités de négociation – Administration publique centrale (APC)

AGENT NÉGOCIATEUR	UNITÉS DE NÉGOCIATION	POPULATION REPRÉSENTÉE ET EXCLUE EN DATE DE MARS 2021
AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada	PA – Services des programmes et de l'administration	96 698
	TC – Services techniques	10 892
	SV – Services de l'exploitation	10 464
	EB – Enseignement et bibliothéconomie	1 128
	FB – Services frontaliers	9 805
	TOTAL PARTIEL : 128 987	
IPFPC Institut professionnel de la fonction publique du Canada	RE – Recherche	2 711
	AV – Vérification, commerce et achat	6 754
	NR – Architecture, génie et arpentage	4 193

	SP – Sciences appliquées et examen des brevets	9 226
	TI – Technologie de l'information	17 242
	SH – Services de santé	3 781
		TOTAL PARTIEL : 43 907
ACEP Association canadienne des employés professionnels	EC – Économique et services de sciences sociales	20 048
	TR – Traduction	860
		TOTAL PARTIEL : 20 908
UNIFOR	RO – Radiotélégraphie	281
	AI – Contrôle de la circulation aérienne	10
		TOTAL PARTIEL : 291
SCFP Syndicat canadien de la fonction publique	PO – Groupe Soutien aux opérations policières Application de la loi (membres civils)	425
AJJ Association des juristes de justice	LP – Praticien du droit	3 190
APASE Association professionnelle des agents du service extérieur	FS – Service extérieur	1 890
ACAF Association canadienne des agents financiers	FI – Agents financiers	5 675
GMMC Guilde de la marine marchande du Canada	SO – Officiers de navire	1 281
CMTCM-E Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	SR(E) – Groupe Réparation des navires (Est)	587
CMTCM-O Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)	SR(O) – Groupe Réparation des navires (Ouest)	660
ACECMGF Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	SR(C) – Groupe Réparation des navires – Chefs d'équipe	58
APCMC Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	UT – Enseignement universitaire	202
FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité	EL – Électronique	1 096

APFC Association des pilotes fédéraux du Canada	AO – Navigation aérienne	399
UCCO-SACC-CSN Syndicat des agents correctionnels du Canada	CX – Agents correctionnels	6 325
FPN Fédération de la police nationale	Groupe Officiers et réservistes de la Gendarmerie royale du Canada	18 832
POPULATION TOTALE :		234 713

1.3 État des négociations dans les organismes distincts

L'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* énumère 27 organismes distincts, dont quinze (15) sont représentés par au moins un agent négociateur et mènent leurs propres négociations pour les employés syndiqués. Les organismes distincts ne font pas partie de l'APC, ils ont des fonctions d'emploi différentes et des niveaux de salaire spécifiques en fonction de leur but opérationnel. Les organismes distincts les plus importants comprennent l'Agence du revenu du Canada (Agence), Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. L'APC et les organismes distincts ont en commun un grand nombre d'agents négociateurs, y compris l'AFPC et l'IPFPC.

Dans l'administration publique fédérale, les organismes distincts poursuivent les mêmes objectifs généraux du gouvernement; ils s'engagent à négocier de bonne foi des ententes justes et raisonnables pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

Vingt-quatre (24) des trente (30) unités de négociation d'organismes distincts financés par des fonds publics ont reçu un avis de négocier en vue d'entamer les négociations pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022. Onze (11) organismes distincts ont entamé ou sont sur le point d'entamer les négociations avec leurs groupes respectifs. Le tableau 2 ci-dessous énumère les organismes distincts et les unités de négociation, ainsi que leur affiliation syndicale et leur population.

Tableau 2 : Unités de négociation – Organismes distincts

Organismes distincts	Agents négociateurs	Unités de négociation	Population
Régime de l'énergie du Canada (REC)	IPFPC	Tous les employés syndiqués (REC)	422
Agence du revenu du Canada	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	12 597
	AFPC	Exécution des programmes et des services administratifs	32 533
	AFPC	AFPC	4 038

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)	IPFPC	Groupe de l'informatique (IN)	264
		Groupe scientifique et analytique (S&A)	1 193
		Médecine vétérinaire (VM)	584
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Groupe de réglementation nucléaire (NUREG)	702
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)	AFPC	Soutien aux renseignements*	89
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CST)	2 822
Commission de la capitale nationale (CCN)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CCN)	444
Office national du film (ONF)	IPFPC	Services administratif et extérieur (AFS) Groupe scientifique et professionnel	175
	SGCT	Soutien administratif (AS), Services opérationnels (OP) et Services techniques (TC) *	184
Conseil national de recherches Canada (CNRC)	AECR	Services administratifs (AS)	309
		Soutien administratif (AD)	500
		Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) *	238
		Opérations (OP)	62
		Achat et approvisionnement (PG)	31
		Groupe technique (TO)	995
	IPFPC	Services de l'information (IS)	64
		Bibliothéconomie (LS)	43
		Agent de recherche / agent du Conseil de recherches (RO/RCO)	1 792
		Traducteur (TR)	7
Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)	AFPC	Groupe des services à la vérification (ASG) *	174
Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF)	AFPC	Soutien administratif (AS) *	17
	IPFPC	Groupe d'employés professionnels (PEG)	689
Agence Parcs Canada (APC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (Parcs)	4 327
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)	AFPC	Services administratif et extérieur (AFS)	241
		Soutien administratif (AS)	40
Opérations des enquêtes statistiques (OES)	AFPC	Tous les employés syndiqués (OES) *	2 208
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)	<i>Remarque : Le PFNP-FC n'est pas un organisme distinct financé par des fonds publics. Les données démographiques pour cet employeur ne sont pas disponibles.</i>		
*Unités de négociation qui n'ont pas fourni d'avis de négociation pour la ronde de négociations collectives de 2021.			67 784

1.4 Négociations avec le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Dans le cadre de cette ronde de négociations, des représentants de l'AFPC et du SCT ont participé à six (6) séances de négociation pour le groupe EB entre juin 2021 et mai 2022. Entre juin 2021 et mars 2022, les parties ont également participé à cinq (5) séances de négociation à une table de négociation distincte responsable de négocier des propositions communes aux quatre unités de négociation représentées par l'AFPC (Services des programmes et de l'administration [PA], Services de l'exploitation [SV], Services techniques [TC] et Enseignement et bibliothéconomie [EB]).

Comme il est indiqué dans le tableau 3 ci-après, les parties ont accepté et signé quinze (15) éléments. En plus des changements administratifs et éditoriaux, les parties, lors de la médiation, se sont entendus sur d'autres éléments. Toutefois, l'employeur est d'avis que ces éléments devraient faire partie d'un règlement final négocié.

Tableau 3 : Propositions acceptées par les parties

ARTICLE	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
Articles : 41, 44, 46, 49, 62, appendice A, annexes A1 et A1-2, notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST, notes sur la rémunération du groupe EU, appendice D et appendice F Remplacer : « ministère de la Défense nationale » par « Défense nationale » « Affaires indiennes et du Nord Canada », « ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada » et « AANC » par « Services aux Autochtones » ou « SAC »;	X	
Paragraphe 18.05 Supprimer : congé d'ancienneté	X	
Article 21 Ajouter un jour : Jours fériés désignés payés (JFD)	X	X
Paragraphe 22.15 Supprimer: premier paragraphe, Congé pour accident de travail		X
Article 25 Modifier : Indemnité de responsabilité correctionnelle	X	
Article 38 Hausse : Rémunération a titre du JFD pour les employé-e-s à temps partiel	X	
Paragrapes 43.06 et 45.09 Retirer: Avis de changement de poste pour LS et ED-LAT	X	
Paragrapes 44.20 et 47.02 Retirer: Avis à l'Alliance en cas de changement d'horaire de travail	X	

Article 46 Retirer: Arrêt pédagogique		X
Nouveau paragraphe 48.01 Retirer: Heures supplémentaires	X	
Nouveau paragraphe 58.03 Retirer: Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes		X
Paragraphe 60.01 Retirer: Congé personnel pour enseignants de 10 mois	X	
Nouvel article Retirer: Mutations		X
Appendice B – Réaménagement des effectifs Remplacer : « espèces » par « montant forfaitaire »	X	

Le 18 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse et a déposé une demande pour l'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP). La présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé les parties en juin 2022 qu'elle recommandait l'établissement d'une CIP. Elle a aussi déterminé que la médiation devrait avoir lieu avant les audiences de la CIP afin que les parties tentent d'arriver à un règlement ou au moins de leur permettre de se rapprocher d'un règlement.

1.5 Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une longue liste de propositions, y compris de nouvelles indemnités et mesures qui n'existent pas actuellement dans la convention collective du groupe EB. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'agent négociateur, qui comprennent des augmentations économiques annuelles de 4,5 % sur trois ans, équivalent à une augmentation globale de 25,04 %, comparativement à la base salariale du groupe EB de 2021.

Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur

PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la Base Salariale
Propositions communes		
Congé pour pratiques autochtones traditionnelles (jusqu'à 5 jours par année calendrier afin de se livrer à des pratiques traditionnelles)	113 507 \$	0,10 %
Augmentation de la prime au bilinguisme du CNM, passant de 800 \$ à 1 500 \$	485 752 \$	0,41 %
Programme d'apprentissage mixte – 210 000 \$ par mois pour le projet pilote	Coûts sont présentés sous les propositions de l'agent négociateur pour le groupe PA	0,00 %
Augmentation du financement de base pour le programme d'apprentissage mixte	Coûts sont présentés sous les propositions de l'agent négociateur pour le groupe PA	0,00 %
Augmenter l'accumulation des droits aux congés annuels :	1 034 134 \$	0,87 %

<ul style="list-style-type: none"> • 3 semaines jusqu'à ce que l'employé atteigne la 5^e année de service; • 4 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 5 années de service; • 5 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 10 années de service; • 6 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 23 années de service; • 6 semaines et 2 jours à partir du mois où l'employé a atteint 30 années de service; • 7 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 35 années de service. 		
Changement aux dispositions portant sur le congé de maternité et parentaux ainsi que les indemnités	332,650 \$	0,28 %
Fonds de justice sociale (nouvel article) (1 cent par heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation)	25 818 \$	0,02 %
Changements variés au congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (Article 14)	Impossible à chiffrer	TBD
Mise en œuvre de la convention collective	Impossible à chiffrer	TBD
PE concernant les services de garde (appendice N) : Modèle de financement des services de garde d'enfants en milieu de travail	Impossible à chiffrer	TBD
Total partiel (propositions communes):	1 991 861 \$	1,67 %
Propositions propres au groupe EB		
Augmentations économiques générales (sur trois ans à 4,5 % par année)	16 806 997 \$	14,12 %
Annexe A1 : Ajustement au marché de 7 % pour tous les enseignants ED-EST douze (12) mois – tous les niveaux et toutes les expériences	1 672 221 \$	1,40 %
Annexe A1-2 : Les enseignants ED-EST de l'Ontario reçoivent une augmentation du marché de 4,3 %	549 138 \$	0,46 %
Annexe A1-2 : Les enseignants ED-EST de l'Alberta reçoivent une augmentation du marché de 5,2 %	30 915 \$	0,03 %
Annexe A1-2 : Restructuration pour les directeurs d'école adjoints – supprimer les taux du niveau 1	5 558 \$	0,00 %
Annexe A1-2 : Rajustements du marché pour les directeurs d'école adjoints de l'Ontario (4,3 %) et les directeurs d'école adjoints de l'Alberta (5,2 %)	44 827 \$	0,04 %
Annexe A1-2 : Restructuration pour les directeurs d'école – supprimer les taux du niveau 1	12 058 \$	0,01 %
Annexe A1-2 : Rajustements du marché pour les directeurs d'école de l'Ontario (4,3 %) et les directeurs d'école de l'Alberta (5,2 %)	47 459 \$	0,04 %
Annexe A1-2 : Grilles nationales pour les enseignants après la réception de l'ajustement au marché	367 825 \$	0,31 %
Annexe A1-2 : Grilles nationales pour les directeurs et les directeurs adjoints après la réception de l'ajustement au marché	7 031 \$	0,01 %
Annexe « A2 » : Ajustement au marché de 2,8 % pour tous les échelons du groupe d'enseignement des langues ED-LAT-01; et divers ajustements au marché : 5,9 % pour	1 074 796 \$	0,90 %

l'échelon 12 du niveau 1; 5,7 % pour l'échelon 13 du niveau 2; et 5,6 % pour l'échelon 13 du niveau 3 et l'échelon 13 du niveau 4		
Annexe « A2 » : Ajustement au marché de 2,8 % pour tous les échelons du groupe d'enseignement des langues ED-LAT-02; et divers ajustements au marché : 5,9 % pour l'échelon 12 du niveau 1; 5,7 % pour l'échelon 13 du niveau 2; et 5,6 % pour l'échelon 13 du niveau 3 et l'échelon 13 du niveau 4	118 962 \$	0,10 %
Annexe « A3 » : Restructuration pour le groupe ED-EDS – ajout d'un nouvel échelon supérieur	626 047 \$	0,53 %
Annexe « A3 » : Ajustement au marché pour le groupe ED-EDS – ajustement de 2,8 % (environ) pour tous les échelons à tous les niveaux	1 164 684 \$	0,98 %
Annexe « A4 » : Suppression de l'échelon le plus bas pour les bibliothécaires (LS-1 à LS-5)	69 427 \$	0,06 %
Annexe « A4 » : Ajout d'un nouvel échelon le plus haut pour les bibliothécaires : LS-1 (2,9 %), LS-2 (3,1 %), LS-3 (3,2 %)	458 240 \$	0,38 %
Annexe « A4 » : Ajustement au marché de 10,0 % à la suite des restructurations (LS)	2 726 129 \$	2,29 %
Annexe « A5 » : Création d'un nouveau sous-groupe EU-ECE (éducateurs de la petite enfance)	124 776 \$	0,10 %
Annexe « A5 » : Ajustement au marché de 4,3 % pour les aides-enseignants (EU-TEA) pour toutes les régions**	44 426 \$	0,04 %
Annexe « A5 » : Ajustement au marché de 5,2 % pour les aides-enseignants (EU-TEA) de l'Alberta**	0 \$	0,00 %
Annexe « A5 » : Aides-enseignants (EU-TEA) – Après les ajustements au marché, harmonisation des grilles provinciales à la grille nationale**	50 164 \$	0,04 %
Annexe « A5 » : Ajustement au marché de 4,3 % pour d'autres sous-groupes Soutien de l'enseignement (EU)	11 437 \$	0,01 %
Paragraphe 48.11 : Augmenter l'allocation de repas pour atteindre l'indemnité du déjeuner du CNM (22,15 \$ – indemnité en date du 1 ^{er} avril 2022)	1 733 \$	0,00 %
Article 48 : Heures supplémentaires rémunérées au tarif double (toutes les heures supplémentaires travaillées)	81 268 \$	0,07 %
Article 21 : Jours fériés désignés payés Ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	voir la note 3	-
Article 19 : Congé de maladie payé <i>(remplacer « peut » par « lui est » et augmenter l'avance de congé non acquis de 187,5 à 202,5 heures; sur demande, un congé non acquis supérieur à 202,5 heures peut être accordé; rembourser les frais liés à l'obtention d'un certificat médical)</i>	260 186 \$	0,22 %
Article 22.13 : Congé payé pour obligations familiales <i>(augmentation de 37,5 à 75 heures par an; suppression de « personnes âgées », suppression de « imprévisible »; ajout de « membre de la famille en phase terminale », suppression du plafond de 7,5 heures pour les rendez-vous avec un professionnel)</i>	1 464 223 \$	1,23 %
Article 30 : Primes de poste et de fin de semaine – <i>(hausse de 1,50 \$ à 5,00 \$)</i>	368 \$	0,00 %

Prime de langue autochtone (nouvel article) (Employés qui parlent une langue autochtone dans le milieu de travail : 1 500 \$ par année)	Impossible à chiffrer	-
Total partiel (propositions propres au groupe EB)	27 820 893 \$	23,37 %
Total général	29 812 754 \$	25,04 %

Notes :

- Les propositions syndicales ci-dessous n'ont pas été incluses en raison des limites des données ou d'une incapacité fondamentale à obtenir de façon efficace un coût estimatif pour ces mesures.
 - Nouvel article : Prime de langue autochtone – Employés qui parlent une langue autochtone dans le milieu de travail : 1 500 \$ par année
 - Changements variés au congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (Article 14)
 - Mise en œuvre de la convention collective
 - Protocole d'entente concernant les services de garde (Appendice N) : modèle de financement des services de services sur les lieux de travail
- Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
- Le gouvernement du Canada a proclamé que le 30 septembre serait la journée nationale de la vérité et de la réconciliation (JNVR), un nouveau congé férié national. L'article 30.02 (I) donne droit aux membres de l'unité de négociation de se prévaloir de ce congé à compter de 2021.

L'agent négociateur propose d'identifier la JNVR à l'article 30.02 tout en conservant le droit à une journée additionnel proclamé jour férié national par une loi du Parlement. Règle générale, le coût de productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé représente approximativement 0,37% des salaires, présumant une augmentation économique similaire. Tout comme le coût de productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé en 2021, l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé dans le futur aurait un coût de productivité similaire.

1.6 Propositions de l'employeur

L'employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe EB qui incluent des augmentations économiques justes, un langage modernisé, des augmentations pour certaines dispositions de congé, ainsi que d'autres améliorations. La position détaillée de l'employeur sur chaque point en suspens se trouve dans les parties III et IV du mémoire de l'employeur.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent dans le tableau 5 ci-dessous.

Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR	COÛT (Permanent)	% de la Base Salariale
Augmentations économiques générales (sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %)	10 122 370 \$	8,50 %
Article 38 : Employés à temps partiel – Augmentation à 4,6 % de la rémunération à titre de jour férié désigné	6 787 \$	0,01 %
Article 22 : Combinaison du congé personnel et du congé de bénévolat (15 heures)	25 394 \$	0,02 %
Article 22.02 : Congé de décès rémunéré – Congé pour accouchement d'un mort-né (3 jours)	Coût non significatif	0,00 %
Article 30 : Prime de poste et de fin de semaine (hausse de 1,50 \$ à 2,00 \$)	53 \$	0,00 %
TOTAL	10 154 604 \$	8,53 %

Les propositions de l'employeur présentées à la table de négociation sur les questions communes incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre de la convention collective. Ce libellé prévoit des délais raisonnables et tient compte de la capacité et de la complexité de la mise en œuvre des conventions collectives. Avec sa proposition, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme de mise en œuvre qui reconnaît la complexité de la mise en œuvre et qui continue de faire la distinction entre les transactions manuelles et les transactions automatisées.

1.7 Propositions communes

Comme indiqué précédemment, au début de cette ronde de négociations, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de créer une cinquième table de négociation distincte pour négocier des éléments qui s'appliqueraient aux quatre tables de négociation (PA, SV, TC et EB), appelée une « table de négociation des enjeux communs ». Trente-cinq (35) dispositions, énumérées ci-dessous, ont été déterminées conjointement par les parties aux fins de discussion à la table de négociation portant sur les enjeux communs.

L'employeur et l'agent négociateur ont convenu qu'il était approprié de faire des représentations sur ces dispositions une seule fois et de les faire au cours du processus de la CIP pour le groupe PA. Permettant ainsi d'éviter les chevauchements inutiles dans les soumissions respectives des quatre groupes et de limiter le risque d'avoir des recommandations différentes sur les mêmes sujets.

1. Article 2 Interprétation et définitions
2. Article 7 Ententes du Conseil national mixte
3. Article 10 Information
4. Article 11 Précompte des cotisations
5. Article 12 Utilisation des locaux de l'employeur
6. Article 14 Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
7. Article 17 Mesures disciplinaires
8. Article 19 Élimination de la discrimination
9. Article 20 Harcèlement sexuel
10. Article 23 Sécurité d'emploi
11. Article 24 Changements technologiques
12. Article 33 Congés – généralités
13. Article 34 Congé annuel payé
14. Article 38 Congé de maternité non payé
15. Article 40 Congé parental non payé

16. Article 41 Congé non payé pour s'occuper de la famille
17. Article 56 Exposé des fonctions
18. Article 68 Durée de la convention
19. **Nouvel article** – Le droit à la déconnexion
20. **Nouvel article** – Protection contre la sous-traitance
21. **Nouvel article** – Travail à distance
22. **Nouvel article** – Équité dans le milieu de travail
23. **Nouvel article** – Congé pour pratiques traditionnelles
24. **Nouvel article** – Fonds de justice sociale
25. Appendice A-1 Taux de rémunération
26. Appendice C Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
27. Appendice D Réaménagement des effectifs
28. 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
29. Appendice K Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales
30. Appendice M Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail
31. Appendice N Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
32. **Nouvel appendice** Prime au bilinguisme et formation linguistique
33. **Nouvel appendice** Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail
34. **Nouvel appendice** Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le langage exempt de stéréotypes basés sur le genre.
35. Simplification de la paye

Partie II – Facteurs à prendre en considération

La proposition monétaire de l'employeur pour le groupe EB décrite dans la **partie III** du présent mémoire est conforme à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. La présente partie expose les principales tendances et les données à l'appui de la position de l'employeur.

L'article 175 de la LRTFP énonce les quatre facteurs à prendre en considération par la Commission de l'intérêt public :

- Recrutement et maintien en poste
 - (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;*
- Comparabilité externe
 - (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'elle juge importantes;*
- Relativité interne
 - (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;*
- État de l'économie et situation fiscale du gouvernement
 - (e) *l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.*

2.1 Recrutement et maintien en poste

Le Conseil du Trésor négocie des taux de rémunération qui permettent à l'employeur de recruter et de maintenir en poste des employés qualifiés au sein de la fonction publique. Le SCT examine les niveaux de rémunération et surveille régulièrement les données

sur la rémunération afin d'identifier des signes de défis liés au recrutement et au maintien en poste. Ces signes incluent des diminutions constantes de la population totale, un nombre croissant d'employés qui quittent leur poste pour d'autres occasions d'emploi, et la récurrence d'un faible taux de réponses ou de candidatures aux offres d'emploi.

La partie suivante vise à examiner si certaines des préoccupations susmentionnées touchent l'unité de négociation du groupe EB. La partie inclut quatre indicateurs : 1) la croissance de population totale; 2) le nombre total de départs, ventilé par raison; 3) le nombre total d'embauches au fil du temps et 4) le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi. Les trois groupes professionnels EB sont inclus dans la période de référence entre 2016-2017 et 2020-2021.

Population totale

Le tableau 6 ci-dessous présente des renseignements sur l'évolution de la population ainsi que pour chacun de ses trois sous-groupes professionnels. Dans le groupe EB, la classification ED représente la plus grande part (environ 75,0 %), suivie de la classification LS (22,6 %), puis de la classification EU (2,4 %). D'emblée, il convient de mentionner qu'en raison de la petite taille de la classification EU (effectif de 26 personnes en 2020-2021), toute variation dans ce groupe peut avoir un impact important sur les comparaisons d'une année à l'autre. Il faut donc interpréter ces données avec prudence.

Pour la classification ED, la population a augmenté à un taux moyen annuel⁴ de 4,9 %, ce qui est supérieur au taux de croissance moyen de 4,0 % de l'APC. D'autre part, la population des classifications LS et EU est demeurée relativement stable au cours de la période de référence.

Tableau 6 : Population

Population	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Variation de la population – Unité de négociation du groupe EB					
Population moyenne sur 12 mois	916	932	981	1 006	1 041
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	--	1,8 %	5,2 %	2,6 %	3,5 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APC)	--	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

⁴ Le taux de croissance annuel moyen correspond à l'augmentation moyenne de l'effectif sur une période donnée. Il s'agit de la somme des changements d'une année à l'autre, divisée par le nombre d'années. Par exemple, le taux de croissance moyen annuel de 4,9 % pour le groupe ED est le résultat de l'équation suivante : $(2,1 \% + 8,2 \% + 4,0 \% + 5,3 \%) / 4$.

Variation de la population – groupe ED					
Population moyenne sur 12 mois	644	658	712	740	779
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	--	2,1 %	8,2 %	4,0 %	5,3 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APC)	--	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Variation de la population – groupe LS					
Population moyenne sur 12 mois	241	244	236	236	235
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	--	1,0 %	-3,1 %	-0,3 %	-0,2 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APC)	--	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Variation de la population – groupe EU					
Population moyenne sur 12 mois	31	31	33	30	26
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	--	1,1 %	6,0 %	-7,9 %	-12,5 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APC)	--	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Étant donné que les chiffres relatifs à la population sont des moyennes sur 12 mois, la variation de la population d'une année à l'autre ne correspondra pas à l'augmentation ou à la diminution obtenue en soustrayant le nombre total de départs du nombre total d'embauches dans les tableaux ci-dessous.

La croissance de la population présentée ci-dessus est le résultat des départs et des embauches. En général, s'il y a une diminution du nombre de départs ou une augmentation du nombre d'embauches, le groupe ne fait pas face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste. Pour mieux comprendre la dynamique entre les deux, l'analyse suivante présente l'évolution des départs (Tableau 7) et des embauches (Tableau 8) pour les trois sous-groupes professionnels.

Départs

La section suivante comprend deux types de départs. Premièrement, les départs externes, qui se produisent lorsqu'un employé quitte l'administration publique centrale, et deuxièmement, les départs internes, qui se produisent lorsqu'un employé quitte un groupe pour un autre au sein de l'administration publique centrale.

Le Tableau 7 présente les départs externes par motif au cours des cinq derniers exercices financiers. Pour la classification ED, une diminution du nombre de départs a

été observée. Toutefois, lorsque l'on examine seulement le nombre de départs sans tenir compte de la croissance de la population totale, cela ne dresse pas un portrait précis du maintien en poste. Par conséquent, des informations sur le taux de départ, qui correspond au nombre d'employés qui quittent leur poste par rapport au nombre total d'employés, sont également fournies.

Pour la classification ED, le taux de départ a diminué au fil du temps et est demeuré inférieur au taux de départ moyen au sein de l'administration publique centrale au cours des trois derniers exercices financiers.

Les données sur la classification LS montrent que le nombre de départs a diminué de manière constante depuis 2017-2018 et que le taux de départ est demeuré comparable ou inférieur au taux de départ moyen au sein de l'administration publique centrale au cours de quatre des cinq exercices financiers.

Pour la classification EU, malgré la volatilité des données en raison de la petite taille de l'échantillon, le taux de départ était inférieur au taux de départ moyen au sein de l'administration publique centrale au cours de trois des cinq exercices financiers.

Tableau 7 : Départs

Départs	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Départs – Groupe ED					
Départs externes	45	35	35	30	33
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	8	4	7	4	3
<i>Volontaire – Retraite</i>	34	20	24	22	27
<i>Involontaire</i>	3	8	1	1	0
<i>Non précisé</i>	0	1	3	3	3
Départs internes	16	24	12	32	19
Nombre total de départs (internes et externes)	61	59	47	62	52
Taux de départ total	9,5 %	9,0 %	6,6 %	8,4 %	6,7 %
Taux de départ total au sein de l'administration publique centrale	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Départs – Groupe LS					
Départs externes	12	15	16	14	10
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	2	4	3	7	2
<i>Volontaire – Retraite</i>	9	8	10	6	6
<i>Involontaire</i>	1	1	1	0	0
<i>Non précisé</i>	0	2	2	1	2

Départs internes	4	10	4	5	6
Nombre total de départs (internes et externes)	17	25	20	19	16
Taux de départ total	6,6 %	10,3 %	8,5 %	8,1 %	6,8 %
Taux de départ total au sein de l'administration publique centrale	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Départs – Groupe EU					
Départs externes	2	3	2	8	2
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	1	0	1	3	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	1	2	1	5	2
<i>Involontaire</i>	0	1	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	0	0	0	1	0
Nombre total de départs (internes et externes)	2	3	2	9	2
Taux de départ total	6,6 %	9,7 %	6,1 %	29,9 %	7,6 %
Taux de départ total au sein de l'administration publique centrale	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les départs externes sont les départs vers l'extérieur de l'administration publique centrale. Les départs volontaires pour une raison autre que la retraite comprennent la démission vers un emploi extérieur, un retour aux études, des raisons personnelles et l'abandon du poste. Ils comprennent aussi les départs vers un organisme distinct. Les départs volontaires pour la retraite comprennent tous les départs à la retraite en raison d'une maladie, de l'âge ou d'un choix. Les départs involontaires comprennent la démission dans le cadre d'un réaménagement des effectifs, le renvoi pour inconduite, le renvoi pour cause d'incompétence ou d'incapacité, la cessation d'emploi – défaut de nomination, le renvoi par le gouverneur en conseil, la mise en disponibilité, le renvoi pendant la période de stage et le décès.
4. Les départs internes sont les départs d'un groupe vers un autre groupe au sein de l'administration publique centrale.
5. Le taux de départ total est calculé en divisant le nombre de départs externes et internes au cours d'un exercice financier donné par le nombre moyen d'employés.

Embauches

Le Tableau 8 montre l'embauche d'employés en provenance de l'extérieur (externe) ou de l'intérieur (interne) de l'administration publique centrale dans l'unité de négociation du groupe EB.

Pour la classification ED, le nombre de nouveaux employés a augmenté de façon constante, pour un taux moyen de 13,1 % au cours de la période de référence, tandis que le taux moyen au sein de l'administration publique centrale était de 12,1 % au cours de la même période. De plus, le taux d'embauche était supérieur au taux d'embauche

moyen au sein de l'administration publique centrale au cours de quatre des cinq exercices financiers.

Pour la classification LS, les taux d'embauche étaient inférieurs aux taux d'embauche moyens au sein de l'administration publique centrale. Ceci s'explique par le fait que cette classification a connu un moins grand nombre de départs que les autres groupes au sein de l'administration publique centrale (Tableau 7), ce qui a entraîné un besoin moindre de recrutement.

Pour la classification EU, le taux d'embauche a augmenté de façon considérable et a presque doublé (de 6,6 % à 11,4 %) depuis le début de la période de référence.

Tableau 8 : Embauches

Embauches					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Embauches – Groupe ED					
Embauches externes	59	64	85	78	84
Embauches internes	18	25	21	14	16
Nombre total d'embauches (externes et internes)	77	89	106	92	100
Taux d'embauche total	12,0 %	13,5 %	14,9 %	12,4 %	12,8 %
Taux d'embauche total au sein de l'administration publique centrale	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Embauches – Groupe LS					
Embauches externes	21	12	13	12	12
Embauches internes	4	5	4	7	3
Nombre total d'embauches (externes et internes)	25	17	17	19	15
Taux d'embauche total	10,4 %	7,0 %	7,2 %	8,1 %	6,4 %
Taux d'embauche total au sein de l'administration publique centrale	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Embauches – Groupe EU					
Embauches externes	2	3	3	2	3
Embauches internes	0	0	0	1	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	2	3	3	3	3
Taux d'embauche total	6,6 %	9,7 %	9,2 %	10,0 %	11,4 %
Taux d'embauche total au sein de l'administration publique centrale	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %

Source : Dossier des nominations de la Commission de la fonction publique

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques).

2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les embauches externes comprennent les embauches de l'extérieur de l'administration publique centrale. Elles comprennent aussi les employés dont le statut d'emploi d'occasionnel, nommé pour une période déterminée ou d'étudiant est passé à un statut d'employé nommé pour une période indéterminée ou saisonnier.
4. Les embauches internes comprennent les embauches dans un groupe à partir d'un autre groupe au sein de l'administration publique centrale.
5. Le taux d'embauche total est calculé en divisant le nombre d'embauches externes et internes au cours d'un exercice financier donné par le nombre moyen d'employés.

Offres d'emploi

Le Tableau 9 présente les chiffres relatifs aux offres d'emploi pour les trois sous-groupes professionnels. L'analyse est axée sur le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi et le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi. Ces indicateurs démontrent clairement la manière dont le marché du travail réagit en période de nécessité d'embauche.

Tableau 9 : Offres d'emploi

Offres d'emploi	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre total d'offres d'emploi					
ED	15	22	29	36	27
LS	11	6	7	11	8
EU	2	2	2	3	2
Médiane au sein de l'administration publique centrale	7	7	11	12	11
Nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi					
ED	181	101	179	142	204
LS	61	36	167	122	139
EU	25	42	36	40	46
Médiane au sein de l'administration publique centrale	77	66	106	97	134
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi					
ED	118	71	130	100	147
LS	43	26	148	89	87
EU	21	37	32	35	42
Médiane au sein de l'administration publique centrale	57	55	79	73	99

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les candidatures présentées pour des offres d'emploi de ministères et d'organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).

2. Les données portent sur les offres d'emploi fermées. Les offres d'emploi annulées sont exclues.
3. Les candidatures sélectionnées sont celles qui répondent aux critères essentiels de l'offre d'emploi.

Pour la classification ED, il y a eu une augmentation du nombre de candidatures présentées par offre d'emploi au cours de la période de référence. De ce nombre, près des trois quarts possédaient les compétences nécessaires pour être sélectionnées et ainsi former un grand bassin d'employés potentiels. Enfin, le groupe ED dépasse la moyenne au sein de l'administration publique centrale quant au nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi et de candidatures sélectionnées par offre d'emploi

Pour le groupe LS, bien qu'un petit nombre d'offres d'emploi aient été affichées au cours de la période de référence (en raison du faible nombre de départs au sein du groupe), le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi a plus que doublé, ce qui indique une abondance de l'offre sur le marché du travail. De ce nombre, en moyenne 73 % de ces candidatures possédaient les compétences nécessaires pour être sélectionnées et ainsi former un bassin d'employés potentiels.

Pour le groupe EU, il y a eu une augmentation du nombre de candidatures présentées par offre d'emploi au cours de la période de référence. De même, en moyenne au cours des cinq exercices financiers, 88 % de ces candidatures ont été sélectionnées.

Conclusion

L'analyse indique que la proposition de valeur de l'employeur est plus que suffisante pour recruter et maintenir en poste des employés qualifiés dans l'unité de négociation du groupe EB.

Les trois sous-groupes professionnels du groupe EB présentent des saines statistiques sur les départs et les embauches; peu d'employés quittent volontairement le groupe pour poursuivre des possibilités d'emploi à l'externe. Les offres d'emploi ont généré un grand nombre de candidatures du marché du travail. De plus, la plupart de ces candidatures provenaient de candidats potentiellement qualifiés, comme l'indique la grande proportion de candidatures sélectionnées.

Par conséquent, la population a augmenté de façon constante au cours de la période de référence, ce qui indique que l'unité de négociation du groupe EB ne fait pas face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste.

2.2 Comparabilité externe

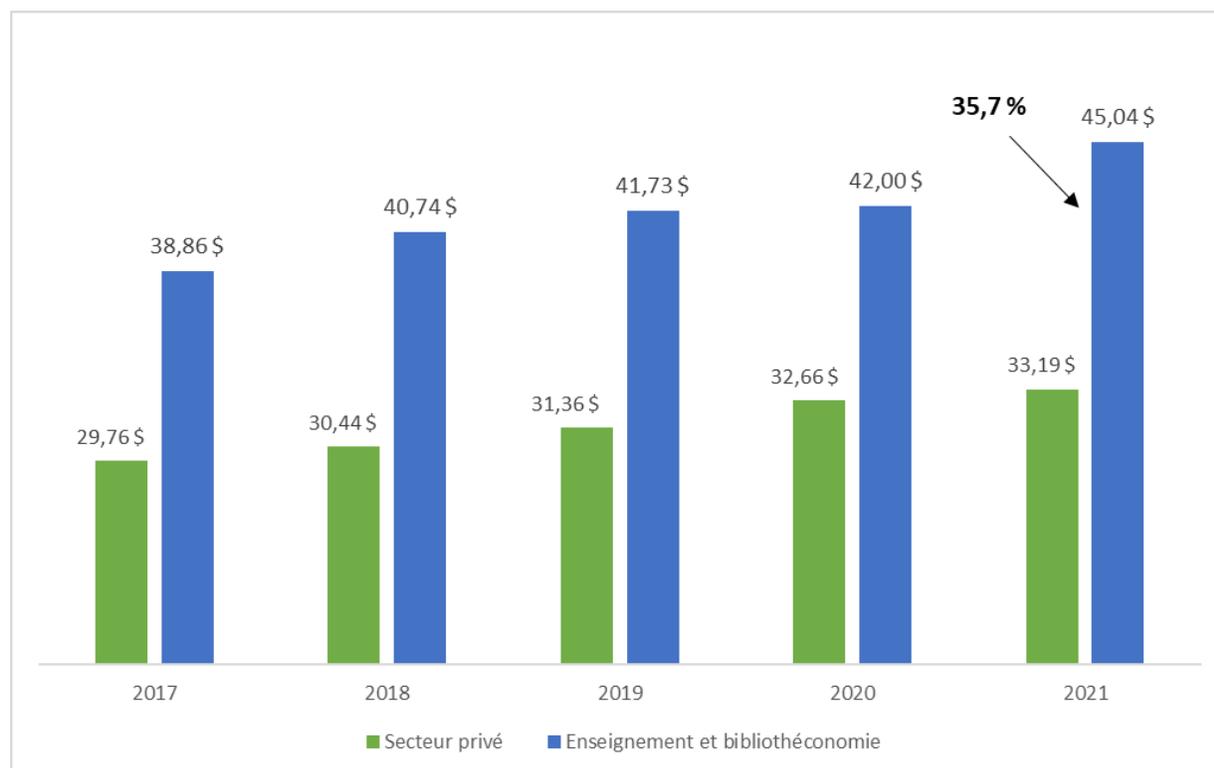
L'objectif énoncé du gouvernement du Canada est d'offrir une rémunération concurrentielle, mais qui n'est pas supérieure à celle offerte pour du travail similaire

dans des marchés du travail externes pertinents. Le SCT examine les tendances du marché du travail et mène régulièrement des études sur la rémunération à l'échelle des groupes professionnels.

La section 4.1 compare les salaires dans le groupe EB, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération aux taux horaires dans le secteur privé. La section 4.2 fournit une analyse des salaires des postes du groupe EB par rapport aux salaires de postes comparables dans d'autres provinces ou territoires. Enfin, la section 4.3 présente les augmentations salariales cumulatives dans l'unité de négociation du groupe EB et les règlements salariaux dans les secteurs public et privé.

Taux horaires du groupe EB par rapport à ceux dans le secteur privé

Cette section compare les salaires dans le groupe EB, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé que Statistique Canada publie dans son Enquête sur la population active. Le secteur privé comprend un large éventail d'emplois, dont certains sont comparables aux emplois du groupe EB. Lors de la détermination des augmentations salariales pour ses employés, le gouvernement doit tenir compte de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale en fonction de la rémunération que gagnent la plupart des Canadiens. Comme le montre la Figure 1 ci-dessous, le taux horaire moyen dans le groupe EB a augmenté de 15,9 % (de 38,86 \$ à 45,04 \$) de 2017 à 2021, tandis qu'il a seulement augmenté de 11,5 % (de 29,76 \$ à 33,19 \$) dans le secteur privé au cours de la même période. Par conséquent, le taux horaire moyen des employés du groupe EB en 2021 était 35,7 % supérieur à celui des employés du secteur privé.

Figure 1 : Taux horaire – Secteur privé par rapport au groupe EB

Source : Les statistiques tirées de l'Enquête sur la population active (Tableau 14-10-0134-0) représentent le revenu imposable brut des employés et comprennent les paiements supplémentaires qui s'ajoutent à la rémunération de base. La rémunération dans le groupe EB comprend seulement la rémunération de base et ne comprend pas les indemnités, les heures supplémentaires et les autres primes.

Résumé de l'étude sur la rémunération externe provinciale ou territoriale

Cette section compare les salaires des emplois du groupe EB et les salaires d'emplois comparables dans d'autres provinces ou territoires. En février 2022, le SCT a mené un sondage auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'évaluer le caractère concurrentiel de ses salaires de base pour 13 postes dans l'unité de négociation du groupe EB. Les postes comprenaient six postes ED-EST-01 du niveau 1 à 6 (enseignants de 10 mois), deux postes ED-EST-03 (directeurs d'école adjoints), deux postes ED-EST-04 (directeurs d'école), un poste EUTEA-01 (aide-enseignant), un poste LS-02 (bibliothécaire) et un poste LS-03 (bibliothécaire principal).

Les descriptions de travail détaillées de ces 13 postes ont été transmises à des experts en classification des provinces et des territoires participants. Ces derniers ont effectué une comparaison des emplois en fonction de la nature du travail et de leur jugement professionnel. En règle générale, les postes sont considérés comme une « bonne concordance » si au moins 80 % du rôle est représenté dans la description de la partie du sondage portant sur les emplois.

Les taux de rémunération du SCT, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2020, ont été comparés aux taux de rémunération provinciaux et territoriaux de 2020. Le gouvernement fédéral a une politique de rémunération avec des fourchettes de rémunération et une progression d'échelon qui est semblable à celle des gouvernements provinciaux et territoriaux, par conséquent, les taux de rémunération maximaux du SCT ont été comparés aux taux de rémunération maximaux des provinces et des territoires.

Parmi les 13 postes visés par le sondage, la rémunération de 11 postes (ED-EST-01, ED-EST-03, ED-EST-04 et EU-TEA-01) était fondée sur les taux de rémunération régionaux, tandis que la rémunération de seulement deux (2) postes (LS-02 et LS-03) était fondée sur les taux de rémunération nationaux. Par conséquent, les taux de rémunération régionaux du SCT (c.-à-d. taux de rémunération de l'Alberta) pour ces 11 postes ont été comparés aux taux dans la province correspondante (c.-à-d. gouvernement de l'Alberta). Dans les cas où des taux nationaux ont été appliqués, les niveaux de rémunération du SCT ont été comparés au 50^e centile du marché (c.-à-d. P50) de la rémunération maximale des postes correspondants. En outre, toutes les anomalies et les aberrations observées dans les données qui n'ont pas pu être validées ont été supprimées de l'analyse.

Une rémunération de 10 % supérieure ou inférieure à la situation sur le marché cible du SCT est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée au marché. Le SCT établit des comparaisons avec une fourchette plutôt qu'avec un seul taux de rémunération pour tenir compte d'un certain degré de subjectivité dans la définition et la comparaison du travail d'une organisation à l'autre.

Le Tableau 10 présente les résultats de l'étude sur la rémunération. Parmi les 13 postes examinés, 6 (désignés par « S.O. » dans le tableau) n'ont pas obtenu une correspondance suffisante. Pour ce qui est des 7 autres postes, les salaires de 3 postes (EU-TEA-02, LS-02 et LS-03) dépassaient considérablement ceux du marché (de +19,8 % à +34,9 %), tandis que les salaires de 4 postes (ED-EST niveau 5, ED-EST niveau 6, ED-EST-03 niveau 2 et ED-EST-04 niveau 2) ont été jugés comparables à ceux du marché (de -4,8 % à +8,5 %).

Tableau 10 : Résultats de l'étude sur la rémunération provinciale ou territoriale

Groupe	Zone de paye	Emploi	Poste au SCT	Classification	Salaire maximal du SCT	Salaire de base	
						Marché maximal ou P50 (\$)	SCT maximal par rapport au marché
ED	Zone de l'Alberta	1	Enseignant Niveau 1	EDEST	54 258 \$	S.O.	S.O.
		2	Enseignant Niveau 2	EDEST	65 874 \$	S.O.	S.O.
		3	Enseignant Niveau 3	EDEST	73 319 \$	S.O.	S.O.
		4	Enseignant Niveau 4	EDEST	88 988 \$	S.O.	S.O.
		5	Enseignant Niveau 5	EDEST	92 606 \$	97 287 \$	-4,8 %
		6	Enseignant Niveau 6	EDEST	96 331 \$	100 833 \$	-4,5 %
		7	Directeurs d'école adjoint Niveau 1	EDEST03	98 039 \$	S.O.	S.O.
		8	Directeurs d'école adjoint Niveau 2	EDEST03	108 488 \$	104 390 \$	3,9 %
		9	Directeur d'école Niveau 1	EDEST04	104 468 \$	S.O.	S.O.
		10	Directeur d'école Niveau 2	EDEST04	113 309 \$	104 390 \$	8,5 %
EU	Zone de l'Alberta	11	Aide-enseignant	EUTEA01	47 916 \$	36 957 \$	29,7 %
	Zone du Québec	11	Aide-enseignant	EUTEA01	49 058 \$	40 144 \$	22,2 %
	Zone des Maritimes	11	Aide-enseignant	EUTEA01	45 469 \$	33 716 \$	34,9 %
LS	Zone nationale	12	Bibliothécaire	LS02	81 385 \$	63 695 \$	27,8 %
	Zone nationale	13	Bibliothécaire principal	LS03	94 746 \$	79 090 \$	19,8 %

Légende

	Au-delà du marché (plus de 10 %)
	En ligne avec le marché (+ / - 10 %)
	En deçà du marché (moins de 10 %)

Comparaison de la croissance externe des salaires

Cette section compare la croissance des salaires de 2012 à 2020 dans les sous-groupes professionnels du groupe EB par rapport aux règlements salariaux survenus au cours de cette même période dans les secteurs public et privé (mesure par Emploi et Développement social Canada⁵). Comme le montre le Tableau 11, les trois sous-groupes professionnels ont obtenu des augmentations salariales cumulatives plus élevées que ce que le secteur public a obtenu au cours de la même période (13,2 %) et les augmentations salariales cumulatives ont dépassé l'inflation (14,2 %). De plus, 75 % des employés du groupe EB (ceux employés dans le groupe ED) ont obtenu des augmentations salariales qui ont dépassé les règlements dans le secteur privé (18,1 %) au cours de cette même période.

5 Règlements salariaux déclarés par Emploi et Développement social Canada pour les employeurs qui comptent plus de 500 employés syndiqués. Ces données sont des moyennes pondérées des « rajustements » annuels en pourcentage des « taux de base » au cours de la période couverte par les règlements. Le « taux de base » est le taux de rémunération de la classification la moins bien rémunérée contenant un nombre important de travailleurs qualifiés dans l'unité de négociation. Les « rajustements » comprennent des paiements tels que les restructurations et les indemnités du coût de la vie estimées.

Dans l'ensemble, les résultats démontrent une fois de plus que la rémunération dans le groupe EB est très concurrentielle par rapport au marché du travail externe.

Tableau 11 : Croissance des salaires dans le groupe EB par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020

Comparaison de la croissance cumulative externe de 2012 à 2020						
	EDSC – Secteur public	EDSC – Secteur privé	IPC	Groupe EB		
				ED	LS	EU
Augmentation cumulative (%)	13,2 %	18,1 %	14,2 %	19,2 %	16,8 %	16,4 %

Remarque : Les taux dans le groupe EB sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

2.3 Relativité interne

La relativité interne est une mesure de la valeur relative de chaque groupe professionnel au sein de l'administration publique centrale. Le Cadre des politiques de gestion de la rémunération indique que la rémunération devrait refléter la valeur relative, pour l'employeur, du travail effectué. Le classement des groupes professionnels les uns par rapport aux autres constitue donc un indicateur utile afin de déterminer si la valeur relative et la rémunération relative concordent. De plus, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* précise qu'il faut maintenir des rapports convenables quant à la rémunération entre les classifications et les niveaux.

Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020⁶

En l'absence de tout comparateur direct des emplois du groupe EB au sein de l'administration publique centrale, la moyenne au sein de l'administration publique centrale pourrait être considérée comme une référence adéquate aux fins de comparaison interne.

Le Tableau 12 présente les augmentations cumulatives pour les trois sous-groupes professionnels du groupe EB et la moyenne au sein de l'administration publique centrale. Comme le montre le tableau, le groupe ED, qui représente 75 % de la population totale du groupe EB, a obtenu des augmentations salariales cumulatives (19,2 %) qui ont dépassé la moyenne au sein de l'administration publique centrale (18,7 %) de 2012 à 2020. Par contre, les classifications LS et EU ont connu une croissance légèrement inférieure au cours de cette même période. Cet écart est principalement attribuable au fait que d'autres groupes de l'administration publique centrale ont obtenu des augmentations supérieures au modèle établi et ce, pour

⁶ La moyenne au sein de l'administration publique centrale est pondérée selon la population de chaque unité de négociation formant cinq catégories d'emploi : scientifique et professionnel, administration et service extérieur, technique, soutien administratif et exploitation. Les pourcentages comprennent les augmentations économiques, les restructurations et les indemnités provisoires.

répondre à des besoins de recrutement et de maintien en poste spécifiques ou pour régler des problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociation antérieures. Ce n'est cependant pas le cas pour ces deux sous-groupes professionnels; les salaires sont supérieurs de 19,8 % à 34,9 % au 50^e centile du marché.

Dans l'ensemble, aucun problème n'a été cerné en ce qui concerne la relativité interne pour le groupe EB.

Tableau 12 : Croissance cumulative des salaires dans le groupe EB et moyenne pondérée au sein de l'administration publique centrale de 2012 à 2020

Comparaison de la croissance cumulative interne de 2012 à 2020				
	Administration publique centrale	Unité de négociation du groupe EB		
		ED	LS	EU
Augmentation cumulative (%)	18,7 %	19,2 %	16,8 %	16,4 %

Remarque : Les taux dans le groupe EB sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

2.4 Circonstances économiques et fiscales

État de l'économie et situation fiscale du gouvernement

Le Canada a connu une reprise économique rapide, renversant les pertes d'emploi survenues pendant la pandémie malgré plusieurs vagues de COVID-19. Après une période inattendue et intense de perturbation économique, les travailleurs et les entreprises sont réapparus et ont recommencé à participer à une économie modifiée. Cette réouverture économique s'est déroulée dans le contexte d'une demande contenue, attribuable aux économies réalisées pendant la pandémie, qui s'est heurtée à des contraintes d'approvisionnement persistantes, entraînant ainsi une augmentation marquée de l'inflation à court terme.

De plus, la guerre en Ukraine et les sanctions subséquentes contre la Russie ont pesé sur les marchés mondiaux ainsi que sur la confiance des consommateurs et des entreprises, tout en entraînant une augmentation supplémentaire des prix des produits de base. L'augmentation des prix des produits de base et la perturbation continue de l'approvisionnement ont exacerbé les pressions inflationnistes à l'échelle mondiale.

Les banques centrales à travers le monde ont répondu à une inflation plus élevée en augmentant les taux d'intérêt qui avaient atteint des niveaux historiquement bas, pour réduire la demande et faire baisser l'inflation. La Banque du Canada, notamment, a annoncé des augmentations cumulatives des taux d'intérêt de 300 points de base, et les taux d'intérêt sont passés de 0,25 % pendant la pandémie à 3,25 % en septembre 2022.

Ces hausses des taux d'intérêt ont commencé à ralentir l'activité économique et les perspectives pour la fin 2022 et 2023 se sont assombries rapidement et considérablement.

L'emploi, qui s'est remis rapidement des pertes causées par la pandémie, s'est mis à stagner récemment et, en août 2022, a diminué pour le troisième mois consécutif⁷. Comparativement à son sommet en mai 2022, l'emploi avait déjà diminué de 113 500 au cours des trois mois précédents août 2022.

Les Canadiens ont aussi connu un choc de richesse négatif. En effet, la valeur nette des ménages canadiens, c'est-à-dire l'actif total moins le passif total, a diminué de près de 1 billion de dollars au cours du deuxième trimestre de 2022. Cette baisse représente une diminution de 6,1 %⁸ par rapport au premier trimestre et la plus importante baisse jamais enregistrée.

De nombreux Canadiens ont réagi à la détérioration de la conjoncture économique en réduisant leurs dépenses. Selon les derniers chiffres déclarés par Statistique Canada, les dépenses de détail ont diminué de 2,5 % en juillet 2022 par rapport au mois précédent⁹, ce qui laisse croire que les consommateurs deviennent plus économes en raison de la hausse des prix, de la diminution de la richesse et de l'augmentation rapide des taux d'intérêt. Les dépenses de consommation sont un élément essentiel de la croissance du produit intérieur brut réel et la diminution de ces dépenses est une preuve additionnelle de l'imminence d'une récession.

Les sections suivantes présentent l'état de l'économie et du marché du travail au Canada, les conditions au sein de la fonction publique par rapport à celles dans d'autres secteurs et la situation fiscale du gouvernement. Cela comprend un aperçu de la croissance du produit intérieur brut, de l'inflation des prix à la consommation et des résultats de la fonction publique par rapport à ceux des autres travailleurs canadiens, qui sont les payeurs ultimes des services publics.

Croissance du produit intérieur brut réel

La croissance du produit intérieur brut réel, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication globale de la demande de biens, de services et de main-d'œuvre. Une croissance plus faible du produit intérieur brut réel

7 Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

8 Statistique Canada, Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220912/dq220912a-fra.htm>

9 Statistique Canada, Commerce de détail, juillet 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220923/dq220923a-fra.htm>

réduit la demande d'emploi, ce qui fait augmenter le chômage et freine les augmentations salariales. Une diminution du produit intérieur brut réel entraîne une diminution du rendement économique et des niveaux d'emploi et exerce peu, voire aucune, pression sur la croissance des salaires.

Avant la forte diminution du produit intérieur brut réel en 2020, la croissance économique s'était modérée à 1,9 % en 2019 (Tableau 13).

En 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, le produit intérieur brut réel a diminué de 5,2 % alors que l'activité économique a été restreinte pour protéger les Canadiens et le système de santé fragile.

Tableau 13 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre

	2019	2020	2021	2022(P)	2023(P)
Croissance du produit intérieur brut réel	1,9 %	-5,2 %	4,6 %	3,3 %	1,2 %

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts, septembre 2022. Un « P » indique une prévision.

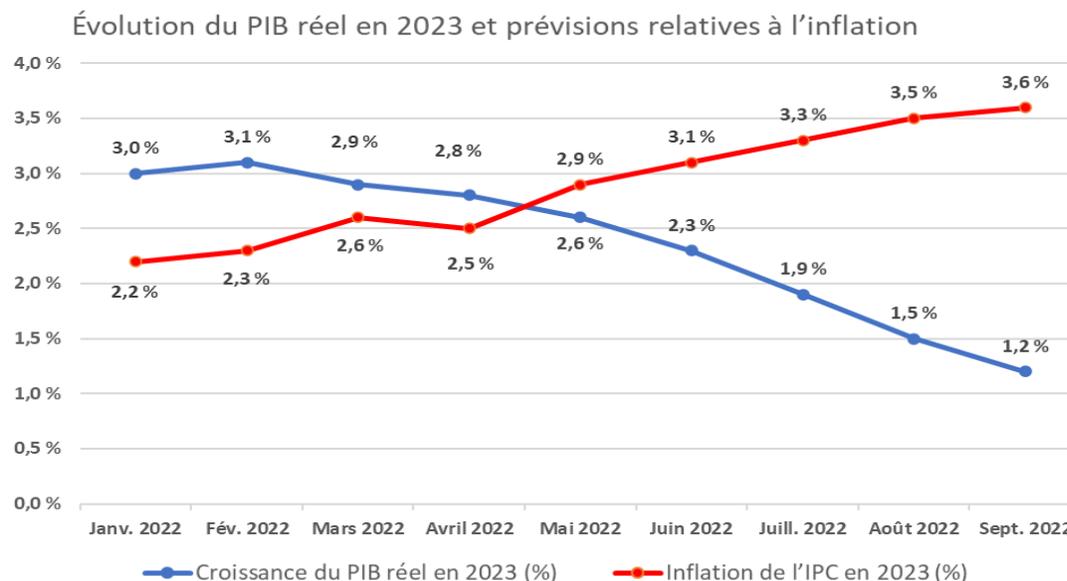
Le produit intérieur brut a recommencé à croître en 2021, à un taux de 4,6 %. Ce rebond de la croissance a été favorisé par des déficits fiscaux historiquement élevés et une politique monétaire très stimulante.

Le produit intérieur brut réel est revenu à son niveau d'avant la pandémie plus tôt que prévu, soit au cours du quatrième trimestre de 2021¹⁰, marquant la reprise la plus rapide des trois dernières récessions. Cette reprise économique, combinée avec l'assouplissement des restrictions de santé publique et un marché immobilier fort, a aidé à stimuler l'activité économique. Cependant, la capacité de production de l'économie n'a pas été en mesure de répondre à la demande des consommateurs dans une économie presque entièrement rouverte.

En septembre 2022, on prévoyait que la croissance du produit intérieur brut réel serait de 3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023. Toutefois, les perspectives de croissance économique en 2023 ont été revues à la baisse, à maintes reprises, comme le montre la Figure 2. Initialement, pour 2023, on prévoyait une croissance économique réelle robuste et stable d'environ 3 %. En septembre 2022, après des mois de révisions continues à la baisse, la prévision a été réduite de 60 % pour s'établir à 1,2 %.

¹⁰ Ministère des Finances, Budget de 2022.

Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023



Source : Consensus Economics, septembre 2022.

Selon la Banque du Canada, le ralentissement de la croissance économique est principalement attribuable à l'impact de la forte inflation et à des conditions financières plus restrictives sur la consommation et l'activité immobilière. Cette faiblesse interne, combinée avec la détérioration des perspectives de croissance à l'échelle mondiale, a également eu une incidence sur les exportations canadiennes et les investissements commerciaux.

Risques pour les perspectives économiques

Comme il a été mentionné précédemment, les perspectives économiques se sont récemment détériorées. Dans sa note de recherche de septembre 2022, Oxford Economics a indiqué ce qui suit¹¹ :

« Les chances d'un ralentissement au Canada viennent d'atteindre un point de basculement, et nous nous attendons maintenant à une récession modérée à compter du quatrième trimestre de 2022. Le marasme est principalement attribuable à l'incidence d'un resserrement des taux plus rigoureux par la Banque du Canada, à une inflation plus élevée pendant une plus longue période et à une demande externe plus faible en raison de la récession qui s'annonce aux États-Unis et dans d'autres économies avancées. » [traduction]

11 Oxford Economics, Canadian economy headed for a hard landing, septembre 2022. Source : <https://www.oxfordeconomics.com/resource/canadian-economy-heading-for-hard-landing/>

La note de recherche d'Oxford Economics indique que les prix des logements et la dette des ménages historiquement élevés au Canada ont rendu l'économie beaucoup plus sensible aux changements des taux d'intérêt. Les augmentations récentes des taux d'intérêt par la Banque du Canada pour lutter contre l'inflation entraîneront une hausse des coûts des services de dette et l'aggravation de la correction importante du marché immobilier qui est déjà en cours.

BMO Economics prévoit maintenant aussi une récession en 2023, avec une croissance de 0 % au cours du quatrième trimestre de 2022 et deux trimestres de croissance négative dans la première moitié de 2023¹².

Il existe un consensus croissant parmi les prévisionnistes en économie selon lequel il y aura une récession à court terme, ce qui devrait mener à une augmentation du chômage et à un ralentissement de la croissance des salaires.

Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation suit le prix d'un panier typique de biens de consommation. La mesure des augmentations de prix par rapport à la croissance des salaires révèle un pouvoir d'achat relatif au fil du temps.

L'inflation de l'indice des prix à la consommation annuelle de 2020 a augmenté de 0,7 % par rapport à l'année précédente, diminuant de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'inflation annuelle de 2019, qui était de 1,9 %. Selon les données sur l'examen annuel de l'indice des prix à la consommation de 2020 publiées par Statistique Canada :

« Ce faible niveau d'inflation en 2020 était principalement attribuable à une diminution des dépenses de consommation relative aux mesures de protection visant à restreindre les déplacements et à encourager l'éloignement physique pendant la pandémie. » [traduction]

En 2021, l'inflation de l'indice des prix à la consommation total a augmenté et est passée à 3,4 %. Cependant, à l'exception de l'énergie, l'indice des prix à la consommation moyen annuel était beaucoup plus faible, à 2,4 %, en 2021. Les prix des produits d'épicerie ont affiché une augmentation encore plus modeste, soit 2,2 %, en 2021 et les prix des légumes frais ont diminué par rapport à 2020.

Tout au long de 2021 et au début de 2022, la pandémie de COVID-19 est demeurée un important facteur qui a influé sur les prix. Les pressions inflationnistes découlaient en

12 BMO Economics, Canadian Economic Outlook for Sep. 23, 2022. Source : https://economics.bmo.com/media/filer_public/5d/bb/5dbb825c-8aab-49fe-908b-42f901174aa4/outlookcanada.pdf

grande partie d'une combinaison des contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement mondiale et de la demande contenue des consommateurs à la réouverture de l'économie.

Selon un rapport du directeur parlementaire du budget concernant l'inflation, au cours de la période entière de la pandémie, l'inflation était concentrée dans certains postes et « [c]e résultat est conforme à l'opinion selon laquelle les problèmes d'approvisionnement ou sectoriels sont un facteur clé de la hausse de l'inflation »¹³. Ce résultat suggère qu'une fois les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie réglés, l'inflation aurait dû revenir à la cible de 2 % de la Banque du Canada.

Malheureusement, les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie n'ont pas été réglés et ont plutôt été exacerbés par la guerre en Ukraine.

La reprise de la demande des consommateurs, combinée avec les contraintes d'approvisionnement, a donné lieu à une demande excédentaire globale dans l'économie canadienne au début et au milieu de 2022. En raison de cette forte demande des consommateurs, il est devenu plus facile ou probable pour les entreprises de répercuter l'augmentation des coûts sur les consommateurs, ce qui a entraîné une hausse de l'inflation.

En commençant par une faible croissance de 0,7 % par rapport à l'année précédente en décembre 2020, l'inflation a poursuivi une progression ascendante et a brièvement plafonné d'octobre à décembre 2021, atteignant 4,8 %. Ensuite, la guerre en Ukraine qui a éclaté fin de février 2022 a eu l'effet d'un choc et l'inflation a recommencé à augmenter, atteignant 5 % en janvier 2022, 6 % en mars et plus de 7 % en mai, pour atteindre son sommet en juin 2022.

Cette hausse a pris fin en juin 2022, lorsque l'inflation de l'indice des prix à la consommation a atteint un niveau jamais vu en 40 ans, soit 8,1 %. Statistique Canada a indiqué ce qui suit :

« Il s'agit de la plus forte progression annuelle observée depuis janvier 1983. L'accélération de la croissance en juin est principalement attribuable à la majoration des prix de l'essence. Cependant, les hausses de prix sont demeurées généralisées, et sept des huit principales composantes ont augmenté de 3 % ou plus¹⁴. »

13 Bureau du directeur parlementaire du budget, Surveillance de l'inflation – juin 2022. Source : <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2223-006-S--inflation-monitor-june-2022--surveillance-inflation-juin-2022>

14 Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, juin 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220720/dq220720a-fra.htm>

Après juin 2022, l'inflation a commencé à diminuer rapidement, ralentissant à 7,6 % en juillet et à 7 % en août. Cette tendance devrait se poursuivre, et on s'attend à ce que l'inflation se situe entre 1 % et 3 % en juillet 2023.

Tableau 14 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2019	2020	2021	2022(P)	2023(P)
IPC (d'une année à l'autre) – Consensus	1,9 %	0,7 %	3,4 %	6,9 %	3,6 %
IPC (d'une année à l'autre) – Banque du Canada	2,0 %	0,7 %	3,4 %	7,2 %	4,6 %

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (septembre 2021), Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada (juillet 2022). Un « P » indique une prévision.

La Banque du Canada s'est engagée à rétablir la stabilité des prix, avec une inflation faible, stable et prévisible. L'objectif énoncé de la Banque du Canada est de ramener l'inflation à sa cible de 2 % avec un atterrissage en douceur pour l'économie. Pour ce faire, la Banque du Canada a augmenté à maintes reprises les taux d'intérêt pour un total de 300 points de base, passant de 0,25 % pendant la pandémie à 3,25 % en septembre 2022, afin d'empêcher que la forte inflation s'installe.

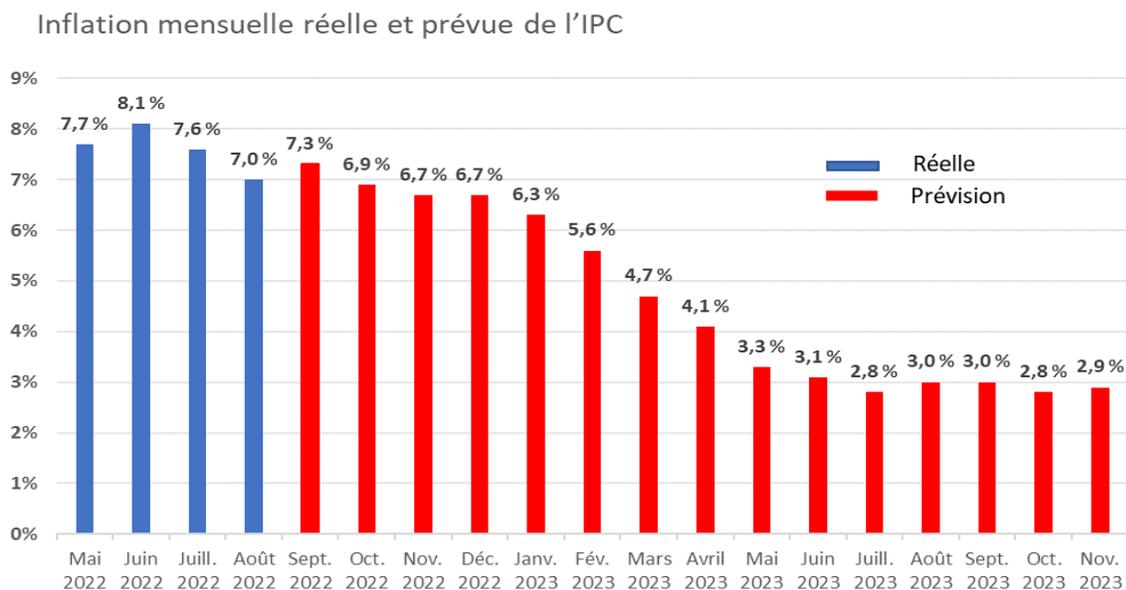
La Banque s'inquiète, à juste titre que plus longtemps l'inflation demeurera élevée, plus il sera difficile et pénible de la faire diminuer.

Dans un discours devant le Conference Board du Canada, le gouverneur de la Banque du Canada a donné le conseil suivant aux entreprises¹⁵ :

« Mon conseil est que la forte inflation que nous voyons aujourd'hui n'est pas là pour rester. Par conséquent, lorsque vous concluez des contrats à long terme, ne vous attendez pas à ce que l'inflation demeure à son niveau actuel. Vous devriez vous attendre à ce qu'elle diminue.

Lorsqu'il est question de contrats de prix ou de prix de salaires, vous devriez vous attendre à ce que l'inflation diminue. Il faudra du temps avant que les taux d'intérêt plus élevés aient une incidence sur l'économie, mais au cours des deux prochaines années, nous sommes convaincus que l'inflation reviendra à notre cible de 2 %. » [traduction]

15 Transcription d'une discussion entre experts avec Tiff Macklem, gouverneur (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante), jeudi 14 juillet 2022, source : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/cfib-webinars/Transcript-20220714-CFIB-Webinar.pdf>

Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre

Source : Consensus Economics, Consensus Forecasts, septembre 2022.

Risques pour les perspectives d'inflation

Dans son dernier Rapport sur la politique monétaire publié en juillet 2022, la Banque du Canada a décrit plusieurs risques qui feraient diminuer ses prévisions d'inflation, notamment¹⁶ :

Ralentissement plus grave à l'échelle mondiale

- La Banque du Canada a indiqué que l'économie mondiale pourrait ralentir plus que prévu. Des perturbations dans l'ensemble de l'économie pourraient survenir si le rationnement est mis en œuvre. En même temps, l'incidence de conditions financières plus strictes sur la confiance et les dépenses des ménages pourrait être plus grande que prévu. Cela pourrait entraîner une croissance plus lente dans de nombreuses régions. Ces chocs seraient transmis à l'économie canadienne par l'intermédiaire d'une demande étrangère plus faible, d'une diminution des prix des produits de base et d'une détérioration des termes de l'échange.

¹⁶ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2022/07/rpm-2022-07-13/>

Plus forte diminution de l'activité immobilière et de la consommation au Canada

- La Banque du Canada prévoit qu'il y aura une diminution importante de l'activité immobilière. Toutefois, une chute marquée de la confiance des acheteurs pourrait accélérer la diminution des prix des logements. Une diminution importante des prix des logements réduirait l'accès au crédit et la richesse des ménages, en plus de miner la confiance des consommateurs. Cela pèserait sur la demande, surtout en ce qui concerne les ménages lourdement endettés qui ont contracté un prêt hypothécaire important pour acheter une maison. Des taux d'emprunt plus élevés et un accès au crédit réduit pourraient également avoir des effets modérateurs plus importants que prévu sur les dépenses des ménages, les investissements commerciaux et l'emploi.

Renversement de l'augmentation du prix des biens

- La Banque du Canada s'attend à ce que la flambée du prix des biens découlant de la pandémie se poursuive. Toutefois, ces prix pourraient baisser lorsque les goulots d'étranglement des chaînes d'approvisionnement se dissiperont et lorsque la demande sera plus modérée. Les prix du pétrole et les coûts de transport pourraient baisser plus rapidement que prévu ou la hausse de la consommation de biens pourrait ralentir davantage que prévu, particulièrement aux États-Unis. Selon la Banque du Canada, si l'un ou l'autre de ces scénarios se concrétise, l'inflation serait moins élevée que prévu.
- Depuis la publication par la Banque du Canada du Rapport sur la politique monétaire de juillet, plusieurs de ces risques se sont concrétisés. La croissance économique mondiale a ralenti et le marché de l'habitation au Canada a fait l'objet d'une correction à un moment où le prix de référence des maisons avait déjà chuté de 7,4 % par rapport aux prix en période de pointe observés au printemps 2022¹⁷.

Marché du travail canadien

L'activité du marché du travail a connu une baisse historique au Canada en raison des fermetures entraînées par la pandémie.

17 Bloomberg news, Housing Prices Grind Lower in Canada, Aiding Fight Against Inflation, 15 septembre 2022.
Source : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-15/home-prices-in-canada-drop-in-august-extending-market-s-slide?leadSource=uverify%20wall>

En mars 2020, une série d'interventions gouvernementales sans précédent liées à la COVID-19 a été mise en place. Ces interventions ont entraîné un déclin important de l'activité économique et ont causé un choc inattendu dans le marché du travail canadien, comme l'a démontré l'effondrement historique de la main-d'œuvre canadienne au cours de ce mois. En effet, l'emploi a diminué de plus d'un million en mars 2020¹⁸. Les pertes d'emploi ont totalisé trois millions de février à avril 2020, dont près de deux millions d'emplois à temps plein.¹⁹

Après ce choc inattendu, le marché du travail canadien a émergé avec force de ces vagues de pandémie successives et comme il a été indiqué dans le budget de 2022, le Canada a connu la relance de l'emploi la plus rapide du G7²⁰.

Malgré la forte croissance de l'emploi en 2021 et 2022, la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, une mesure de croissance des salaires qui examine les modifications en matière d'emploi au sein des industries afin de mieux répondre aux tendances salariales de Statistique Canada, était constamment en deçà de l'inflation. En 2021, la hausse de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe s'élevait à 2,8 % et les prévisions pour 2022 atteignent 3,9 %. Ce chiffre pour 2023 a récemment été revu à la baisse par rapport à l'augmentation de 3,1 % prévue en juin 2022.

Tableau 15: Indicateurs du marché du travail, croissance annuelle

Indicateur	2019	2020	2021	2022(P)	2023(P)
Rémunération horaire moyenne (année/année) (pondération fixe)	2,6 %	3,6 %	2,8 %	3,9 %	2,8 %
Taux de chômage ²¹ (%)	5,7 %	9,5 %	7,5 %	5,4 %	5,8 %

Source : La rémunération horaire moyenne à pondération fixe est tirée de Consensus Economics, septembre 2022. Le taux de chômage est tiré de Statistique Canada et la prévision de Consensus Economics. Un « P » indique une prévision.

Le ralentissement économique a également entraîné une augmentation du taux de chômage prévu qui, en date de septembre 2022, devrait augmenter pour atteindre 5,8 % en 2023. Cette prévision est 0,4 points de pourcentage plus élevée que ce qui était prévu, il y a trois mois. Elle sera probablement revue à la hausse encore une fois, puisque de plus en plus d'économistes mettent à jour leurs prévisions afin de refléter une possible récession ou un ralentissement prononcé de la croissance économique.

18 Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-fra.htm>

19 Statistique Canada, Enquête sur la population active, avril 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

20 Ministère des Finances Canada, Budget 2022, Vers une relance vigoureuse, Aperçu : Contexte économique Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html#2022-0>

21 Statistique Canada, Emploi et taux de chômage, données annuelles Source : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037501&request_locale=fr

Un récent rapport a également²² indiqué que le secteur public comptait la grande majorité (86,7 %) des nouveaux emplois créés depuis le début de la pandémie et que très peu de nouveaux emplois avaient été créés dans le secteur privé, incluant parmi les travailleurs autonomes.

Le rapport conclut que « *le nombre d'emplois a augmenté dans le secteur privé de 0,4 % entre février 2020 et juillet 2022, par rapport à une augmentation nette de 9,4 % dans le secteur gouvernemental* ».

Ce rapport implique que la création d'emplois dans les secteurs de l'économie qui sont les plus exposés aux forces du marché n'a pas été aussi positive que dans le secteur public.

Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et aux autres secteurs

La référence à « l'état de l'économie canadienne » à l'article 175(e) de la LRTSPF englobe également les perspectives économiques des Canadiens par rapport à celles des fonctionnaires fédéraux. Il est important de souligner et de prendre en considération que les fonctionnaires profitent d'avantages par rapport au travailleur moyen du secteur privé notamment, le régime de retraite et d'avantages sociaux, la qualité de ces régimes, la sécurité d'emploi, des congés payés et un âge moyen inférieur de départ à la retraite.

Avant la pandémie, les services fournis par les fonctionnaires aux Canadiens étaient inestimables et la fonction publique canadienne s'est classée au premier rang en ce qui concerne l'indice d'efficacité de la fonction publique selon l'Institute for Government.²³

Durant la pandémie de COVID-19, les fonctionnaires ont redoublé leurs efforts et ces services ont été grandement appréciés.

Conformément au rapport annuel sur la fonction publique :

« Plus que jamais, les Canadiens ont compté sur leur fonction publique fédérale. Dans ce contexte d'incertitude, cette dernière est demeurée une force stable et fiable, tout en faisant preuve de créativité et de souplesse pour répondre aux besoins changeants de la population pendant la pandémie. »²⁴

22 Institut Fraser, Comparing Government and Private Sector Job Growth in COVID-19 Era, septembre 2022.

Source : <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-job-growth-in-the-covid-19-era>

23 Institute for Government, 2017. Source : New index ranks best performing civil services in the world | The Institute for Government

24 Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, 29e rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada. Source : <https://www.canada.ca/content/dam/pco-bcp/documents/clk/29e-fra.pdf>

Cela dit, les fonctionnaires sont bien payés par rapport aux employés occupant un poste comparable dans le secteur privé. À la lumière des données sur les salaires de 2015 tirées du recensement de 2016, l'ensemble de données le plus complet disponible, les salaires annuels des emplois à temps plein de la fonction publique fédérale étaient de 17 % plus élevés que les salaires du secteur privé (77 543 \$ par rapport à 66 065 \$).²⁵

Une étude plus récente de 2020²⁶ a révélé que les employés du secteur public au Canada (des gouvernements fédéral, provinciaux ou locaux bénéficient d'une prime salariale de 9,4 % en 2018, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2018. Cette prime moyenne a été établie en tenant compte de caractéristiques importantes comme le genre, l'âge, l'état civil, la formation, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigration, l'industrie, la profession, la province et la ville.

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite agréé que leurs homologues du secteur privé (90,2 % par rapport à 24,1%).²⁷ En outre, les régimes de retraite fédéraux du secteur public sont généralement des régimes à prestations déterminées où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. En effet, les travailleurs du secteur public sont près de huit fois plus susceptibles d'être couverts (81,7 % par rapport à 9,6%) par un régime de retraite à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé, où de tels régimes disparaissent rapidement²⁸. En fait, plusieurs de ces régimes de retraite à prestations déterminées restants dans le secteur privé ne sont plus offerts aux nouveaux employés, ce qui indique que ce type de régime continuera à diminuer dans le futur.

De plus, les régimes de retraite de la fonction publique assurent une pleine protection contre l'inflation, une garantie qui n'est pas offerte dans tous les régimes de retraite incluant ceux de la fonction publique. Par exemple, il a été annoncé que le plus grand fonds de pensions pour les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut

25 Statistique Canada, tableaux personnalisés des salaires et des traitements de 2015 tirés du sondage de 2016

26 Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

<https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2020>

27 Régimes de retraite au Canada, au 1er janvier 2021, Statistique Canada, Source :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220718/dq220718a-fra.htm>

28 La portée des régimes à prestations déterminées a diminué à raison de 21,3 % en 2000, de 18,3 % en 2005, de 12,7 % en 2010, de 9,9 % en 2015 et de 9,6 % en 2020.

verser à ses employés l'augmentation intégrale du coût de la vie pour les prestations de retraite de 2023.²⁹

L'accès à une retraite plus sûre se complique du fait que l'âge de départ à la retraite moyen dans le secteur public est plus bas. L'âge de départ à la retraite moyen des travailleurs du secteur public est 2,4 ans plus jeune que celui des employés du secteur privé.³⁰

Avant la pandémie de COVID-19, les employés du secteur public avaient une bien meilleure sécurité d'emploi que leurs homologues du secteur privé. En utilisant la perte d'emploi pour mesurer le pourcentage d'emplois –un indicateur de la sécurité d'emploi – les travailleurs du secteur public étaient cinq fois moins susceptibles de perdre leur emploi que les employés du secteur privé (0,5 % par rapport à 2,3 %).³¹ Cette analyse ne tenait pas compte des pertes d'emploi découlant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel et saisonnier qui, si elles avaient été incluses, aurait élargi l'écart entre les deux secteurs.

La pandémie a davantage mis en relief le plus grand degré de sécurité d'emploi des fonctionnaires, dont le revenu et le régime de retraite n'ont pas été affectés. À l'inverse, plusieurs Canadiens ont subi des pertes d'emploi ou de revenu et, pour cette raison, sont devenus de plus en plus vulnérables financièrement.

Durant les premières vagues de la pandémie, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une série de mesures exhaustives afin d'aider les employés, y compris les travailleurs de première ligne, à gérer les conséquences de la pandémie de COVID-19. Par exemple, les employés pouvaient utiliser le motif « Autres congés payés » (congé 699) lorsqu'ils ne pouvaient pas travailler, car ils devaient s'isoler, s'occuper de leurs enfants, lorsqu'ils présentaient des symptômes de la COVID-19 (cas diagnostiqué ou non), lorsqu'ils risquaient de développer une forme grave de la COVID ou vivaient avec une personne qui risquait de développer une grave de la COVID-19. En fait, plus d'un fonctionnaire sur trois a obtenu un congé payé en utilisant le motif 699 durant les neuf premiers mois de la pandémie de COVID-19. On ne sait, toutefois pas si les autres

29 CBC News, le régime de retraite des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés les montants nécessaires pour combler le coût de la vie en 2023 - Des régimes à risque partagé arrivent à peine à suivre un taux d'inflation record. Source: <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-government-employee-pension-cost-living-1.6575404>.

30 Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

31 Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2019, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-ontario-2019>

travailleurs ont pu bénéficier de mesures semblables. Les avantages offerts aux fonctionnaires fédéraux en matière d'accès aux régimes de pension et aux avantages sociaux sont également de grande qualité. Une étude exhaustive récente préparée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada par Mercer,³² qui a permis de comparer directement les coûts des pensions et des avantages sociaux, a déterminé que les régimes de la fonction publique étaient 24 % plus dispendieux que ceux du marché canadien général. Pour un salaire de base de 73 000 \$, ce qui se rapproche de la moyenne au sein de la fonction publique, une prime de 24% d'un régime de pension et d'avantages sociaux représente 2 800 \$ ou 3,9 % du salaire de base d'employés à l'extérieur de la fonction publique. Cette étude indique que la source de cette prime offerte aux fonctionnaires fédéraux :

« [...] reflète des dispositions de grande valeur qui ne sont généralement pas disponibles pour les employeurs de toutes tailles, comme les régimes de pension à prestations déterminées, les prestations aux retraités, les rajustements au coût de la vie en cas d'invalidité de longue durée, et une partie plus élevée que la moyenne du coût payé par l'employeur pour les prestations aux employés actifs de la fonction publique. »

La capacité à travailler à la maison, ou le travail hybride, est également perçue par plusieurs comme un avantage lié à l'emploi. Nicholas Bloom, un professeur d'économie de Stanford, a étudié le travail à distance et le télétravail durant plusieurs années et a déterminé que « *sondage après sondage, les gens ont déclaré qu'ils jugeaient que cela équivalait à une augmentation salariale de 7 % à 8 %. Un régime de pension à coût nul a environ la même valeur pour les employés* ». ³³

Au moyen de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada a commencé à suivre la population de travailleurs ayant une entente de travail hybride depuis janvier 2022. Dans l'ensemble de la population active du Canada, la proportion de travailleurs avec une entente d'emploi hybride s'élevait à 8,6 % en août 2022.³⁴ Il n'y a aucune statistique publiée sur le pourcentage de fonctionnaires fédéraux qui ont actuellement une entente de travail hybride, mais ce nombre est sans doute beaucoup plus élevé que le 8,6 % de travailleurs dans l'ensemble de l'économie. Cette statistique vient ajouter une nouvelle donnée permettant de mesurer l'avantage des fonctionnaires fédéraux par rapport aux autres travailleurs canadiens.

32 Rapport sur les résultats : Analyse comparative des pensions et des prestations par secteur industriel. Mercer (2019).

33 Time.com/Charter, What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work, Kevin J. Delaney, Source : What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work | Time

34 Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

L'employeur est d'avis que les protections et les avantages, qui font partie de la sécurité d'emploi globale des fonctionnaires, sont compétitifs et qu'ils méritent d'être pris en considération lors de l'évaluation de son offre et de la valeur accordée au statut de fonctionnaire fédéral.

Recommander de généreuses augmentations de salaire ne ferait qu'accroître les inégalités entre les fonctionnaires fédéraux et les autres Canadiens. Cela soulève des préoccupations sérieuses en matière d'équité entre les avantages et la sécurité d'emploi des fonctionnaires fédéraux et ceux des Canadiens, puisque ces derniers financent ce traitement, par le biais de l'impôt, sans toutefois y avoir accès.

Développements fiscaux

Le gouvernement du Canada a adopté la position qu'un déficit actif raisonnable ciblant la classe moyenne canadienne peut soutenir la croissance économique à condition que les compromis appropriés soient faits pour éviter un endettement excessif. Des niveaux d'endettement élevés entraînent des coûts d'emprunt plus élevés et, en conséquence, moins de ressources pour répondre aux dépenses prioritaires.

Avant le début de la crise causée par la pandémie de COVID-19, le déficit s'élevait à 14 milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019, suivi par un déficit prévu en décembre 2019 de 26,6 milliards de dollars pour 2019-2020³⁵ et un déficit moyen prévu d'environ 20 milliards de dollars par année pour les exercices 2020-2021 à 2024-2025.

Toutefois, compte tenu du choc économique inédit entraîné par la COVID-19, le gouvernement s'est engagé à aider les familles et les entreprises canadiennes à affronter la tourmente.

Les efforts liés à la pandémie ont été coûteux sur le plan fiscal, ce qui a été reconnu dans l'avant-propos du budget de 2022.

« Les ressources engagées avec raison par le gouvernement fédéral, dans une proportion de huit dollars pour chaque tranche de dix dollars investis, afin de sauver les Canadiens et l'économie canadienne, ont diminué notre trésorerie.

Notre réponse à la COVID-19 a un coût important et notre capacité de dépenser n'est pas illimitée. Nous allons examiner et réduire les dépenses gouvernementales, parce que c'est la chose responsable à faire.

35 Ministère des Finances, Mise à jour économique et budgétaire de 2019, tableau A1.2. Décembre 2019. Source : <https://www.budget.gc.ca/efu-meb/2019/docs/statement-enonce/anx01-fr.html#s9>

Au sujet du prochain point, permettez-moi d'être très claire : nous sommes absolument résolus à ce que notre ratio de la dette au PIB continue de diminuer. Nos déficits pandémiques diminuent et ils doivent continuer à diminuer. Les dettes exceptionnelles engagées pour assurer la sécurité et la solvabilité des Canadiens doivent être remboursées.

C'est notre cible budgétaire. Nous ne la manquerons pas. Cela nous permettra de nous assurer que nos finances continuent d'être fiables tant que nous restons sur la bonne voie. »³⁶

Par conséquent, le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 et par la suite en raison des dépenses supplémentaires liées au Plan d'intervention économique en réponse à la COVID-19 et de la baisse marquée des revenus en raison des confinements. Le déficit de 2020-2021 a augmenté par rapport au montant prévu avant la pandémie, passant de 25,1 milliards de dollars à 327,7 milliards de dollars³⁷ — un montant presque 13 fois plus élevé.

Des déficits plus élevés seront observés en 2021-2022, avec des prévisions s'élevant à 114 milliards de dollars et un montant supplémentaire de **150 milliards de dollars** en déficits prévus de 2022-2023 à 2026-2027 (tableau 16).

Tableau 16 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars)

Revenus et dépenses (milliards de dollars)	Prévision						
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Revenus budgétaires	316,4	394,4	408,4	429,5	450,8	475,1	496,0
Charges de programmes, à l'exclusion des pertes actuarielles nettes	608,5	473,0	425,4	430,4	439,2	453,1	463,3
Frais de la dette publique	20,4	24,9	26,9	32,9	37,0	39,8	42,9
Pertes actuarielles nettes	-15,3	-10,3	-8,9	-6,1	-2,4	-0,8	1,8
Solde budgétaire	-327,7	-113,8	-52,8	-39,9	-27,8	-18,6	-8,4
Dette fédérale	1 048,7	1 160,8	1 213,7	1 253,6	1 281,4	1 300,0	1 308,4

Source : Ministère des Finances, Budget de 2022.

Les déficits prévus dans le budget de 2022 s'appuient sur des prévisions budgétaires plus favorables que les prévisions actuelles. Dans le cadre du budget de 2022, une croissance économique réelle de 3,9 % a été prévue pour 2022 et de 3,1 % pour 2023, tandis que la moyenne des prévisions de septembre 2022 indique une croissance de

³⁶Ministère des Finances, Avant-propos du Budget de 2022. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/intro-fr.html>

³⁷Ministère des Finances, Tableaux de référence financiers, décembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/tableaux-referance-financiers/2021.html>.

3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023³⁸. Compte tenu de la croissance économique réduite prévue, toutes choses étant égales par ailleurs, les chiffres sur le déficit à venir pour 2022-2023 et les années suivantes seraient plus élevés en raison d'une économie de plus petite taille que celle prévue dans le budget de 2022.

Un résultat encore pire pour les prévisions financières serait une récession en 2023. Un rapport de la Banque mondiale indique ce qui suit :

« Pour juguler les risques d'une inflation constamment élevée, et dans un contexte d'espace budgétaire limité, de nombreux pays retirent leur soutien monétaire et budgétaire. Par conséquent, l'économie mondiale est au milieu de l'un des épisodes de resserrement des politiques monétaires et budgétaires les plus synchrones à l'échelle internationale des cinq dernières décennies³⁹. »
[traduction]

Alors que les perspectives de croissance économique réelle diminueront et que les signes précurseurs d'une récession à court terme augmenteront, les déficits seront plus élevés et les dépenses du gouvernement seront examinées de façon plus approfondie.

Les déficits plus élevés et l'augmentation des taux d'intérêt se sont combinés pour accroître les frais de la dette publique du gouvernement, c'est-à-dire les frais d'intérêt sur la dette fédérale. Les frais de la dette publique devraient plus que doubler et passer de 20,4 milliards de dollars en 2020-2021 à 42,9 milliards de dollars en 2026-2027.

La capacité à emprunter et à dépenser ces montants importants à des taux d'intérêt relativement abordables est le reflet de la discipline budgétaire antérieure et de la confiance en la capacité du gouvernement à gérer prudemment les dépenses et les déficits après la pandémie.

Les coûts du personnel représentent généralement une proportion assez importante des charges de programmes directes. En 2019-2020, ils représentaient 36,3 % des charges de programmes directes. Bien que leur proportion ait diminué à 19,8 %⁴⁰ en 2020-2021, cette diminution est attribuable à la contribution inhabituelle des dépenses d'urgence pendant la pandémie. Néanmoins, les coûts du personnel, à l'exclusion des pertes actuarielles nettes, s'élevaient à 59,6 milliards de dollars en 2020-2021 et sont demeurés l'une des composantes les plus importantes des

38 Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.1 Moyenne des prévisions du secteur privé et prévisions moyennes, septembre 2022.

39 Groupe de la Banque mondiale, Is a Global Recession Imminent? Justin Damien Guénette, M. Ayhan Kose et Naotaka Sugawara.

40 Comptes publics du Canada, 2021, Tableau 3.9, Charges par article. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2021/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6> et Tableaux de référence financiers, Tableau 7 : Charges

charges de programmes directes. Étant donné que les coûts du personnel constituent une composante majeure des dépenses du gouvernement, il est important de leur accorder une attention particulière et de les gérer prudemment, notamment lors de la négociation des augmentations salariales au nom des contribuables.

Une partie de l'augmentation des coûts du personnel est attribuable à des coûts existants plus élevés pour les promesses généreuses relatives aux pensions et aux prestations du gouvernement en raison des taux d'intérêt faibles et en baisse.

Les coûts existants des pensions et des avantages sont devenus si importants qu'ils sont maintenant représentés comme un poste distinct dans les prévisions financières. Dans le budget de 2022, on a prévu que ces coûts, appelés « pertes actuarielles nettes », seraient de **43,8** milliards de dollars supplémentaires sur 6 exercices financiers, de 2020-2021 à 2025-2026⁴¹.

Le gouvernement gère prudemment les coûts totaux de la rémunération au nom des Canadiens. Des augmentations importantes des coûts des pensions et des avantages sociaux nécessiteraient un ralentissement de la croissance des salaires pour aider à atténuer l'augmentation globale des coûts totaux de la rémunération. Bien que les pensions et les avantages sociaux ne soient pas négociés directement, les agents négociateurs devraient considérer que les pensions et les avantages sociaux existants augmentent sans cesse et ce, à raison de dizaines de milliards de dollars. Dans le secteur privé, cela entraînerait probablement des réductions des prestations, des quotes-parts plus élevées pour les employés ou des augmentations salariales moins élevées pour maintenir une croissance gérable des coûts totaux de la rémunération.

Dans ce contexte et compte tenu du fait que la rémunération représente une proportion aussi importante des dépenses du gouvernement, une gestion budgétaire responsable requiert que les augmentations salariales reflètent les coûts croissants des avantages sociaux futurs et les montants énormes que le gouvernement a investis pour aider les Canadiens pendant la pandémie.

2.5 Principe de reproduction

Règlements à ce jour dans l'APC pour l'exercice 2021-2022

Dans le cadre des rondes de négociation précédentes, 20 conventions collectives de l'administration publique centrale et 20 conventions collectives d'organismes distincts ont été conclues avec des augmentations économiques de base de 1,5 % pour l'exercice de 2021-2022. Le principe de reproduction prévoit qu'une CIP devrait

41 Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.4, État sommaire des opérations.

chercher à reproduire une entente à laquelle les parties seraient parvenues si elles avaient été en mesure de négocier elles-mêmes une telle entente. L'agent négociateur a déjà accepté l'augmentation économique proposée pour deux de ses groupes dans l'APC et parmi les organismes distincts, soit pour le groupe des services frontaliers (FB) et pour leurs membres du Bureau de la vérificatrice générale (BVG). Par ailleurs, une décision arbitrale pour les Opérations des enquêtes statistiques (OES) a été rendue le 28 octobre 2022, laquelle octroyait une augmentation de 1,5% pour la quatrième année. Comme le montrent les éléments de preuve présentés dans ce mémoire, aucune des circonstances auxquelles le groupe EB fait face ne le distingue des autres groupes qui ont accepté le modèle en 2021-2022 ou ne suggère que les parties auraient dû accepter un taux différent.

Le tableau ci-dessous démontre que les augmentations salariales conclues par l'entremise d'ententes dans d'autres milieux syndiqués sont nettement inférieures aux revendications faites par l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Tableau 17: Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privés et publics) par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (Moyenne)	Pourcentage annuel moyen d'ajustement pour toutes les ententes
2013	484	1,092,600	36.8	1.4%
2014	246	689,808	45.8	1.7%
2015	243	757,548	42.8	1.2%
2016	284	1,075,189	46.9	1.4%
2017	216	845,401	39.6	1.7%
2018	206	709,788	42.1	1.3%
2019	240	635,602	41.9	1.6%
2020	142	711,453	41.1	1.6%
2021	124	917,131	41.1	1.9%
2022	19	144,359	44.7	1.7%

Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux

Les augmentations salariales au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux ont été modestes pendant la période de négociation en raison du fardeau fiscal plus lourd qui pèse sur les gouvernements en raison des niveaux d'endettement élevés et des perspectives économiques incertaines.

Le gouvernement du Québec a conclu des ententes pour deux de ses groupes de négociation collective avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du

Québec. La première entente visait 32 380 techniciens et gens de métier et a offert des augmentations de 2 % en 2020-2021, de 2 % en 2021-2022 et de 2,6 % en 2022-2023, tandis qu'une entente avec 20 564 employés professionnels (p. ex., économistes, actuaires, analystes des politiques) prévoit des augmentations de 2 %, de 2 % et de 2,4 % au cours de la même période.

Le Nova Scotia Government and General Employees Union, qui représente 7 946 services administratifs, techniques, opérationnels et professionnels, a conclu une entente qui prévoit des augmentations de 1,5 % en 2021-2022 et en 2022-2023 ainsi que de 3 % et de 0,5 % en 2023-2024.

Le gouvernement du Yukon est parvenu à une entente avec la Yukon Association of Education Professionals, laquelle visait 4 149 professionnels de l'éducation et prévoit des augmentations de 1,75 % en 2022-2023, de 1,8 % en 2023-2024 et de 1,8 % en 2024-2025.

Enfin, le comité de négociation de la fonction publique du British Columbia General Employees' Union a conclu une entente provisoire avec la BC Public Service Agency du gouvernement provincial. L'entente, qui a été ratifiée le 18 octobre 2022, vise 33 000 employés. Elle offre des augmentations salariales de 25 cents par heure et une augmentation de tous les taux de rémunération de 3,24 % en 2022-2023. Les taux de rémunération augmenteront selon la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique sur 12 mois à compter du 1^{er} mars 2022, d'un minimum de 5,5 % à un maximum de 6,75 % en 2023-2024 et les taux de rémunération augmenteront selon la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique sur 12 mois à compter du 1^{er} mars 2023, d'un minimum de 2 % à un maximum de 3 % en 2024-2025.

Il est important de noter que l'entente provisoire en Colombie-Britannique est une exception comparativement aux règlements salariaux dans les autres administrations et aux règlements plus larges dans des environnements syndiqués dans l'ensemble des secteurs privé et public. Comme indiqué dans le Tableau 17 ci-haut, selon les données sur les règlements publiés par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, les augmentations salariales annuelles moyennes offertes jusqu'à maintenant en 2022 sont égales ou inférieures à 2 % pour l'exercice financier.

De plus, le contexte historique est important lorsque l'on compare les augmentations salariales au sein du gouvernement fédéral avec celles en Colombie-Britannique. Comme le tableau ci-dessous l'indique, la Colombie-Britannique a imposé des gels salariaux en 2001, en 2012 et en 2015, tandis que le gouvernement fédéral n'a eu recours à aucun gel salarial depuis au moins le début du nouveau millénaire. En outre, les augmentations ci-dessous ne comprennent pas l'utilisation et l'application des

éléments propres à un groupe que le gouvernement fédéral a largement utilisés au cours des rondes de négociation récentes.

Tableau 18: Tendances cumulatives des augmentations économiques : Administration publique centrale fédérale vs Colombie-Britannique

Année	Tendance des augmentations économiques à l'administration publique centrale fédérale	Équivalent des augmentations salariales « mandatées » de la C.-B.
2007	2,30 %	2,00 %
2008	1,50 %	2,00 %
2009	1,50 %	2,00 %
2010	1,50 %	2,00 %
2011	1,75 %	0,00 %
2012	1,50 %	0,00 %
2013	2,00 %	1,50 %
2014	1,25 %	2,00 %
2015	1,25 %	0,00 %
2016	1,25 %	1,00 %
2017	1,25 %	1,50 %
2018	2,80 %	1,50 %
2019	2,20 %	1,50 %
2020	1,50 %	2,25 %
2020	1,35 %	2,25 %
2021	1,50 %	2,25 %
Tendance cumulative de la croissance des salaires	29,91 %	26,53 %

La première entente de la ronde de négociation de 2021-2022

Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociation 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la fonction de contrôleur (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022 et sera recommandée pour approbation par le conseil du Trésor.

La nouvelle entente de principe pour le groupe CT couvre plus de 6 500 employés de l'APF, s'étend sur une période de quatre (4) ans (2022 à 2026) et prévoit des augmentations économiques générales de 3,5 %, 3,0 %, 2,0 % et 2,0 %.

En plus de ce 10,91 % en augmentations économiques, l'employeur fournit également une indemnité unique à la signature d'une valeur de 2,0 % du taux de rémunération

annuel de leur poste d'attache le 8 novembre 2022 (le lendemain de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention).

Cette entente est plus généreuse en moyenne que les ententes du secteur public et privé pour cette période et est alignée sur ce qui est offert au groupe EB. Par conséquent, l'employeur soutient que son offre doit être considérée comme étant à l'extrémité supérieure de ce qui peut être recommandé tout en continuant de s'aligner avec le principe de réplcation.

2.6 Rémunération globale

La présente section démontre que, en plus des salaires concurrentiels, les employés du groupe EB bénéficient de régimes de pension et d'avantages sociaux substantiels. Toutes les conditions d'emploi, y compris les ces avantages doivent être pris en considération lorsqu'on évalue la comparabilité au marché externe, et ce, même si elles ne peuvent pas être négociées.

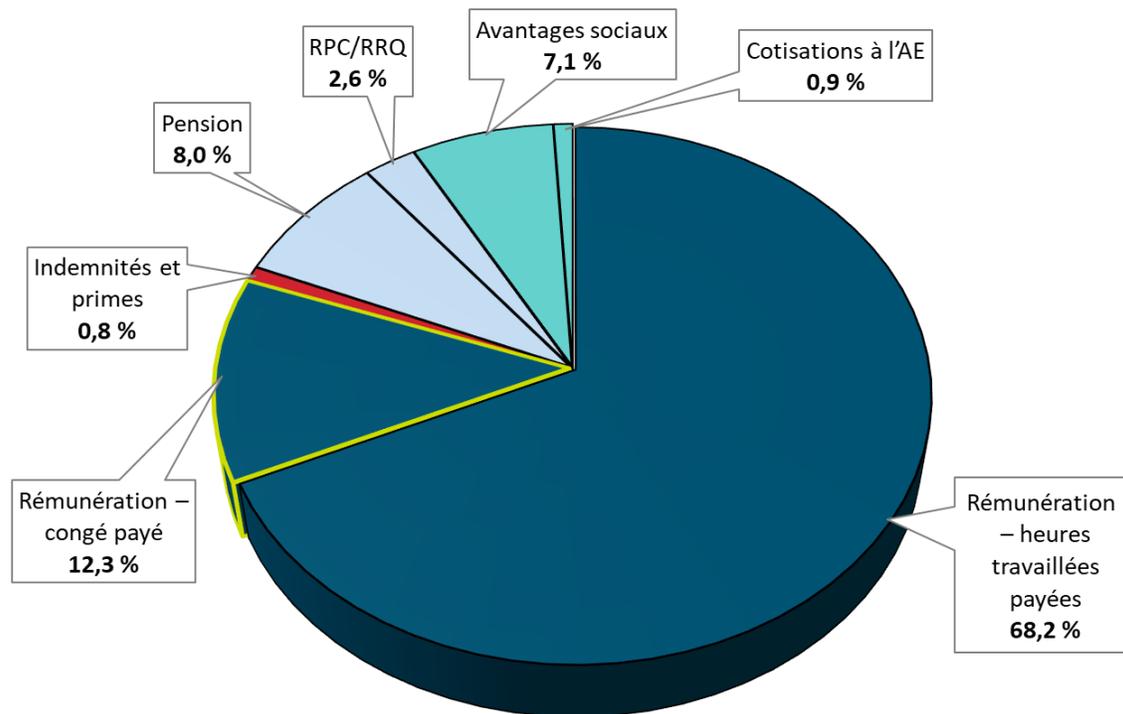
En plus des salaires, la rémunération globale comprend les avantages sociaux payés et non payés, comme les cotisations de l'employeur aux régimes de pension, les autres programmes d'avantages sociaux des employés (p. ex., soins de santé et dentaires) et les indemnités supplémentaires.

Dans la figure 4 ci-dessous, une ventilation détaillée de la rémunération globale d'un employé type montre que :

- La rémunération de base pour le temps au travail représente 68,2 % de la rémunération globale des employés de l'unité de négociation du groupe EB.
- Les pensions de retraite et les avantages sociaux, y compris l'assurance-vie, l'assurance-invalidité et les régimes de soins de santé et dentaires, représentent 15,1 % de la rémunération globale.
- Les indemnités et les primes représentent 0,8 % de la rémunération globale.

Globalement, les chiffres indiquent que la rémunération de base n'est qu'une des composantes du système de rémunération du groupe. Les employés du groupe EB bénéficient aussi de congés payés substantiels ainsi que de régimes de pension et d'avantages sociaux intéressants.

Figure 4 : Composantes de la rémunération globale – Groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)



**Partie III – Présentation de l'employeur
concernant les taux de rémunération et réponse
aux propositions de l'AFPC**

Tel qu'indiqué ci-dessous, l'employeur propose une durée de quatre ans venant à échéance le 30 juin 2025, tandis que l'agent négociateur propose une durée de trois ans venant à échéance le 30 juin 2024.

Le tableau 19 ci-dessous présente une comparaison des taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur.

Tableau 19 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur

	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
Augmentations économiques	<p><u>Le 1^{er} juillet 2021</u>, augmentation des taux de rémunération de 1,5 %.</p> <p><u>Le 1^{er} juillet 2022</u>, augmentation des taux de rémunération de 3,0 %.</p> <p><u>Le 1^{er} juillet 2023</u>, augmentation des taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p><u>Le 1^{er} juillet 2024</u>, augmentation des taux de rémunération de 1,75 %.</p>	<p><u>Le 1^{er} juillet 2021</u>, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p><u>Le 1^{er} juillet 2022</u>, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p><u>Le 1^{er} juillet 2023</u>, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p>
Rajustement des salaires ou réorganisation		<p>Sauf indication contraire, tous les rajustements ont été effectués le 1^{er} juillet 2021, avant l'application de l'augmentation économique annuelle.</p> <p><u>ED-EST (12 mois)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustement au marché de 7 % pour tous les niveaux et toutes les expériences. • Révision de la disposition provisoire : Le Syndicat propose un protocole d'entente visant à corriger les inégalités de la disposition provisoire pour la réorganisation des taux de rémunération annuels ED-EST 10 mois de la région aux taux de rémunération annuels ED-EST 12 mois des professeurs du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale ou de Pêches et Océans Canada. Ce protocole d'entente doit garantir que les professeurs 12 mois seront ajoutés à la grille salariale selon la pratique antérieure et conformément aux notes sur la rémunération de l'annexe A1, selon leur expérience et leur ancienneté.

	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
		<p><u>ED-EST (10 mois)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les taux en Ontario recevront une augmentation du marché de 4,3 %. • Tous les taux en Alberta recevront une augmentation du marché de 5,2 %. <p><u>ED-EST Directeurs et directeurs d'école adjoints</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression des taux de niveau 1 pour les directeurs et les directeurs d'école adjoints • Suppression du libellé de la note de rémunération concernant les qualifications (voir ci-dessous) <ul style="list-style-type: none"> • Les titulaires de poste qui n'ont pas les qualifications maintenant requises pour le poste de directeur d'école bénéficieront de droits acquis. • La grille salariale du niveau 2 formera la nouvelle grille salariale des directeurs et des directeurs d'école adjoints. • Tous les taux ontariens de 10 mois bénéficieront d'une augmentation du marché de 4,3 %. • Tous les taux de 10 mois de l'Alberta bénéficieront d'une augmentation du marché de 5,2 %. <p><u>ED-LAT 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 2,8 % à tous les échelons, exception faite du dernier échelon de chaque niveau pour lequel le syndicat propose plutôt les augmentations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1, échelon 12 : 5,9 % • Niveau 2, échelon 13 : 5,7 % • Niveau 3, échelon 13 : 5,6 % • Niveau 4, échelon 13 : 5,6 % <p><u>ED-LAT 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 2,8 % à tous les échelons, exception faite du dernier échelon de chaque niveau pour lequel le syndicat propose plutôt les augmentations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1, échelon 12 : 5,9 % • Niveau 2, échelon 13 : 5,7 % • Niveau 3, échelon 13 : 5,6 % • Niveau 4, échelon 13 : 5,6 % <p><u>ED-EDS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • À chaque niveau : nouvel échelon supérieur • Ajustement de tous les échelons de tous les niveaux : 2,8 % (approximatif)

	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
		<u>LS</u> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de l'échelon le plus bas (LS-1 à LS-5) • Nouvel échelon supérieur : LS-1 (2,9 %) • Nouvel échelon supérieur : LS-2 (3,1 %) • Nouvel échelon supérieur : LS-3 (3,2 %) • Ajustement du marché de 10,0 % à la suite de la restructuration
		<u>EU</u> <ul style="list-style-type: none"> • Nouveau sous-groupe : « EU-ECE – Éducateurs de la petite enfance » (voir la section 3) <ul style="list-style-type: none"> ○ Reflète une prime de 9 % au-dessus de la grille salariale du sous-groupe EU-TEA en Ontario. • EU-TEA : Ajustement du marché de 4,3 % pour toutes les régions, exception faite de l'Alberta (5,2 %) • EU-TEA : À la suite des ajustements au marché, le syndicat souhaite harmoniser, à la hausse, les grilles provinciales pour en faire une grille nationale. • Pour les autres sous-groupes EU : Ajustement au marché de 4,3 %
<u>TOTAL</u>	<u>10 122 370 \$</u> <u>8,5 %</u>	<u>26 013 118 \$</u> <u>21,85 %</u>

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 21,85 % sur trois ans. Pour la première année, l'agent négociateur demande une augmentation de 4,5%, ce qui ne cadre pas avec le modèle établi pour 2021, soit 1,5%.

En revanche, les augmentations économiques proposées par l'employeur pour la fonction publique fédérale sont de 8,5% sur une période de quatre ans.

L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont étayées par aucune analyse rigoureuse. Comme le démontre l'analyse détaillée à la partie II de cette présentation, l'offre de l'employeur est raisonnable et alignée avec les réalités économiques et fiscales. L'offre économique de l'employeur soumise à la CIP est conforme à l'analyse présentée dans la présente présentation.

Également, tel que souligné à la section 1.2 ci-dessus, des ententes ont commencé à se conclure pour la présente ronde de négociations. Plus précisément, l'Association canadienne des agents financiers a ratifié une entente de quatre ans. Les détails de cette entente ont été fournis précédemment dans la section portant sur les

considérations et ne seront pas répété à cette section. Il suffit de mentionner qu'il ne s'agit qu'un début et qu'il s'agit d'un bon indicateur d'un agent négociateur qui a négocié librement une entente raisonnable pour les employés et équitable pour les Canadiens.

Partie IV – Présentation de l'employeur concernant d'autres questions non réglées

L'agent négociateur et l'employeur étaient en médiation pour le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB) du 25 au 27 octobre 2022, inclusivement. Comme l'indique la partie I, les parties ont fait des progrès modérés pendant la médiation pour régler les questions en suspens.

- Les parties se sont entendus sur les points suivants (voir pièce 1) :
 - Article 21: Jours fériés désignés payés (JFD) (ajouter un nouveau jour férié)
 - Article 25: Indemnité de responsabilité correctionnelle
 - Article 38: Rémunération a titre du JFD pour les employé-e-s à temps partiel
- L'agent négociateur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, ces demandes ne sont pas incluses dans ce mémoire et l'employeur demande à la Commission de ne pas les inclure dans son rapport :
 - Paragraphe 22.15: Accident de travail (premier paragraphe)
 - Article 46: Arrêt pédagogique
 - Nouveau paragraphe 58.03: Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes
 - Nouvel article: Mutation
- L'employeur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, ces demandes ne sont pas incluses dans ce mémoire et l'employeur demande à la Commission de ne pas les inclure dans son rapport
 - Paragraphes 43.06 et 45.09: Avis de changement de poste pour LS et ED-LAT
 - Paragraphes 44.20 et 47.02: Avis à l'Alliance en cas de changement d'horaire de travail
 - Nouveau paragraphe 48.01: Heures supplémentaires
 - Paragraphe 60.01: Congé personnel pour les enseignants de 10 mois

Cette section comprend les recommandations de l'employeur pour toutes les autres propositions en suspens au groupe EB.

	Disposition ou appendice	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
1.	Article 19 Congé de maladie payé		X
2.	Article 21 Jours fériés désignés payés		X
3.	Divers articles (21, 28, 29 et 48) – propositions de l'employeur relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance : <ul style="list-style-type: none"> • Article 21 Jours fériés désignés payés * • Article 28 Indemnité de rappel au travail * • Article 29 Disponibilité * • Article 48 Heures supplémentaires * 	X	

	Disposition ou appendice	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
4.	Article 22 Autres congés payés ou non payés	X	
5.	Paragraphe 22.13 Congé payé pour obligations familiales		X
6.	Paragraphe 22.15 Congé pour accident de travail		X
7.	Article 23 Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel		X
8.	Article 26 Administration de la paye		X
9.	Article 30 Primes de poste et de fin de semaine	X	X
10.	Article 33 Examen du rendement et dossier de l'employé-e		X
11.	Divers articles (39, 43, 44, 45 et 47) – propositions de l'employeur relative à la durée du travail – flexibilité accrue : <ul style="list-style-type: none"> • Article 39 Horaire de travail variable ** • Article 43 Durée du travail pour le group LS ** • Article 44 Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU ** • Article 45 Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT ** • Article 47 Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS ** 	X	
12.	Article 45 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT		X
13.	Article 48 Heures supplémentaires	X	X
14.	Article 58 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes		X
15.	Nouvel article Obligation de prendre des mesures d'adaptation		X
16.	Nouvel article Indemnité liée aux langues indigènes		X
17.	Appendice « F » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST	X	
18.	Appendice « I » Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification	X	

*** Pour faciliter l'identification et pour éviter la répétition des remarques, les propositions de l'employeur concernant cette priorité clé (qui visent à traiter les heures supplémentaires effectués à distance) ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des articles 21, 28, 29 et 48).**

**** Pour faciliter l'identification et pour éviter la répétition des remarques, les propositions de l'employeur concernant cette priorité clé (qui visent à améliorer la flexibilité pour les heures de travail) ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des articles 39, 43, 44, 45 et 47).**

Voici les éléments qui ont été présentés uniquement à la table de négociation sur les questions communes :

Comme convenu entre les parties, les recommandations de l'employeur pour les propositions en suspens qui s'appliquent à tous les groupes de l'AFPC seront traitées lors de la CIP du groupe PA, prévue les 28, 29 et 30 novembre et le 1^{er} décembre 2022.

Disposition ou appendice	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
Article 7 Ententes du Conseil national mixte		X
Article 10 Information	X	X
Article 12 Utilisation des locaux de l'employeur		X
Article 14 Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance	X	X
Article 17 Mesures disciplinaires	X	X
Article 19 Élimination de la discrimination		X
Article 20 Harcèlement sexuel		X
Article 23 Sécurité d'emploi		X
Article 24 Changements technologiques	X	X
Article 33 Congés – généralités	X	
Article 34 Congé annuel payé		X
Article 38 Congé de maternité non payé	X	X
Article 40 Congé parental non payé	X	X
Article 41 Congé non payé pour s'occuper de la famille	X	
Article 56 Exposé des fonctions	X	
Article 68 Durée de la convention	X	X
Nouvel article – Le droit à la déconnexion		X
Nouvel article – Protection contre la sous-traitance		X
Nouvel article – Travail à distance		X
Nouvel article – Équité dans le milieu de travail		X
Nouvel article – Congé pour pratiques autochtones traditionnelles		X
Nouvel article – Fonds de justice sociale		X
Appendice A-1 Taux de rémunération	X	X
Appendice C Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte	X	X

Disposition ou appendice	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
Appendice D Réaménagement des effectifs	X	X
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	X	X
Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	X	
Appendice M Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail		X
Appendice N Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde		X
Nouvel appendice Prime au bilinguisme et formation linguistique		X
Nouvel appendice Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail		X
Simplification de la paye	X	

Article 19 – Congé de maladie payé

Proposition du syndicat

- 19.04** Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.02, un congé de maladie payé ~~peut lui être~~ **lui est accordé** à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de ~~deux cent deux~~ **deux cent deux** ~~quatre-vingt-sept~~ **vingt-sept** virgule cinq (~~187,5~~ **202,5**) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- 19.09** **À la demande de l'employé-e, l'employeur peut lui accorder un congé de maladie supplémentaire payé au-delà du montant précisé à l'article 19.04. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**
- 19.10** **Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, les coûts du certificat et du transport aller-retour au cabinet médical lui sont remboursés par l'employeur. L'employé-e a aussi droit à un congé payé d'un maximum d'une demi-journée pour le temps qu'il lui faut afin d'obtenir ce certificat sans imputer cette absence aux crédits de ses congés.**

Remarques

Paragraphe 19.04 – Avance de crédits de congé de maladie

L'employeur fait valoir que les parties se sont mis en accord avec 187,5 heures pour la raison suivante : cela permet d'établir un plafond du nombre d'heures pouvant être avancées. Sans explication fondée sur des données probantes, l'employeur n'est pas disposé à augmenter ce nombre.

L'augmentation proposée nuit, par ailleurs, à l'employé, car elle permet à ce dernier d'accumuler une plus grande dette qui, à un tel point, pourrait devenir irrécouvrable.

L'agent négociateur n'a pas fait part de justification ou d'analyse pour démontrer qu'un problème doit être réglé en lien avec cette disposition.

L'agent négociateur a déposé une proposition qui :

- suggère qu'une avance des congés de maladie payés sera accordé (contrairement à la possibilité présentement prévue)
- retire le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver l'avance d'un congé de maladie payé et
- précise que l'avance d'un congé de maladie payé ne sera pas refusé sans raison valable.

L'employeur est incertain ce que l'agent négociateur tente d'obtenir par sa proposition. D'une part, l'agent négociateur suggère de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver le congé et, d'autre part, il suggère que le congé ne devrait pas être refusé sans motif raisonnable.

L'employeur fait valoir qu'il n'est pas intéressé à retirer le pouvoir discrétionnaire de la direction. L'employeur doit conserver sa capacité d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accorder un congé de maladie et ce, en fonction du bien-fondé de chaque cas et en tenant compte de la responsabilité potentielle créée tant pour l'employé que pour le gestionnaire. L'employeur soutient également que le retrait de ce pouvoir discrétionnaire est incompatible avec le fardeau qui incombe très clairement à l'employé de justifier auprès de l'employeur son besoin de congé de maladie, conformément au paragraphe 19.02 de la convention.

Nouveau – Paragraphe 19.09 – Avance additionnelle de crédits de congé de maladie rémunéré (aucun plafond)

Étant donné que les crédits de congé de maladie seraient illimités et que les paramètres d'octroi seraient, à toutes fins pratiques, éliminés, le libellé proposé de l'agent négociateur annule les paragraphes de 19.01 à 19.04.

L'employeur fait valoir que le régime de crédits de congé de maladie actuel, qu'il juge déjà généreux et juste pour les employés, est fondé sur les crédits de congés de maladie accumulés par les employés pour chaque mois au cours duquel ils travaillent au moins 75 heures. L'ajout du nouveau paragraphe 19.09 changerait la base de ce régime, ce que l'employeur n'est pas prêt à faire. Étant donné les coûts potentiellement importants et les répercussions considérables sur les services aux Canadiens, il est important pour l'employeur de maintenir les paramètres liés à la quantité de crédits de congés de maladie pouvant être avancés ou octroyés.

Nouveau – Paragraphe 19.10 – Remboursement des coûts d'un certificat médical et congés rémunérés

L'employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu de payer les coûts d'un certificat médical et les dépenses connexes. La convention collective est très claire : il incombe à l'employé de démontrer à l'employeur qu'il est incapable de s'acquitter de ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Ajouter ce paragraphe à la convention du groupe EB créerait également un précédent, en plus d'alourdir grandement le fardeau administratif, ce à quoi l'employeur n'est pas prêt à faire.

L'agent négociateur a proposé un langage très similaire à la table commune des parties durant la dernière ronde. Comme lors de la dernière ronde, l'agent négociateur n'a pas fourni de justification ou d'analyse convaincante pour appuyer les changements qu'il proposait. L'employeur recommande donc à la Commission de ne pas inclure ces changements proposés dans son rapport.

L'agent négociateur propose que l'employeur rembourse aux employés tous les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical lorsqu'un tel certificat est demandé par l'employeur.

En réponse à cette demande, l'employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu responsable du coût des certificats médicaux et des dépenses connexes. La convention collective est très claire : selon l'alinéa 19.02 a), il incombe à l'employé de démontrer à l'employeur qu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure :

19.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que l'employeur détermine,

L'agent négociateur n'a pas démontré que les changements qu'il propose à l'article 19 sont justifiés. De telles dispositions ne figurent pas dans d'autres conventions collectives de la SCP et l'ajout de ces changements à la convention du groupe EB créerait également un précédent que l'employeur n'est pas intéressé à créer dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour les raisons susmentionnées, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 21 – Jours fériés désignés payés

Proposition du syndicat

21.05 Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a. à tarif **double et demi** (~~1 1/2~~) pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et à tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison ~~d'une de deux fois et demie (1 1/2)~~ le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et~~
 - iii. ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- c.
 - i. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où il ou elle les demande.
 - ii. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés sur une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.
 - iii. Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 21.05c) (ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

Remarques

Tarif double

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double. Cette revendication est reprise à l'article 48 (Heures supplémentaires).

L'employeur soutient qu'accepter un tel changement aurait un impact financier important, soit plus de 81 000 \$ (0,07 % de la base salariale) pour le groupe EB - et créait une disposition plus avantageuse que celles prévues à d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, sans justification. L'employeur demande respectueusement à la Commission de n'inclure que les propositions de l'employeur dans son rapport.

Divers articles (21, 28, 29, et 48) – Propositions de l'employeur relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance

Propositions de l'employeur

Article 21 Jours fériés désignés payés

21.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter **physiquement au lieu de** travail un jour férié et qu'il ou elle se présente effectivement au **lieu de** travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a. une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 21.05;
ou
- b. **une rémunération équivalent à** trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables, **ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.**

(nouveau)

21.07 Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour férié désigné, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

(renuméroter conséquemment)

(nouveau)

21.11 Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.

Article 28 Indemnité de rappel au travail

28.01 Si l'employé-e est rappelé au travail **et se présente physiquement au lieu de travail:**

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté les lieux de travail, et rentre **physiquement** au **lieu de** travail, **à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e,** il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- i. un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel **ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures** jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 21.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention,
ou
- ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail.

~~à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.~~

(...)

28.03 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou en tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou
- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

(renuméroter conséquemment)

28.065 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. au taux par kilomètre normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, s'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture,
ou

- ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

Article 29 Disponibilité

29.04 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente **physiquement** touche la rémunération prévue aux alinéas 28.01c) et d) et au paragraphe 28.04; il ou elle peut aussi se faire rembourser ses frais de transport conformément au paragraphe 28.05**6**.

(renuméroter conséquemment)

(nouveau)

29.06 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e sera rémunéré conformément au paragraphe 28.03.

ARTICLE 48: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

48.11 Repas

- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas :
 - i. à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas
ou
 - ii. **lorsque que l'employé-e a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit approuvé par l'employeur.**

Remarques

L'agent négociateur propose de modifier comme suit les dispositions de la convention qui se rapportent aux heures supplémentaires :

Tarif double

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double. Cette demande est reproduite à l'article 21 (jours fériés désignés payés).

L'employeur soutient que consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable, soit plus de 81 000 \$ (0,07 % de la base salariale du groupe EB) et créait une disposition plus avantageuse que celles prévues à d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, sans justification.

Paragraphe 48.03 – Rémunération du deuxième jour de repos

L'employeur propose que les heures supplémentaires travaillées le deuxième jour de repos soient rémunérées à tarif double, mais seulement si l'employé a également travaillé pendant le premier jour de repos.

Autrement dit, la rémunération à tarif double serait payable afin de dédommager la perturbation de devoir travailler deux jours de repos consécutifs. Il s'agit d'un concept déjà abordé au paragraphe 39.02 de la convention.

Paragraphe 48.11 – Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de remplacer l'indemnité de repas pour les employés qui font des heures supplémentaires et pour lesquels les repas ne sont pas indemnisés avec le taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM).

Les taux et les indemnités précisés dans la Directive sur les voyages du CNM permettent le remboursement des dépenses raisonnables nécessairement encourues durant les voyages effectués en service commandé afin d'assurer que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires.

L'employeur soutient qu'il ne serait pas approprié que l'admissibilité à l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires soit régie par la Directive sur les voyages du CNM. Comme il est indiqué ci-dessus, la Directive sur les voyages du CNM a pour but d'offrir le remboursement des dépenses raisonnables nécessairement encourues durant les voyages effectués en service commandé et de faire en sorte que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires. Ces dispositions ne constituent pas un revenu ou un autre type de rémunération permettant un gain personnel.

Il convient de noter que l'employeur a déjà augmenté l'indemnité de repas de 9,00 \$ à 12,00 \$ lors de la dernière ronde de négociation.

De plus, aucune autre convention collective à l'administration publique centrale ne contient le niveau d'indemnisation que le syndicat souhaite obtenir avec cette proposition. Une recommandation par la CIP d'ajouter cette disposition à la convention collective serait contraire au principe de reproduction et établirait un précédent pour tous les autres groupes. L'approche de l'employeur pour les 15 agents négociateurs, qui représentent 27 unités de négociation couvrant 178 979 employés syndiqués, consiste à appliquer, au mieux de ses compétences, une méthode et des niveaux d'indemnisation communs.

L'employeur recommande que la Commission maintienne les niveaux d'indemnisation actuels du paragraphe 48.11.

L'employeur propose également de limiter l'admissibilité d'un employé à l'indemnité de repas lorsqu'il fait des heures supplémentaires à partir d'un endroit autre que son lieu de travail payé.

L'employeur soutient que les employés ont droit à une indemnité de repas lorsqu'ils doivent dépasser leurs heures normales de travail et effectuer des heures supplémentaires. On garantit ainsi qu'ils n'ont pas à engager de frais supplémentaires pour s'acheter un repas. Lorsqu'un employé travaille à partir de la maison, il ne devrait pas y avoir de dépense supplémentaire pour un repas.

Services supplémentaires effectués à distance

L'employeur dépose cette proposition visant à modifier les dispositions suivantes :

- Article 21 – Jours fériés payés
- Article 28 – Indemnité de rappel au travail
- Article 29 – Disponibilité
- Article 48 – Heures supplémentaires

Les quelques pages qui suivent (articles 21, 28, 29 et 48) comprennent plusieurs propositions de l'employeur concernant les jours fériés payés, l'indemnité de rappel au travail, la disponibilité et les heures supplémentaires.

L'employeur propose des modifications aux dispositions associées en vue de distinguer clairement les situations où un employé se présente physiquement à son lieu de travail de celles où il travaille à distance à partir de la maison ou d'un autre endroit approuvé par l'employeur.

L'employeur soutient que la décision [Borgedahl c. Conseil du Trésor \(Service correctionnel du Canada\)](#), rendue en 2020, traite de la façon dont différents types et niveaux de perturbation dans la vie d'un employé sont corrélés avec différents niveaux de rémunération. Par exemple, un employé rappelé au lieu de travail pour faire des heures supplémentaires est assuré de faire un nombre minimal d'heures supplémentaires, tandis qu'un employé qui travaille sur une base non contiguë à partir de la maison serait admissible aux dispositions « régulières » concernant les heures supplémentaires. Ces deux situations sont reconnues et rémunérées, mais différemment, de façon à reconnaître les différents types et niveaux de perturbation pour l'employé.

En ce qui concerne le libellé actuel la convention collective, l'employeur considère qu'il a été en grande partie rédigé lorsque la majorité des employés ne travaillaient pas à partir de la maison. Les parties ont rédigé la convention collective en tenant compte des circonstances connues à ce moment alors que la réalité opérationnelle était différente. La proposition de l'employeur identifie des possibilités de refléter et de soutenir une convention collective davantage modernisée qui tient compte de la nouvelle réalité et de l'évolution des technologies qui permettent à la plupart ou du moins de nombreux employés d'effectuer leur travail à distance. Les fondements du libellé actuel n'existent plus.

Lors du passage au travail à distance des deux dernières années et demie, il est devenu évident pour l'employeur que la formulation de ces dispositions pourrait être ajustée de façon à mieux soutenir nos nouvelles réalités. Alors que nous passons à un monde postpandémique, nous nous attendons à ce que les employés et les gestionnaires cherchent à maintenir en vigueur leurs ententes de travail à distance lorsque les exigences opérationnelles le permettent – dans une proportion plus élevée qu'avant la pandémie. Il est nécessaire d'augmenter le degré de clarté des dispositions afin de les aligner avec cette évolution, de manière à ce qu'elles reflètent le niveau différent de perturbation dans les circonstances où un employé doit se présenter physiquement au lieu de travail.

Pour soutenir un effectif hybride où les employés peuvent travailler à partir de la maison lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'employeur estime que les parties doivent examiner et moderniser le libellé de la convention collective, le cas échéant.

L'employeur aimerait aussi mettre en évidence les thèmes qui se retrouvent tout au long de cette section et les endroits où les propositions connexes se trouvent :

D'abord, étant donné que les employés qui travaillent à distance n'ont pas besoin de temps pour se préparer et se déplacer pour se rendre physiquement au lieu de travail, l'employeur propose que les heures supplémentaires dans ce scénario soient rémunérées conformément aux heures de travail réelles.

Cela est reflété dans les propositions liées aux heures supplémentaires d'un jour de travail ou d'un jour de repos, à l'indemnité de rappel au travail, à la disponibilité et aux jours fériés payés.

En ce qui concerne l'indemnité de repas, nous proposons de clarifier que l'employeur n'est pas tenu de rembourser un repas lorsqu'un employé travaille à distance.

Le but de l'indemnité de repas est de garantir que les employés n'engagent pas de frais supplémentaires lorsqu'ils doivent acheter un repas, en tenant compte du fait qu'ils

n'ont pas facilement accès à des repas non planifiés lorsqu'ils sont sur le lieu de travail. Les employés travaillant à partir de la maison ont accès à de la nourriture et, par conséquent, ne devraient pas avoir droit à une indemnité de repas.

Cela est reflété dans le libellé proposé pour les heures supplémentaires au paragraphe 48.11.

Ensuite, l'employeur propose de limiter l'admissibilité à la rémunération équivalant à trois heures de paye au tarif des heures supplémentaires applicable à la première fois où un employé travaille pendant une période de huit (8) heures.

Cela est reflété dans les propositions liées à la rémunération pour les heures supplémentaires travaillées pendant un jour férié payé et à l'indemnité de rappel au travail.

Enfin, en ce qui concerne les changements proposés pour le paragraphe 30.01, l'employeur cherche à clarifier la rémunération appropriée pour un employé qui travaille à partir de la maison. Les heures supplémentaires devraient être rémunérées en fonction des heures réellement travaillées lorsque l'employé travaille à distance puisque celui-ci n'a pas à se déplacer jusqu'au lieu de travail de l'employeur.

L'employeur demande respectueusement que la Commission ne fasse état que des propositions de l'employeur dans son rapport.

Article 22 – Autres congés payés ou non payés

Proposition de l'employeur

ARTICLE 22 - AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé de bénévolat combinés.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la clause 22.01 (congé de bénévolat) est supprimée de la convention collective. Pour plus de précision, l'ancien article 22.01 ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

22.02 Congé de deuil payé

(...)

- f. L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.**
- g. f.** Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes b), et e) **et f)**, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un

congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

- h.** ~~g.~~ Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes b), ~~et e)~~ **et f).**

(...)

22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

(...)

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.

b. Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 22.17 b) est supprimé. À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la clause 22.01 sera remplacée par ce qui suit :

22.01 : Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacun.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

Remarques

Prolongation du congé de deuil

L'employeur propose un nouvel alinéa 22.02f) pour accorder un congé de deuil payé pour les employés ayant vécu une mortinaissance (défini comme étant un enfant à naître à partir de 20 semaines de grossesse) ou dont l'épouse ou la conjointe de fait a vécu une mortinaissance (y compris par adoption ou maternité de substitution).

Cette proposition cadre avec les changements à venir au Code canadien du travail (CCT), partie III. Ces changements faisaient partie du projet de loi C-3, Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction royale le 17 décembre 2021.

Selon le nouveau libellé proposé, les employés auraient droit à trois (3) jours de travail consécutifs de congé de deuil payé, lesquels peuvent être pris au cours d'une période qui commence la date de la mortinaissance et qui se termine 12 semaines après le plus tardif des événements suivants : funérailles, enterrement ou service commémoratif.

Nous proposons aussi des changements corrélatifs aux alinéas renumérotés 22.02g) et 22.02h) pour cadrer avec les dispositions actuelles de l'article. L'amélioration au paragraphe 22.02 serait apportée dans le cadre d'un règlement négocié.

Conversion du congé de bénévolat en congé personnel

L'employeur propose de convertir le congé de bénévolat en augmentant la quantité de congés personnels prévus à l'alinéa 22.17b), passant de sept heures et demie (7,5) à quinze (15) heures et de retirer le paragraphe 22.01 sur le congé de bénévolat. Ce changement entrerait en vigueur le 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective.

Les conditions à satisfaire pour prendre le congé demeurent les mêmes. À condition que les besoins opérationnels soient déterminés par l'employeur et qu'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables soit fourni, l'employé peut être autorisé, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Ce congé peut être pris en tranche de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures.

Même si l'employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour accorder le congé au moment demandé par l'employé, ce congé sera prévu à un moment qui convient à l'employé et à l'employeur.

Cette amélioration a été offerte à la plupart des groupes de l'administration publique centrale (APC) au cours des deux dernières rondes de négociation (2014 et 2018) et aiderait à uniformiser les libellés entre les conventions collectives. Ce changement appuierait aussi les initiatives de simplification de la paye.

L'employeur demande que la Commission recommande ces changements dans son rapport.

Paragraphe 22.13 – Congé payé pour obligations familiales

Proposition du syndicat

22.13

[...]

- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. 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;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne ~~âgée~~ de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
 - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13 b)~~ 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.
 - viii. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Remarques

Augmenter la quantité de congés

L'agent négociateur demande de doubler le nombre d'heures de congé pour obligations familiales, le faisant passer de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à soixante-quinze (75) heures. Cette demande dépasse largement ce qui a été accordé aux autres groupes de l'APC, car toutes les conventions collectives prévoient un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à cette fin.

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur d'augmenter la quantité de congés est coûteuse, soit près de 1,5 million de dollars par année en permanence pour le groupe EB seulement, soit 1,23 % de la base salariale du groupe EB. L'employeur s'oppose à une telle augmentation. Cette demande exerce une pression sur les paramètres des budgets ministériels et aurait une incidence sur les limites de leurs capacités économiques. Cela exerce aussi une pression sur les opérations ministérielles et les services aux Canadiens.

Élargir les circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé

L'agent négociateur propose, à l'alinéa 22.13c) (iii), qu'un congé soit accordé pour prendre soin d'un membre de la famille de l'employé plutôt que seulement des membres « âgés » de la famille. L'employeur fait valoir qu'un tel changement élargirait de manière déraisonnable la portée de l'article et irait à l'encontre de l'objectif et la signification de cet alinéa. L'employeur est toujours d'avis que, à moins qu'un membre de la famille soit malade, les « soins généraux » devraient être limités aux membres « âgés » de la famille d'un employé. La convention offre d'autres types de congés aux employés qui conviennent à ce type de situation (p. ex., congé non payé pour s'occuper de la famille, congé personnel et congé annuel).

L'agent négociateur propose au sous-alinéa 22.13c) (vi) qu'un congé doit être accordé pour les fermetures d'école ou de garderie, peu importe la prévisibilité de la fermeture. L'employeur soutient que, même si un employé a actuellement le droit de prendre un congé payé lorsqu'une situation survient à la garderie ou à l'école (p. ex., fermeture en raison de mauvaises conditions météorologiques), il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé fasse tous les efforts possibles pour respecter ses obligations parentales en ayant recours à d'autres solutions lorsqu'un conflit famille/travail est prévisible ou prévu.

L'agent négociateur propose d'éliminer au sous-alinéa 22.13c) (vii) le plafond sur le congé pour assister à des rendez-vous avec un avocat, un parajuriste ou un représentant financier ou autre professionnel. L'employeur est d'avis que le plafond de

7,5 heures devrait être maintenu, car le congé est pour obligations familiales et non pour s'occuper d'affaires personnelles. L'intention initiale de ce sous-alinéa est d'aider un employé à équilibrer le travail et la vie personnelle.

L'agent négociateur propose d'ajouter « pour visiter un membre de la famille atteint d'une maladie en phase terminale » à la liste des circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé. La proposition de l'agent négociateur au sous-alinéa 22.13c) (viii) est déjà traitée de manière adéquate aux sous-alinéas 22.13c) (ii) et (iii).

L'employeur fait valoir que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet article. Les droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

L'agent négociateur n'a pas fait part de justification ou d'analyse pour appuyer ses propositions qui représenteraient des coûts importants et des répercussions éventuelles sur les opérations et les services aux Canadiens.

L'employeur recommande donc à la Commission de ne pas inclure ces changements dans son rapport.

Paragraphe 22.15 – Congé pour accident de travail

Proposition du syndicat

22.15 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée par une commission des accidents du travail raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e; ou
- b. d'une maladie, **de traumatismes indirects, d'une affection professionnelle ou d'une blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

Remarques

L'employeur dispose d'une structure interne par le biais de la *Loi sur l'indemnisation des employés du gouvernement* (LIEE - programmes du travail). Cette structure est gérée par les commissions provinciales d'indemnisation des travailleurs dans chaque province et est capable d'accommoder l'employé. Il existe des plans et des systèmes pour offrir un soutien financier aux employés lorsqu'ils s'absentent du travail à la suite d'un accident de travail.

La proposition suggérée par l'agent négociateur à l'alinéa 22.15 b. limite essentiellement les autorités provinciales d'indemnisation des travailleurs dans la détermination des demandes.

L'employeur est d'avis que le libellé actuel fournit un grand avantage et une bonne protection pour les employés. De plus, l'employeur fait valoir que les parties ne peuvent pas négocier les changements proposés, conformément à l'article 113 ci-dessous de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) :

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n'est pas définie à l'article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir :

- a) une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

L'employeur fait aussi respectueusement valoir que la Commission n'a pas la compétence pour traiter la proposition de l'agent de négociation au paragraphe 22.15b) en vertu des alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* :

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

- a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;
- c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;
- d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

Il convient de noter que l'agent négociateur a présenté une proposition semblable lors de la dernière ronde de négociation. Aussi, comme lors de la dernière ronde, l'agent négociateur n'a pas fourni de justification ou d'analyse pour appuyer les changements qu'il proposait. Cette proposition était aussi le sujet de discussion de la commission de l'intérêt public lors de la dernière ronde de négociation et la CIP n'a pas recommandé de changements à l'article.

Par conséquent, l'employeur demande que la commission n'inclût pas cette proposition dans son rapport.

Article 23 – Congé d'étude non payé et congé de perfectionnement professionnel

Proposition du syndicat

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON-PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

Congé d'études

23.01 Aux fins des paragraphes 23.02 à 23.11, l'employeur considérera normalement une fois par année l'ensemble des demandes de congé d'études dont les cours débiteront après le 1er juin de l'année en cours et se termineront au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

23.02 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études et accorde un tel congé aux employé-e-s pour diverses périodes allant jusqu'à un (1) an pouvant être renouvelées par accord mutuel, dans le but de leur permettre d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou lui permettre d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.

23.03 Les demandes de congé d'études doivent normalement être présentées à l'employeur avant le 1er avril de l'année scolaire précédente. Toutes les demandes de congés doit être accompagnée d'une déclaration énonçant le domaine dans lequel les études s'inscrivent, le programme d'études proposé et l'utilité du congé pour l'employé-e et pour l'employeur.

23.04 Le congé d'études est accordé au plus grand nombre possible d'employé-e-s qui font une telle demande de congé, mais ce nombre de congés accordés n'est pas de toute façon inférieur à un pour cent (1 %) du nombre total des années-personnes dans le sous-groupe visé, tel qu'établi au 1er avril de chaque année.

Les critères de sélection proposés par l'employeur, ainsi que la méthode de communication, sont soumis au représentant approprié de l'Alliance pour fins de consultation tel que prévu à l'article 35. Suite à la consultation, l'employeur décide des critères de sélection, ainsi que la méthode de communication, qui seront utilisés et en fait parvenir une copie au représentant approprié de l'Alliance.

Toutes les demandes de congé d'études sont examinées par l'employeur et une liste des demandes reçues, indiquant le nom des demandeurs auxquels l'employeur octroie le

congé, est fournie au représentant approprié de l'Alliance. L'employé-e est alors avisé par écrit le 1er mai ou avant de l'acceptation ou du rejet de sa demande.

23.05 L'employé-e en congé d'études touche en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur ~~allant de cinquante pour cent (50%)~~ à cent pour cent (100 %) de sa rémunération de base.

23.06 Aux fins du calcul de l'indemnité de congé d'études, l'expression « rémunération de base » inclut toute rémunération, allocation ou indemnité énoncée dans la présente convention collective que reçoit déjà un employé-e.

23.07 Les allocations ou indemnités que reçoit un employé-e et qui ne sont pas énoncées dans la présente convention collective, peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des allocations ou indemnités.

23.08 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période égale à la période de congé accordée.

Si l'employé-e :

- a. ne termine pas le cours d'études tel qu'approuvé;
- b. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du programme d'études;
ou
- c. cesse d'être employé avant l'expiration de la période de service qu'il ou elle s'est engagé à faire après avoir terminé son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les allocations ou indemnités qui lui ont été versées au cours du congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

23.09 À son retour, l'employé-e est affecté à un poste à un niveau de rémunération de base qui n'est pas inférieur à celui dans lequel il ou elle était classé avant de prendre le congé.

Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit à la clause 23.10.

23.10

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation

dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :

- i. un cours organisé par l'employeur;
 - ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;
 - iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
 - iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b. Chaque employé aura l'occasion d'assister à des activités de perfectionnement professionnel qui, à son avis, sont pertinents et utiles à l'exécution du travail de son poste actuel ou à la promotion professionnelle de l'employé. L'approbation du perfectionnement professionnel est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.**
- c. L'approbation ou le refus final d'assister à des activités de perfectionnement professionnel en vertu de l'alinéa 23.10(a) sera communiqué à l'employé au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de l'activité ou l'activité elle-même s'il n'y a pas de date limite ou la date limite de soumission des résumés de la conférence, selon la première éventualité, à condition que la demande d'assister est soumise au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date limite d'inscription de l'activité ou l'activité elle-même s'il n'y a pas de date limite ou la date limite de soumission du résumé de la conférence, selon la première éventualité.**
- d. Un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.**

Renommer ce qui suit

- b. L'employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a).
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. ~~Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.~~
- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel **est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.** ~~toucher le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'employeur juge appropriée.~~
- e. Lorsque l'employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a) (ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement

où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

23.11 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée peut être accordée à un employé-e pour se présenter à un examen qui l'oblige à s'absenter pendant ses heures de travail. Une telle autorisation d'absence n'est accordée que si le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

23.12 Période des cours pris à la demande de l'employeur

Tout employé-e qui suit un cours à la demande de l'employeur est considéré comme étant en fonction, et il ou elle reçoit la rémunération, les allocations et les indemnités inhérentes. **La formation exigée par l'employeur ne sera pas considérée comme respectant l'engagement de l'employeur à l'égard du perfectionnement professionnel aux fins de l'article 23.10.**

Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).

23.13 Congé d'études

- a. Tout employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.
- b. Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalent à ~~au moins cinquante pour cent (50%) et pouvant atteindre~~ cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- c. Toute allocation dont bénéficie un employé-e et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d. Les allocations que reçoit l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
- e. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'il ou elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale

égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf avec la permission de l'employeur,

- i. abandonne le cours d'études,
- ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'étude, ou
- iii. cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il ou elle s'est engagé à faire après son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

- f. ~~L'employeur s'efforce de redonner à~~ **À son retour**, l'employé-e **est affecté à** un poste dont le niveau du traitement de base n'est pas inférieur à celui du poste qu'il ou elle occupait juste avant le commencement du congé d'études.

23.14 Assistance aux conférences et aux congrès

Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence à des conférences, à des symposiums et à des ateliers professionnels ou scientifiques ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé et que la présence et la participation à ces réunions sont considérées comme un élément important en améliorant la créativité relia à la recherche ou du perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance du réseautage avec des collègues canadiens et étrangers dans le domaine de la recherche et de la participation active à l'organisation et aux activités de sociétés professionnelles connexes.

- a. ~~Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'employeur.~~

Chaque employé aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers, ou des réunions semblables au Canada et à l'étranger qui, à son avis, sont pertinents et utiles à l'exécution du travail de son poste actuel ou à la promotion professionnelle de l'employé. Cela comprend les conférences ou congrès auxquels un employé est invité à assister à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle. L'approbation est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif

raisonnable. L'employé est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.

- b. Tout employé-e qui assiste à une conférence, **un symposium, un atelier, ou à un congrès, ou à une réunion semblable** à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c. ~~Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.~~

L'approbation ou le refus final d'assister aux réunions en vertu de l'alinéa 23.14(a) sera communiqué à l'employé au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de la réunion ou la réunion elle-même s'il n'y a pas de date limite ou la date limite de soumission des résumés de la conférence, selon la première éventualité, à condition que la demande d'assister est soumise au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date limite d'inscription de la réunion ou la réunion elle-même s'il n'y a pas de date limite ou la date limite de soumission du résumé de la conférence, selon la première éventualité.

- d. **Un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.**
- d.e. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.164 b).

23.15 Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit aux paragraphes 23.14 et 23.15.

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. à des colloques, séminaires, à des ateliers de travail, à des conférences, à des congrès ou séances d'études, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des

- établissements autres que ceux de l'employeur,
ou
- iii. d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.
 - b. Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel. **L'approbation du perfectionnement professionnel est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable. Un employé qui n'est pas autorisé à se rendre à une conférence obtiendra les raisons du refus par écrit.**
 - c. Lorsqu'un employé-e est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
 - d. Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. ~~Il ou elle n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.~~
 - e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée. **Lorsque le perfectionnement professionnel a lieu à l'extérieur du Canada, les dispositions des *Directives sur le service extérieur* peuvent s'appliquer conformément à la DSE 3 - Application.**

Remarques

Augmentation de l'indemnité à verser

L'agent négociateur propose au paragraphe 23.05 et à l'alinéa 23.13b) d'accroître à 100 % l'indemnité qui serait versée aux employés en congé d'études non payé.

L'employeur s'oppose à ces changements, car ils ne cadrent pas avec les autres conventions collectives conclues avec l'agent négociateur et pourraient limiter le nombre d'employés pouvant bénéficier d'un tel congé. Au cours de la dernière ronde de négociation, l'employeur a accepté d'apporter des changements importants au libellé du paragraphe 23.15 afin de confirmer l'importance de la participation à des conférences et du perfectionnement professionnel.

Il convient de noter que l'agent négociateur a rejeté la proposition de l'employeur présenté à la ronde de négociation précédente et continue de rejeter la proposition liée

à l'article 23.05 (c.-à-d., accroître le pouvoir discrétionnaire de la direction et sa capacité à verser une indemnité, éliminer l'indemnité minimum et augmenter l'indemnité pour qu'elle représente jusqu'à 100 % du salaire de base). Le refus de cette proposition permettra ainsi d'accorder un congé d'études à un plus grand nombre d'employés, tout en respectant les budgets fixes réservés à cette fin.

Activités de perfectionnement professionnel considérées comme pertinentes par l'employé

L'agent négociateur fait valoir que les modifications proposées aux alinéas 23.10c) et 23.14a) sont nécessaires en partie en raison de retards dans l'approbation de demandes pour ce congé. Toutefois, l'agent négociateur n'a pas fourni d'exemples où des retards ont eu lieu.

Selon l'employeur, une discussion entre l'employé et le gestionnaire doit avoir lieu pour déterminer le caractère raisonnable des demandes. L'employeur fait également remarquer une autre considération lorsque des demandes de congé comprennent un déplacement à l'extérieur du Canada; la demande est soumise à l'approbation du sous-ministre, ce qui prolonge le délai d'approbation. Il s'agit d'une directive pangouvernementale qui est bien connue.

Ces changements imposent aussi de nouvelles échéances et une forte pression sur la gestion pour communiquer l'approbation définitive ou le refus des demandes des employés de participer aux activités décrites aux alinéas 23.10c) et 23.14a) au moins 14 jours civils avant la date limite d'inscription, la tenue de l'activité elle-même ou la date limite de soumission du résumé de la conférence, selon le premier de ces événements.

La proposition de l'agent négociateur à l'article 23.12 est similaire à ce qui a été proposé lors de la dernière ronde de négociations et limiterait la capacité de l'employeur d'inclure dans les « journées de perfectionnement professionnel » des initiatives de formation nécessaires visant à améliorer les compétences et les connaissances professionnelles d'un employé.

Suppression du libellé qui interdit une rémunération pour le temps de déplacement et les heures supplémentaires pendant un congé de perfectionnement professionnel

L'agent négociateur propose de modifier les alinéas 23.10c) et 23.15d) afin de supprimer le libellé interdisant la rémunération de temps de déplacement et les heures supplémentaires consacrées à un congé de perfectionnement professionnel. L'employeur s'oppose à ce changement, car il n'est pas cohérent avec aucune autre convention collective de l'Alliance qui, en fait, indique le contraire. En d'autres mots, un

employé ne recevra aucune rémunération en vertu de l'article 28 : heures supplémentaires ou de l'article 32 : temps de déplacement sur les heures consacrées à un congé de perfectionnement professionnel prévu au présent article.

Perfectionnement professionnel au Canada ou à l'étranger

L'agent négociateur a proposé des changements similaires aux alinéas 23.14a) et 23.15e) lors de la dernière ronde de négociations, mais n'a pas indiqué ce qui, le cas échéant, a changé. L'employeur rejette ces changements, car le libellé « au Canada ou à l'étranger » est déjà pris en compte dans la *Directive sur les voyages*, qui comprend les déplacements à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Il n'est pas nécessaire d'examiner cette question dans le cadre de la convention collective. De plus, la proposition d'insérer l'expression « aura l'occasion d'assister » à l'alinéa 23.14a) limite le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de refuser le congé s'il existe des contraintes qui ne permettent pas le voyage ou le congé.

fait remarquer que des changements importants ont été apportés à l'article 23 – Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel lors de la dernière ronde de négociations et qu'il n'y a pas eu suffisamment de temps pour mettre en œuvre ces changements. L'employeur souhaite évaluer ces changements avant d'accepter de négocier des changements additionnels.

L'agent négociateur indique que son but est de faire cadrer les dispositions du groupe EB avec celles du groupe RE (Recherche), car elles concernent le congé d'études non payé et le congé de perfectionnement professionnel. Toutefois, le groupe RE est très différent du groupe EB. À cet effet, le groupe RE est composé de mathématiciens, de chercheurs scientifiques, de directeurs des recherches, de scientifiques de la défense et de spécialistes de la recherche historique (p. ex., archivistes) représentés par un autre agent négociateur (IPFPC).

L'employeur fait valoir qu'il existe 28 conventions collectives financées par des fonds publics dans l'administration publique centrale (APC) et 32 conventions collectives financées par des fonds publics dans des organismes distincts. Le fait que l'une des conventions collectives de l'APC, celle du groupe RE, comprend différents avantages dans le cadre de ce type de congé ne contraint pas l'employeur à appliquer les mêmes avantages au groupe EB.

Compte tenu de tout ce qui précède, employeur propose que cet article soit renouvelé sans changement.

L'employeur recommande à la Commission de ne pas inclure ces changements dans son rapport.

Article 26 – Administration de la paye

Proposition du syndicat

26.07 Rémunération d'intérim

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions ~~pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

27.08

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b. **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

(renumérotation en conséquence)

Remarques

Rémunération intérimaire – alinéa 26.07a) et nouveau paragraphe 26.08

L'agent négociateur cherche à obtenir divers changements à l'administration de la rémunération intérimaire. À l'alinéa 26.07a), l'agent négociateur propose d'éliminer la période d'admissibilité de trois jours de travail consécutifs pour toucher à la rémunération intérimaire. Au nouveau paragraphe 26.08, propose que des périodes intérimaires cumulatives déterminent la prochaine augmentation pour la rémunération intérimaire.

En plus de représenter d'importants coûts, l'employeur fait valoir que ces propositions imposeraient un fardeau supplémentaire d'un point de vue de l'administration de la paye. À moins d'être appuyées par des motifs et une analyse solide, toutes propositions qui rendraient le système de paye plus complexe, comme l'élimination de la période d'admissibilité et le suivi de périodes intérimaires cumulatives, sont intenable. De plus, les dispositions actuelles sont conformes à la majorité des autres conventions collectives.

L'agent négociateur a proposé des changements similaires lors de la dernière ronde de négociations à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, mais n'a fourni aucun nouveau renseignement pour les justifier.

Pour ces motifs, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 30 – Primes de poste et de fin de semaine

Proposition du syndicat
<p>30.01 Prime de poste</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes dont les heures de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 43.04, 44.11 et 45.04 touche une prime de poste de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.</p>
<p>30.02 Prime de fin de semaine</p> <p>Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>
Proposition de l'employeur
<p>30.02 Prime de fin de semaine</p> <p>Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à son horaire, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>
Mouvement de l'employeur
<p>30.01 Prime de poste</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes dont les heures de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 43.04, 44.11 et 45.04 touche une prime de poste de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.</p>
<p>30.02 Prime de fin de semaine</p> <p>Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à son horaire, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>

Remarques

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine

L'agent négociateur propose d'augmenter les primes de poste et de fin de semaine, les faisant passer d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) à cinq dollars (5,00 \$) pour le travail par poste effectué pendant les soirs et les fins de semaine.

La proposition de l'agent négociateur entraînerait une augmentation importante des paiements versés aux employés, car elle fera plus que tripler les primes de poste et de fin de semaine, qui s'appliquent en plus des heures supplémentaires rémunérées par l'employeur.

L'employeur reconnaît que les primes de poste et de fin de semaine pour le groupe EB sont demeurées au taux actuel depuis de nombreuses années et propose de les augmenter, les faisant passer d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) à deux dollars (2,00 \$), conformément à la grande majorité des conventions collectives de l'APC qui ont négocié des primes de poste et de fin de semaine de 2,00 \$.

Prime de fin de semaine devra être payée pour les heures normales de travail

La proposition de l'employeur au paragraphe 30.02 vise à limiter le paiement de la prime de fin de semaine aux heures normales de travail seulement, cessant ainsi une situation de double rémunération et corrigeant une iniquité salariale involontaire et de longue date entre les travailleurs de jour et les travailleurs par poste.

Les employés qui travaillent par poste reçoivent une prime de fin de semaine afin de dédommager l'inconvénient de devoir travailler régulièrement la fin de semaine. Ce principe est appuyé par la jurisprudence (voir *Turner c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 162) :

[6] « Les primes de poste et les primes de fin de semaine sont destinées à indemniser les employés qui sont régulièrement tenus de travailler des heures durant lesquelles bon nombre d'autres travailleurs, sinon la plupart, jouissent de temps libre. »

Les employés qui sont des travailleurs de jour, et non des travailleurs par poste qui doivent travailler pendant une fin de semaine reçoivent une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.

À l'heure actuelle, les employés qui travaillent par poste reçoivent à la fois la prime de fin de semaine et la rémunération pour les heures supplémentaires applicable lorsqu'ils doivent travailler des heures supplémentaires pendant la fin de semaine.

Lorsqu'un travailleur par poste doit travailler des heures supplémentaires la fin de semaine, le travail effectué est considéré comme « service supplémentaire » et n'est pas considéré comme faisant partie de son horaire de travail par poste. Par conséquent, de même que lorsque les travailleurs de jour sont tenus de travailler des heures supplémentaires pendant une fin de semaine, seule la rémunération pour les heures supplémentaires devrait s'appliquer, et non pas la prime de fin de semaine.

En plus d'être incohérente, cette situation est également coûteuse pour l'employeur, car la prime de fin de semaine est versée en plus de la rémunération pour les heures supplémentaires, qui tient déjà compte de la rémunération pour les heures travaillées à l'extérieur des heures de travail normales de l'employé, donnant lieu à une double rémunération pour la même période de travail.

Il convient de noter que la proposition de l'employeur à l'article 39 – horaire de travail variable est cohérente avec ce qui précède, étant donné que l'employeur cherche à préciser que les primes de poste et de fin de semaine s'appliqueront uniquement aux travailleurs par poste et que, pour une plus grande certitude, les travailleurs de jour qui ont un horaire de travail variable aux termes de l'article 39 ne sont pas considérés comme des travailleurs par poste.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande que la Commission ne fasse état que de la proposition de l'employeur dans son rapport.

Article 33 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e

Proposition du syndicat

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur. **L'employeur doit conserver l'ensemble du dossier personnel de l'employé-e dans un seul et même endroit.**

Remarques

L'agent négociateur propose un libellé modifié au paragraphe 33.03.

L'employeur fait valoir que ces changements ne sont pas nécessaires et imposent un fardeau administratif déraisonnable sur l'employeur.

Il existe une certaine difficulté à regrouper tous les dossiers des employés à un même emplacement physique. Un employé a accès à tous les documents versés à son dossier sur demande.

La convention donne déjà à l'employé suffisamment accès à son dossier personnel :

- Les dossiers de rendement, y compris les plans d'apprentissage annuels obligatoires, sont actuellement conservés dans le système de gestion du rendement de la fonction publique. Cependant, les évaluations du rendement pour les exercices 2013-2014 et les exercices précédents sont conservées en format « papier » seulement. Le paragraphe 33.02 donne le droit à l'employé de recevoir le formulaire d'examen et tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- Les renseignements sur la rémunération et les avantages sociaux sont actuellement conservés dans le système de paye Phénix. Toutefois, jusqu'à ces dernières années, les avis relatifs à la rémunération et aux avantages sociaux, y compris les lettres d'offre et d'autres avis de dotation, étaient conservés dans des dossiers papier. Le paragraphe 33.03 prévoit que le dossier de l'employé soit mis à la disposition de l'employé aux fins d'examen sur demande écrite.
- Les décisions disciplinaires sont enregistrées dans les systèmes de gestion des ressources humaines comme PeopleSoft. Toutefois, jusqu'à ces dernières années, les avis disciplinaires étaient classés dans des dossiers papier. Le paragraphe 32.04 garantit que tout élément de preuve que l'employeur pourrait produire à une audience disciplinaire est porté à la connaissance de l'employé. Le paragraphe 32.05 prévoit que les documents ou les déclarations écrites qui ont

été versés au dossier personnel de l'employé doivent être détruits au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

- Les renseignements liés aux études sont normalement conservés dans le dossier de dotation en question, et non pas dans les dossiers individuels des employés.

L'employeur demande que la Commission renouvelle le libellé actuel.

Divers articles (39, 43, 44, 45 et 47) – propositions de l'employeur relative à la durée du travail – flexibilité accrue

Proposition de l'employeur

ARTICLE 39 : HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

L'employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employées à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

39.01 Conditions générales

- a. Les heures de travail figurant ~~à l'~~**dans un** horaire de travail **variable d'une journée quelconque** peuvent : ~~être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail du groupe ou du sous-groupe concerné; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.~~
- i. être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures **par jour**;
 - ii. **précéder ou dépasser 6h et 18h**
 - iii. **varier de cinq (5) jours par semaine;**
 - iv. **varier du lundi au vendredi chaque semaine (c.-à-d. être le samedi et/ou le dimanche); et**
 - v. être non- consécutives.

Les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur.

- b. **L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.**
- i. Dans le cas des employé-e-s travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail du groupe ou du sous-groupe concerné pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.
 - ii. Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Proposition de l'employeur

- c. Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ou elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

39.02 Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« Taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail:

- a. exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- b. exécuté les jours de repos, à tarif et demi (1 1/2), sauf lorsqu'il ou elle effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 27.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés désignés payés

- a. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

Congés annuels – Groupes ED et EU

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Proposition de l'employeur

Congés annuels – Groupe LS

- a. Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- b. Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail variable de la convention particulière d'un groupe, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée (1/2) suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

Congés de maladie

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 19 de la présente convention. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 26 (paragraphe 26.07) est convertie en heures.

Échange de postes

Lorsque des employé-e-s échangent leurs postes - si la présente convention le permet - l'employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre

La disposition de la convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas à l'employé-e assujetti à l'horaire de travail variable.

Prime de poste et prime de fin de semaine (article 30)

Les primes de poste et de fin de semaine ne s'appliquent qu'aux employés qui travaillent par poste. Pour plus de précision, les employés qui travaillent de jour et selon un horaire variable ne sont pas considérés comme des travailleurs par poste.

ARTICLE 43 : DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS

43.01 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la durée quotidienne de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant

Proposition de l'employeur

la période de repas. L'employeur peut faire varier ces durées à sa discrétion afin de permettre la mise en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, à condition que le total des heures pour l'année soit le même que celui qui aurait été obtenu sans aucun changement.

43.02 La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre ~~7~~ 6h et 18 h.

43.03 L'employé-e se voit accorder deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

(Nouveau)

43.04 Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. mais il est convenu que ~~l~~La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

43.045 Nonobstant les paragraphes 43.01, 43.02, ~~et~~ 43.03 **et 43.04**, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

- a. les heures de travail normales peuvent être fixées entre ~~7-6~~ h et 22 h du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h le samedi;
- b. l'employeur établit un tableau principal des postes pour une période de cinquante-six (56) jours civils, et l'affiche au moins quinze (15) jours civils à l'avance;
- c. l'employeur prévoit pour chaque employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine. Cette condition est considérée comme ayant été remplie lorsque les deux (2) jours de repos d'un employé-e sont séparés par un jour férié désigné payé pendant lequel il ou elle ne doit pas travailler.

(...)

43.067 Lorsque les employé-e-s assujettis au paragraphe 43.045 donnent un préavis suffisant, il leur est permis, avec le consentement de l'employeur, d'échanger leurs postes à condition qu'il n'en résulte pas d'augmentation des coûts pour l'employeur.

43.078 Les paragraphes 43.045, 43.056, and 43.067 ne seront pas mis à exécution à moins que la Bibliothèque nationale prolonge ses heures de service au public.

43.089 Les employé-e-s déposent des registres mensuels d'assiduité où sont précisées les absences pendant les jours de travail normaux, les heures de travail supplémentaires et de rappel au travail.

Proposition de l'employeur

43.0910 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ~~il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire~~ **les heures de travail peuvent être réparties conformément au paragraphe 39.01 a)** ~~au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets~~, à condition que, au cours d'une période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

- i. **Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables établies dans l'article 39.**

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

43.101 L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

ARTICLE 44 : ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU

Les paragraphes 44.09 à 44.14 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST

44.09 Enseignants dont l'année de travail est de douze (12) mois

- a. L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir.
- b. Nonobstant les dispositions du présent article **et sous réserve de nécessité du service**, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, **les heures de travail peuvent être réparties conformément au paragraphe 39.01 a)** ~~il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets~~, à condition que, au cours d'une période **de d'au plus** vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque

Proposition de l'employeur

- période ~~de~~ **d'au plus** vingt-huit (28) jours, ledit il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.
 - d. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

Collège de la Garde côtière canadienne

44.10

- a. L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre **7 6** h et 18 h, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsqu'il ou elle peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.
- b. Le temps de préparation sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs.
- c. **Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. ~~mais il est convenu que~~ La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.**

Service correctionnel Canada

44.11

- a. L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte déterminée par l'employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre **7 6** h et 18 h; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé.
- b. **Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif**

Proposition de l'employeur

valable. Les heures peuvent être non-consécutives. ~~mais il est convenu que~~ !La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

- c.** Nonobstant ce qui précède, il ou elle peut librement consentir à des heures de travail situées entre ~~7~~ 6 h et 22 h suite à une demande de l'employeur.

d. ~~b.~~ Périodes de repos

L'employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos sur le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

Défense nationale

44.12

- a.** L'année de travail de tout employé-e de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir entre ~~7~~ 6 h et 18 h, du lundi au vendredi.
- d.** **Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. ~~mais il est convenu que~~ !La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.**

Généralités

(...)

(Nouveau)

44.18 **Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. ~~mais il est convenu que~~ !La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.**

44.189 L'employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'employeur.

44.1920 Le présent paragraphe s'applique seulement aux moniteurs d'éducation physique.

Proposition de l'employeur

- a. La durée de travail journalière normale est entre **7 6** h et 17 h du lundi au vendredi.
- b. Aucun employé-e de Service correctionnel Canada ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement écrit de l'employé-e visé.

(...)

ARTICLE 45 : ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT

45.01 L'année de travail des employé-e-s se compose de douze (12) mois.

45.02 La semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

45.03 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre **7 6** h et 18 h.

(Nouveau) 45.04 Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. mais il est convenu que ! La mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

45.045 Nonobstant le paragraphe 45.03 **et 45.04**, à cause des nécessités du service, les heures de travail journalières normales prévues à l'horaire peuvent s'étendre au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche, ces heures de travail doivent être fixées de manière à ce que les employé-e-s au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour à l'exclusion d'une pause repas;
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, et les jours de repos consécutifs peuvent être dans des semaines civiles différentes.

Proposition de l'employeur

45.056 Les employé-e-s dont les heures de travail sont établies conformément au paragraphe 45.045 sont informés par écrit des heures de travail prévues à leur horaire.

46.067 Les employé-e-s dont les heures de travail sont modifiées conformément aux dispositions du paragraphe 45.045 seront avisés par écrit de ce changement quinze (15) jours à l'avance, sauf lorsque, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur une telle modification doit être faite à plus brève échéance.

45.078 Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont établies conformément au paragraphe 46.045.05, l'employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour prendre en considération les préférences des employé-e-s;
et
- b. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e.

(...)

45.0910 L'employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 45.045 lorsque de tels horaires touchent la majorité des employé-e-s d'une unité de travail.

45.101

- a. Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.
- b. Nonobstant le droit de l'employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

45.112 L'employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'employeur.

ARTICLE 47 : ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EDS

47.01

- a. L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir, du lundi au vendredi entre 7 6h et 18 h.
- b. **Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. mais il est convenu que !** La mise en

Proposition de l'employeur

œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

(...)

47.03 Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ~~il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire~~ **les heures de travail peuvent être réparties conformément au paragraphe 39.01 a)** ~~au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets,~~ à condition que, au cours d'une période **de d'au plus** vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période ~~de~~ **d'au plus**-vingt-huit (28) jours, il ou elle doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

47.04 Périodes de repos

Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

Remarques

Heures de travail – flexibilités accrues

Avec cette proposition, l'employeur vise à modifier les dispositions suivantes :

- Article 39 – Horaire de travail variable
- Article 43 – Durée du travail pour le group LS
- Article 44 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU
- Article 45 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT
- Article 47 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS

Cette proposition fait suite aux discussions tenues entre l'employeur et l'agent négociateur lors de cette ronde de négociations concernant les flexibilités accrues dans les dispositions des conventions sur les heures de travail.

La pandémie de COVID-19 s'est avérée difficile sur de nombreux fronts. Toutefois, de nombreux employés ont saisi l'occasion de travailler de la maison et ont demandé à maintes reprises que leurs heures de travail soient plus flexibles, ce que l'employeur appuie, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, alors que nous passons à un monde postpandémique.

Malheureusement, les gestionnaires ont eu de la difficulté au moment d'examiner les demandes des employés concernant une flexibilité accrue dans leurs heures de travail, et il est devenu évident que les dispositions de la convention collective étaient trop rigides à bien des égards. Par conséquent, la convention collective a besoin d'être modernisée.

Par conséquent, l'une des principales priorités de l'employeur dans la présente ronde de négociations est d'accroître les flexibilités en ce qui concerne les dispositions sur les heures de travail.

Les propositions de l'employeur cadrent avec les principes décrits ci-dessous. Les flexibilités accrues seraient :

- disponibles à la demande de l'employé (c.-à-d. volontaires);
- soumises à l'approbation du gestionnaire délégué en fonction des besoins opérationnels;
- sans coûts supplémentaires à l'employeur (p. ex., prime de poste ou de fin de semaine, heures supplémentaires, etc.).

Ces changements proposés sont effectués en réponse à des commentaires reçus d'employés et de gestionnaires de divers ministères, dans l'intérêt d'appuyer l'amélioration continue des services aux Canadiens et dans l'intérêt de maintenir le gouvernement du Canada en tant qu'employeur de choix.

L'employeur estime que ces changements sont positifs à la fois pour les employés et les gestionnaires et nécessaires pour s'adapter à la nouvelle réalité postpandémique.

Les diverses propositions relatives à l'amélioration des flexibilités à l'égard des heures de travail sont divisées en thèmes et détaillées ci-dessous.

Pauses-repas non payées (divers articles)

L'employeur propose un changement d'ordre administratif pour corriger le manque d'uniformité dans le libellé concernant les expressions « pause-repas » et « période de repas ». La proposition vise à remplacer toutes les références aux expressions susmentionnées par des références à des « pauses-repas non payées » pour s'harmoniser à l'alinéa 25.05c), soit la disposition régissant la pause-repas non payée.

Horaire mobile

Contrairement au paragraphe 25.08 de la convention collective du groupe PA et au paragraphe 25.06 de la convention collective du groupe TC, la convention collective du groupe EB n'a aucune disposition permettant à un employé, sous réserve des nécessités du service, de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé choisit, et où une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

L'employeur a une proposition pour introduire un libellé dans le cadre des dispositions de travail de jour en tant que nouveau paragraphe 43.04, nouveaux alinéas 44.10c), 44.11b), 44.12b), nouveaux paragraphes 44.18 et 45.04 et nouvel alinéa 47.01b).

La proposition de l'employeur vise également à donner la possibilité aux employés de demander de travailler selon des heures non consécutives tant et aussi longtemps que ces arrangements n'entraînent pas de coûts supplémentaires pour l'employeur et continuent d'être sous réserve des nécessités du service, et à faire passer le début de la journée de travail normale de 7 h à 6 h. Comme il a été indiqué précédemment, ce dernier changement a été proposé par l'agent négociateur et l'employeur est ouvert à ce changement **dans le contexte d'un règlement négocié**.

Il convient de noter que les flexibilités au nouveau paragraphe 43.04, aux nouveaux alinéas 44.10c), 44.11b), 44.12b), aux nouveaux paragraphes 44.18 et 45.04 et le nouvel alinéa 47.01b) diffèrent des dispositions sur l'horaire de travail variable qui permettent aux employés de demander des changements à leur horaire de travail, c.-à-d. plus que simplement changer leurs heures de travail chaque jour. Les changements proposés aux dispositions relatives à l'horaire de travail variable sont expliqués ci-dessous.

Horaire de travail variable – 43.04, 44.10c), 44.11b), 44.12b), 44.18, 44.04 et 47.01b)

L'employeur a des propositions au paragraphe 43.04, aux alinéas 44.10c), 44.11b), 44.12b), aux paragraphes 44.18 et 44.04 et à l'alinéa 47.01b) qui visent à permettre aux employés de demander un horaire de travail variable plutôt que de simplement offrir la

possibilité aux employés « d'effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours » (remarque : l'horaire de travail variable est aussi appelé couramment « heures comprimées »). L'employeur propose plusieurs changements aux dispositions ci-dessus qui visent à fournir une gamme d'options que les employés peuvent envisager s'ils souhaitent demander des changements à leur horaire de travail.

L'employeur propose également de s'aligner au paragraphe 25.07 de la convention du groupe TC ce qui permettrait les horaires de travail variable sur une période d'au plus 28 jours, plutôt que les restreindre à des périodes de 14 jours, de 21 jours ou de 28 jours. Cela vise encore une fois à améliorer les flexibilités pour établir un horaire de travail variable (comprimé) comme le jugent approprié l'employé et le gestionnaire.

Options supplémentaires pour les heures variables (39)

Comme il est indiqué ci-dessus, l'employeur propose d'apporter plusieurs changements au paragraphe 39.01 en vue d'élargir l'éventail d'horaires de travail qui pourraient être demandés par les employés. Encore une fois, cette proposition vise à fournir plus de souplesse aux employés, ce qui, d'après l'employeur, contribuera à établir un meilleure conciliation travail-vie personnelle pour les employés.

Grâce aux dispositions proposées, les employés pourraient demander à travailler selon des heures non consécutives ou en dehors des heures normales ou à répartir leur semaine de travail sur moins de cinq jours ou même sur le samedi ou le dimanche, dans la mesure où il n'y aurait pas de coût supplémentaire pour l'employeur (p. ex., pas d'heures supplémentaires, de primes d'heures tardives ou de primes de quart/fin de semaine) et où l'employeur conserverait le pouvoir d'approuver ces demandes en tenant compte des exigences opérationnelles.

Même s'il peut sembler surprenant qu'un employé puisse demander à travailler un samedi ou un dimanche, nous pouvons recevoir une telle demande d'un employé dont le conjoint travaille sur des quarts, doit régulièrement travailler le samedi ou le dimanche, et a droit à des jours de repos le lundi ou le mardi.

Application spécifique des heures de travail variables (39)

L'employeur propose d'apporter quelques changements à l'article 39 de façon à préciser que les nouvelles dispositions élargies concernant les heures variables peuvent être appliquées à la condition qu'il n'y ait pas de coût supplémentaire pour l'employeur, que ce soit pour des heures supplémentaires ou des primes de quart ou de fin de semaine.

Conclusion

Compte tenu de tout ce qui est expliqué ci-dessus et de la volonté d'améliorer les flexibilités à l'égard des heures de travail sans compromettre la prestation des services aux Canadiens, l'employeur demande respectueusement que la Commission inclue cette proposition dans son rapport comme moyen de soutenir la conciliation travail-vie personnelle des employés et de favoriser une fonction publique plus agile de façon que le gouvernement du Canada continue d'être un employeur de choix.

Article 45 – Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT

Proposition du syndicat

45.01 L'année de travail des employé-e-s se compose de douze (12) mois.

45.02 La semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

45.03 La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

45.04 Nonobstant le paragraphe 45.03, à cause des nécessités du service, les heures de travail journalières normales prévues à l'horaire peuvent s'étendre au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h et/ou au samedi ou au dimanche, ces heures de travail doivent être fixées de manière à ce que les employé-e-s au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour à l'exclusion d'une pause repas;
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, et les jours de repos consécutifs peuvent être dans des semaines civiles différentes.

45.05 Les employé-e-s dont les heures de travail sont établies conformément au paragraphe 45.04 sont informés par écrit des heures de travail prévues à leur horaire.

46.06 Les employé-e-s dont les heures de travail sont modifiées conformément aux dispositions du paragraphe 45.04 seront avisés par écrit de ce changement quinze (15) jours à l'avance, sauf lorsque, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur une telle modification doit être faite à plus brève échéance.

45.07 Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont établies conformément au paragraphe 46.04, l'employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour prendre en considération les préférences des employé-e-s;
et
- b. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e.

Proposition du syndicat

45.08 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 45.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

45.09 L'employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 45.04 lorsque de tels horaires touchent la majorité des employé-e-s d'une unité de travail.

45.10

- a. ~~Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.~~ **Conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité d'arbitrage spécial présidé par M. Teplitsky, le nombre d'heures d'enseignement des employé-e-s est de cinq (5) heures par jour. Étant donné que cinquante-quatre (54) minutes d'enseignement constituent une heure, il faut donc prévoir 30 minutes de pause au cours des cinq (5) heures d'enseignement. Les pauses sont fixées par l'employeur après consultation avec l'employé-e.**
- b. **Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut établir des horaires hebdomadaires de trente (30) heures maximum, à condition de ne pas dépasser cent (100) heures sur une période de quatre (4) semaines. De plus, l'employeur doit prévoir une (1) semaine libre d'obligation d'enseignement après trois (3) semaines consécutives de trente (30) heures sur une période de huit (8) semaines. Le nombre d'heures minimum aux fins du calcul de la moyenne est vingt (20) heures, quel que soit le nombre d'heures prévues par l'employeur au cours d'une semaine. S'il a prévu moins de vingt (20) heures d'enseignement, il ne peut pas saisir l'occasion pour créer d'autres tâches simplement pour atteindre la limite de cent (100) heures par période de quatre (4) semaines.**
- b.c. Nonobstant le droit de l'employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

45.11 L'employeur n'exigera que les employé-e-s demeure inutilement confinés dans leurs lieux de travail pendant leurs heures de travail. L'employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des de ses locaux de l'employeur.

Remarques

L'agent négociateur a fourni cette proposition le 27 octobre 2022, alors que la médiation était déjà terminée.

Il y a des différences entre la décision Teplitsky et la proposition devant la CIP, il n'est donc pas exact de dire que la proposition du syndicat est " conforme " à la décision. Comme nous le savons tous, il existe une différence importante entre "doit" et "devrait" dans l'interprétation des conventions collectives. Nous avons inclus la décision arbitrale dans le recueil de pièces afin que vous puissiez vous y référer, mais je vais maintenant souligner les différences.

Il convient toutefois de noter que les discussions des parties au sein du groupe de travail créé par le protocole d'entente figurant à l'annexe N de la convention n'ont pas été un succès.

Dans sa décision arbitrale du 10 novembre 1989, M. Teplitsky n'a pas émis d'ordre direct concernant l'emplacement du travail. Il a plutôt déclaré que les enseignants ne devraient pas "... être inutilement confinés à leur lieu de travail pendant 37,5 heures par semaine".

La décision arbitrale date de maintenant 33 ans et le milieu de travail s'est adapté à ses conditions.

L'employeur soutient qu'il n'y a pas de raisons convaincantes d'accepter la proposition de l'agent négociateur et recommande à la Commission de ne pas inclure ce changement dans ses recommandations.

Article 48 – Heures supplémentaires

Proposition du syndicat

~~48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.~~

48.02

- a. Tout employé-e qui est tenu par l'employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré-e à tarif **double (2x) tarif et demi (1 1/2)** pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. **Il est entendu que ce tarif s'applique à toutes les heures effectuées en plus des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1er) jour de repos et le deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

~~Lorsque l'employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demi (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

~~ED – 48.03 Groupe ED~~

- a. ~~tout employé-e qui est tenu par l'employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~
- b. ~~l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

[...]

48.08

- a. L'employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé-e.
- b. À la demande de l'employé-e ~~et avec l'accord de l'employeur~~, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

[...]

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent au tarif du repas du midi décrit à l'annexe C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins ~~quatre~~ **trois (3) heures**, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent au tarif du repas du midi décrit à l'annexe C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour un repas pour chaque période additionnelle de ~~quatre (4)~~ **trois (3) heures**, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

Modifications à la convention collective en conséquence doivent être apportées conformément à ces concepts étant convenus.

Proposition de l'employeur

L'employeur souhaite fusionner les dispositions pour les groupes LS/EU et ED au paragraphe 48.03

48.03 Lorsque l'employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent, à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU

~~Lorsque l'employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

~~ED – 48.03 Groupe ED~~

~~a. tout employé-e qui est tenu par l'employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~

~~b. l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

48.11 Repas

d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas :

- i. à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas
ou
- ii. **lorsque que l'employé-e a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit approuvé par l'employeur.**

Remarques

Paragraphe 48.01 – Heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé qui restreint le paragraphe sur les heures supplémentaires aux enseignantes et enseignants dont le travail s'étale sur 12 mois. Cela aurait pour effet d'étendre les heures supplémentaires aux enseignantes et enseignant dont le travail s'étale sur 10 mois, ce qui n'est pas le cas sous la convention actuelle.

L'employeur estime que les enseignantes et enseignants dont le travail s'étale sur 10 mois n'ont pas, et ne devraient pas, avoir droit aux heures supplémentaires, tandis que les enseignantes et enseignants de 12 mois devraient continuer à y avoir droit.

Les enseignantes et enseignants dont le travail s'étale sur 10 mois travaillent généralement de 5,5 à 6 heures par jour. En moyenne, ces employé-e-s travaillent environ 1 050 heures par année puisque la période de travail de 10 mois compte en moyenne de 180 à 185 jours. Le calcul du temps d'enseignement pour les enseignantes et enseignants de 10 mois est conforme aux normes provinciales. En vertu des lois

provinciales sur l'enseignement, les enseignantes et enseignants sont considérés comme des professionnels et, à ce titre, sont exemptés de certaines conditions d'emploi, y compris les heures supplémentaires.

Tarif double

L'agent négociateur propose de modifier la convention de façon que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double. Cette demande est reproduite aux articles 28 (indemnité de rappel au travail) et 21 (jours fériés désignés payés). L'employeur soutient que consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable – plus de 81 000 \$ pour le groupe EB (0,07 % de la base salariale du groupe EB) – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, sans justification. Par conséquent, cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale à l'échelle de l'administration publique centrale et des organismes distincts.

Paragraphe 48.08 – Préférence de l'employé

En vertu de la disposition actuelle, un employé ayant accumulé des heures supplémentaires soumet une demande de rémunération en espèces ou en congé compensatoire pour l'approbation de l'employeur.

L'agent négociateur propose que l'employé puisse décider, unilatéralement, si les heures supplémentaires accumulées doivent être rémunérées en espèces ou en congés compensatoires.

L'employeur soutient que la disposition actuelle est raisonnable, car elle lui permet de tenir compte des exigences opérationnelles et organisationnelles. Cette disposition est également conforme à d'autres conventions collectives. De l'avis de l'employeur, il n'y a aucune justification pour apporter le changement proposé.

Paragraphe 48.11 – Indemnité de repas

L'agent négociateur propose de remplacer l'indemnité de repas pour les employés qui font des heures supplémentaires et pour lesquels les repas ne sont pas indemnisés selon le taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la Directive sur les voyages du CNM.

Les taux et les indemnités précisés dans la Directive sur les voyages du CNM permettent le remboursement des dépenses raisonnables nécessairement encourues pendant un voyage en service commandé pour faire en sorte que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires. L'employeur soutient qu'il ne serait pas approprié que l'admissibilité à l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires soit régie par la Directive sur les voyages du CNM. Les dispositions de la Directive sur

les voyages du CNM ne constituent pas un revenu ou un autre type de rémunération permettant un gain personnel.

De plus, aucune autre convention collective à l'administration publique centrale ne contient le niveau d'indemnisation que le syndicat souhaite obtenir avec cette proposition. Une recommandation par cette CIP d'ajouter cette disposition à la convention collective serait contraire au principe de reproduction et établirait un précédent pour tous les autres groupes. L'approche de l'employeur pour les 15 agents négociateurs, qui représentent 27 unités de négociation couvrant 178 979 employés syndiqués, consiste à appliquer, au mieux de ses compétences, une méthode et des niveaux d'indemnisation communs.

Il convient de noter que l'employeur a déjà augmenté l'indemnité de repas de 9,00 \$ à 12,00 \$ lors de la dernière ronde de négociation.

Proposition de l'employeur

Il convient de souligner que cette même proposition est aussi incluse dans les propositions de l'employeur visant les services supplémentaires effectués à distance.

L'employeur propose de limiter l'indemnité de repas pour heures supplémentaires aux heures supplémentaires autorisées qui sont travaillées au lieu de travail désigné de l'employé. Les employés ont droit à des indemnités de repas lorsqu'ils sont supposés dépasser leurs heures normales de travail pour faire des heures supplémentaires. On s'assure ainsi que les employés n'engagent pas de frais supplémentaires lorsqu'ils doivent acheter un repas supplémentaire. Lorsqu'un employé travaille à partir de la maison, on ne devrait pas s'attendre à ce qu'il engage des frais supplémentaires pour se payer des repas pendant ses heures supplémentaires.

L'employeur demande que la Commission limite les recommandations de modifier l'article 48 à la proposition de l'employeur visant le paragraphe 48.11.

Article 58 – Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes

Proposition du syndicat

Changer le titre à « rendez-vous médicaux pour les employés »

58.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures **par semaine** sera accordée à une employé-e ~~enceinte~~ pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical **lié à une grossesse ou à un problème de santé chronique** ~~de routine~~.

58.02 ~~Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

Remarques

L'agent négociateur propose de transformer complètement ce congé.

L'employeur s'oppose à ces changements pour plusieurs raisons.

Augmentation au-delà des rendez-vous médicaux de routine pour les employées enceintes

L'employeur soutient que la grossesse n'est pas une maladie. Reconnaisant cet état de fait, ce congé a été négocié afin que les employées enceintes n'aient pas à utiliser leurs crédits de congé de maladie pour se rendre à des rendez-vous médicaux de routine relatifs à la grossesse. L'intention initiale de ce congé est d'aider les employées enceintes à équilibrer le travail et la grossesse.

L'agent négociateur propose de changer la nature de ce congé. Les conditions médicales chroniques sont des maladies et devraient être traitées comme telles.

À l'heure actuelle, l'employeur accorde des congés payés pour les rendez-vous médicaux de routine chez le médecin ou le dentiste conformément à la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales (la Directive). La section 2, Gestion des congés payés et du temps libre payé – Situations particulières, décrit la pratique actuelle de l'employeur:

2.2 Temps libre payé

2.2.3 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

En règle générale dans l'administration publique centrale, l'employeur permet à la personne de s'absenter pendant au plus une demi-journée pour aller chez le médecin ou le dentiste, sans imputer cette absence aux crédits de congés de la

personne dans le cas d'un rendez-vous périodique ou un bilan de santé. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

La Directive ne définit pas ce qui constitue des rendez-vous de routine ou périodique. Dans la pratique, on les limite habituellement aux rendez-vous de nature préventive, comme les examens annuels, les examens dentaires et les examens de la vue. Comme le précise la Directive, l'employeur peut octroyer jusqu'à une demi-journée de temps libre payé pour de telles absences. Cela inclut le temps requis pour se rendre au rendez-vous et en revenir. On devra par ailleurs fixer ces rendez-vous afin de perturber les services le moins possible. Ces types de rendez-vous sont habituellement fixés à l'avance et la personne n'est ni malade ni blessée.

Selon la Directive, le temps libre payé ne doit pas être utilisé pour le traitement d'une plainte ou d'une condition spécifique, comme un rendez-vous chez le médecin parce que l'employé se sent malade, un rendez-vous de suivi pour un traitement découlant d'un test diagnostique ou d'une condition, ou encore une série de rendez-vous pour traiter ou soulager une condition, comme des traitements de chiropractie, de physiothérapie ou de psychologie. Ces absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie de l'employé.

Les employés qui sont malades ou blessés ont droit, en vertu du paragraphe 19.02 de la convention, à des congés de maladie payés lorsqu'ils sont incapables d'effectuer leurs tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure, dans la mesure où ils démontrent à l'employeur la nécessité de ces congés et disposent des crédits requis.

L'agent négociateur propose de changer la pratique de longue date de l'employeur qui consiste à exiger de tous les employés, y compris les employées enceintes, qu'ils utilisent leurs crédits de congé de maladie lorsqu'une série de rendez-vous en continu sont requis pour le traitement d'une condition particulière.

Il va également sans dire qu'un employé qui nécessite jusqu'à 3,75 heures payées par semaine pour se présenter à des rendez-vous médicaux liés à des conditions médicales chroniques doit nécessairement avoir pris les démarches afin d'assister à ces rendez-vous.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'éléments de preuve pour démontrer la nécessité de ces changements.

Nouvel Article – Obligation d'adaptation

Proposition du syndicat

L'obligation d'adaptation, c'est l'obligation d'intégrer concrètement la diversité aux milieux de travail. Pour y arriver, il faut éliminer ou modifier les règles, politiques, pratiques et comportements qui discriminent contre toute personne en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe (y compris la grossesse), de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille et de son handicap.

XX.01 En ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux, l'employé-e qui demeure dans le même poste continue de recevoir la même rémunération et les mêmes avantages sociaux, peu importe la nature ou la durée de la mesure d'adaptation. S'il est impossible d'accommoder l'employé-e dans son propre poste ou dans un poste comparable et que le nouveau poste est d'un groupe ou d'un niveau ayant un taux de rémunération inférieur, l'employé-e est protégé, tel qu'il est défini à l'article XX.02.

XX.02 Par protection salariale s'entend, en vertu du présent article, le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à l'ancienne classification et au niveau de l'employé-e.

Remarques

L'agent négociateur propose d'ajouter un nouvel article sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

L'employeur n'a aucune intention d'ajouter l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à la convention collective. Il existe des politiques bien établies et très efficaces qui traitent des obligations juridiques de l'employeur à cet égard.

L'employeur ne voit pas non plus la nécessité d'introduire un nouveau libellé sur la protection salariale, puisque les membres du groupe EB ont négocié et bénéficient déjà d'une protection salariale : blocage des postes au paragraphe 26.05 de l'article 26 :
Administration de la paye :

26.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard d'employé-e-s dont le poste est bloqué.

Cadre juridique

La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit certains droits à toutes les personnes et interdit la discrimination fondée sur plusieurs motifs, comme il est précisé dans le paragraphe 15(1) ci-dessous. Dans le cadre de plusieurs dossiers, les cours canadiennes ont souligné que les mesures d'adaptation constituent un moyen essentiel pour assurer la participation égale de toutes les personnes dans tous les sphères de la société canadienne.

Égalité devant la loi, égalité de bénéfice et protection égale de la loi

15(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pour les personnes et les groupes de personnes lorsque ces mesures n'imposent pas une contrainte excessive, compte tenu des questions de santé, de sécurité et de coût.

Objet

2 La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que des mesures d'adaptation raisonnables soient prises en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et d'autres personnes dans le milieu de travail fédéral. Elle prévoit aussi que les employeurs cernent et éliminent les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés.

Objet

2 La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique se partagent les responsabilités d'employeur dans la mesure de leurs attributions aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Politiques de l'employeur

Les politiques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de l'employeur sont conformes aux principes juridiques fondamentaux du Canada. L'employeur souhaite continuer d'appliquer ces politiques, qui font partie du cadre de gestion de l'incapacité de la fonction publique fédérale. Par exemple :

- a. Les Fondements – Obligation d'adaptation : rôles et responsabilités
- b. Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation
- c. Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires
- d. Guide sur les droits de priorité de la Commission de la fonction publique du Canada, Partie II, chapitre 5 : Fonctionnaire qui devient handicapé

L'employeur fait également valoir que certaines parties de la proposition de l'agent négociateur portent sur des questions de dotation (p. ex., déploiements), qui sont régies par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ce qui va donc à l'encontre de l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n'est pas définie à l'article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir :

a) une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

L'employeur fait aussi respectueusement valoir que la Commission n'a pas la compétence pour traiter la proposition de l'agent négociateur en vertu des alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*,

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

Par conséquent, l'employeur propose de ne pas inclure cette revendication dans la convention collective.

Nouvel article – Prime sur les langues autochtones

Proposition du syndicat

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer d'autres propositions concernant cet article après avoir reçu des données supplémentaires du Comité mixte sur les langues autochtones.

Les employés qui s'expriment dans une langue autochtone au travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.

Cette prime annuelle sera majorée selon l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.

Remarques

L'agent négociateur propose de mettre en place une nouvelle indemnité pour les employés qui utilisent une langue autochtone au travail.

Nouvelle indemnité

L'agent négociateur propose d'introduire une nouvelle indemnité pour les employés qui utilisent une langue autochtone en milieu de travail.

Il convient de noter qu'au cours de la dernière ronde de négociations, les parties ont signé un protocole d'entente concernant les langues autochtones (l'appendice P) afin de créer un comité mixte chargé de réviser l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et de considérer les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

L'employeur fait valoir qu'il ne suffit pas de simplement dire qu'un employé "utilise" une langue autochtone sur son lieu de travail. Il y a une différence entre la capacité d'offrir une salutation de base et la capacité de tenir une conversation et/ou de fournir un service dans une langue autochtone.

Bien que les travaux du comité mixte progressent, les parties n'ont pas encore finalisé leur rapport.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'argument détaillé pour justifier cette proposition. En outre, de telles dispositions n'existent pas dans d'autres conventions collectives de l'ACP ou des organismes distincts.

De plus, la proposition de l'agent négociateur pose plusieurs défis opérationnels, tels que, mais sans s'y limiter, l'admissibilité, l'évaluation des compétences, l'identification des postes, et aurait des répercussions sur plusieurs ministères au Canada.

Enfin, l'employeur n'est pas d'accord pour lier toute augmentation des indemnités (nouvelles ou existantes) aux augmentations économiques générales.

L'employeur recommande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice « F » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST

Proposition de l'employeur

~~Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité révisera :~~

- ~~a. les qualifications professionnelles des enseignants et des superviseurs (directeurs, directeurs adjoints, etc.) qui sont requises par les ministères de l'Éducation et/ou Collèges des enseignants au secteur élémentaire et secondaire.~~
- ~~b. les définitions existantes concernant la formation pédagogique des enseignants des AINC et du SCC afin d'assurer la conformité avec les normes provinciales et de revoir en conséquence les définitions actuelles des qualifications et de l'expérience exigées pour les différents niveaux de la grille salariale.~~
- ~~c. les taux régionaux des grilles salariales des employé-e-s ED-EST dont l'année de travail se compose de dix (10) mois et de douze (12) mois afin de refléter les notes de rémunération révisées.~~

~~Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.~~

~~Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.~~

Remarques

L'employeur propose que l'Annexe F soit supprimée.

Le protocole d'entente concernant la grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST a été intégré dans la convention collective du groupe EB qui est arrivée à échéance le 30 juin 2007.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé, l'employeur laisse entendre que le protocole d'entente n'est plus pertinent et devrait donc être supprimé de la convention collective.

Appendice « I » – Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification

Proposition de l'employeur

~~À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe Enseignement et bibliothéconomie liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négocier n'aura pas été signifié.~~

Remarques

L'employeur propose que cette annexe soit supprimée.

La lettre d'entente concernant l'examen de la classification a été intégrée dans la convention collective qui est arrivée à échéance le 30 juin 2003, en raison du système de classification universel qui n'existe plus depuis longtemps.

L'employeur fait remarquer qu'il ne prévoit pas maintenir cette lettre d'entente, qui n'est plus pertinente. et qu'elle devrait être supprimée de la convention collective.

PARTIE V – définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires; à l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement; et à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. instruction d'étudiantes et d'étudiants de différents groupes d'âge dans les sujets ci-après, lorsque l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement ne constitue pas une exigence : aspects culturels et matières scolaires dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires; langue seconde; ou programme organisé d'éducation physique;
2. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour instruire, former ou orienter des étudiantes et des étudiants dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires;
3. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour planifier, élaborer, exécuter ou évaluer des programmes d'enseignement spécialisés tels que des programmes de formation linguistique, de formation professionnelle, d'éducation des adultes, d'alphabétisation et d'éducation en matière de santé;
4. application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information pour les activités suivantes :
 - a. sélectionner, acquérir, organiser, préserver et éliminer des documents de bibliothèque;
 - b. cataloguer, classer, répertorier et analyser des renseignements et des documents de bibliothèque;

- c. fournir des services de référence, d'orientation, de bibliographie, de consultation, de recherche documentaire, de livraison de documents et d'autres services en vue de faciliter l'accès aux documents de bibliothèque;
 - d. évaluer, élaborer, sélectionner, mettre en œuvre et utiliser des systèmes et des réseaux manuels et automatisés pour l'enregistrement, l'organisation, l'entreposage, la consultation et l'extraction de renseignements, ou pour rendre ces renseignements accessibles, dans le cadre des opérations d'une bibliothèque ou de la gestion de l'information;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'activité ci-après est primordiale :

1. planification, élaboration et présentation de cours de premier cycle ou de cycles supérieurs à l'université.

Définition du groupe Éducation (ED)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour instruire, former ou orienter des étudiantes et des étudiants dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires;
3. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour planifier, élaborer, exécuter ou évaluer des programmes d'enseignement spécialisés tels que des programmes de formation linguistique, de formation professionnelle, d'éducation des adultes, d'alphabétisation et d'éducation en matière de santé;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'activité suivante est primordiale :

1. planification, élaboration et présentation de cours de premier cycle ou de cycles supérieurs à l'université.

Définition du sous-groupe Éducation - Services d'éducation (ED-EDS)

Prévoir, mettre sur pied, diriger ou évaluer les programmes d'éducation tels que l'enseignement des langues, la formation professionnelle, l'enseignement élémentaire et secondaire, l'éducation des adultes, l'alphabétisation et l'éducation sanitaire; faire des recherches en éducation; donner des conseils.

Postes inclus

Les postes inclus dans le présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont fondamentales :

- Faire de la recherche en éducation et élaborer des programmes d'étude et d'examen;
- Évaluer la matière des cours ou du programme et planifier et élaborer de nouveaux programmes;
- Évaluer la méthodologie de l'enseignement et le rendement des professeurs;
- Diriger un programme d'éducation ou une partie d'un programme;
- Donner des conseils sur l'une quelconque des fonctions ci-dessus;
- Surveiller ou diriger l'une quelconque de ces fonctions.

Postes exclus

Les postes exclus de ce sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'une importance fondamentale :

- Enseigner une langue officielle ou étrangère aux membres de la Fonction publique du Canada ou surveiller ces fonctions exercées par des professeurs supérieurs ou des directeurs d'école;
- Enseigner des matières du niveau élémentaire, secondaire ou professionnel dans les écoles indiennes ou du Nord et des matières scolaires, techniques ou professionnelles dans d'autres institutions du gouvernement canadien;
- Donner des cours d'alphabétisation et d'éducation des adultes dans les communautés indiennes et du Nord;
- Conseiller des élèves indiens et ceux des communautés du Nord;
- Surveiller ou diriger l'enseignement des chefs de département, des directeurs adjoints et des directeurs dans les écoles indiennes et du Nord et d'autres institutions semblables du gouvernement canadien;
- Administrer un district ou une région et, de ce fait, administrer le système d'éducation qui en fait partie.

Définition du sous-groupe Éducation - Enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST)

Enseigner et conseiller les élèves des écoles élémentaires et secondaires; enseigner et conseiller les jeunes et les adultes; surveiller l'enseignement et l'orientation.

Postes inclus

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux pour lesquels une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Enseigner les programmes d'étude élémentaire, secondaire et professionnelle dans les écoles indiennes et du Nord et les matières scolaires, techniques et professionnelles dans d'autres institutions de la Fonction publique du Canada;
- Se charger de l'alphabétisation et de l'éducation des adultes dans les communautés indiennes et du Nord;
- Orienter les élèves Indiens et ceux des communautés septentrionales;
- Surveiller l'une quelconque des fonctions ci-dessus qui seraient mises sur pied par les chefs de département, les directeurs adjoints et les directeurs dans les écoles indiennes et du Nord et par leurs homologues dans d'autres institutions de la Fonction publique du Canada.

Postes exclus

Les postes exclus du présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Diriger un programme d'éducation ou une partie de programme;
- Planifier, élaborer ou évaluer les programmes d'éducation dans des domaines tels que l'enseignement élémentaire et secondaire, l'enseignement des langues, l'enseignement professionnel, l'éducation des adultes, l'alphabétisation et l'éducation sanitaire;
- Faire des recherches sur l'éducation, établir les programmes de cours ou des examens, donner des conseils aux étudiants;
- Enseigner une langue officielle ou étrangère aux employés de la Fonction publique du Canada ou surveiller ces fonctions s'il s'agit de professeurs supérieurs ou de directeurs.

Définition du sous-groupe Éducation - Enseignement des langues (ED-LAT)

Enseigner une langue officielle ou étrangère, ou en surveiller l'enseignement, aux employés de la Fonction publique du Canada et à toute autre personne occasionnellement autorisée.

Postes inclus

Les postes inclus dans le présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont de première importance :

- Enseigner l'anglais, le français ou une langue étrangère aux employés de la Fonction publique du Canada et à toute autre personne occasionnellement autorisée;
- Dispenser des conseils et des directives aux professeurs de langue par un professeur senior;
- Administrer une école de langue de la Fonction publique du Canada, dans le cas d'un directeur.

Postes exclus

Les postes exclus du présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont de première importance :

- Enseigner des matières au niveau élémentaire, secondaire ou professionnel dans des écoles indiennes et du Nord et dans d'autres établissements de la Fonction publique du Canada;
- Enseigner les matières fondamentales, telles la lecture et l'écriture, dans les communautés indiennes et du Nord;
- Diriger un programme d'enseignement ou une partie d'un programme;
- Planifier, élaborer ou évaluer des programmes d'enseignement;
- Diriger des recherches en éducation, élaborer des cours ou des tests ou dispenser des conseils;
- Planifier, enseigner, diriger ou guider des programmes d'éducation des adultes, autres que les programmes menés dans les écoles de langue de la Fonction publique du Canada.

Définition du groupe Soutien de l'enseignement (EU)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. instruction d'étudiantes et d'étudiants de différents groupes d'âge dans les sujets ci-après, lorsque l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement ne constitue pas une exigence : aspects culturels et matières scolaires dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires; langue seconde; ou programme organisé d'éducation physique;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs de langues (EU-LAI)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à apprendre aux jeunes ou aux adultes une deuxième langue.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs d'éducation physique (EU-PEI)

Les principales fonctions des postes de ce sous-groupe consistent à exécuter un programme de conditionnement physique à l'intention des jeunes ou des adultes.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Aides enseignants (EU-TEA)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à conseiller les étudiants ou à leur enseigner, en classe, des matières scolaires et des questions culturelles dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires.

Définition du groupe Bibliothéconomie (LS)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

4. application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information pour les activités suivantes :
 - a. sélectionner, acquérir, organiser, préserver et éliminer des documents de bibliothèque;
 - b. cataloguer, classer, répertorier et analyser des renseignements et des documents de bibliothèque;
 - c. fournir des services de référence, d'orientation, de bibliographie, de consultation, de recherche documentaire, de livraison de documents et d'autres services en vue de faciliter l'accès aux documents de bibliothèque;
 - d. évaluer, élaborer, sélectionner, mettre en œuvre et utiliser des systèmes et des réseaux manuels et automatisés pour l'enregistrement, l'organisation, l'entreposage, la consultation et l'extraction de renseignements, ou pour rendre ces renseignements accessibles, dans le cadre des opérations d'une bibliothèque ou de la gestion de l'information;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.