



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL et le différend qui oppose l'Alliance de la Fonction publique du Canada au Conseil du Trésor relativement au personnel de ce dernier dans le groupe

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Jesse Kugler
Président

Bob Kingston
Représentant les intérêts des employés

JD Sharp
Représentant les intérêts de l'employeur

21 novembre et 12-13 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 - INTRODUCTION	3
L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS.....	4
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS	5
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC.....	7
CADRE LÉGISLATIF.....	8
PARTIE 2 - QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES	9
L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION FINANCIÈRE DU GOUVERNEMENT DU CANADA.....	11
RÈGLEMENTS PERTINENTS RÉCEMMENT CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE.....	20
APPENDICE A - RAISONS DU RAJUSTEMENT AU MARCHÉ PROPRES AU GROUPE EB	36
PARTIE 3 - ENJEUX NON RÉGLÉS DU GROUPE EB	58
ARTICLE 19 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	59
ARTICLE 21.05 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	61
ARTICLE 22.13 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	62
ARTICLE 22.15 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	66
ARTICLE 23 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ-ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	68
ARTICLE 30 - PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	79
ARTICLE 30 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE & ARTICLE 48 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	80
ARTICLE 33 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	85
ARTICLE 45 - ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS- GROUPE ED-EDS.....	87
ARTICLE 48 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	92
ARTICLE 58 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	94
NOUVEL ARTICLE – OBLIGATION D'ADAPTATION	95
NOUVEL ARTICLE - PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE.....	97
DIVERS ARTICLES - HORAIRES DE TRAVAIL – SOUPLESSE ACCRUE.....	100
ARTICLES 21, 28, 29, 48.....	114
PARTIE 4 - ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS	118

PARTIE 1

INTRODUCTION

L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS

L'unité de négociation Enseignement et bibliothéconomie est composée de trois catégories de personnes salariées dont le nombre totalisait 1113 au 31 mars 2021.

- Enseignement (ED) 852
- Bibliothéconomie (LS) 226
- Soutien de l'enseignement (EU) 35

Le groupe ED s'occupe principalement de l'instruction et de l'orientation d'élèves dans des écoles, ainsi que de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires. Il mène des recherches et prodigue des conseils en matière d'éducation. Ce groupe se divise en trois sous-groupes :

- Enseignement des langues (ED-LAT) : enseigne une langue officielle ou étrangère aux fonctionnaires ou en surveille l'enseignement;
- Enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) : enseigne à des élèves dans des écoles et les conseille ou enseigne à des jeunes et des adultes, les conseille et surveille ce travail;
- Services de l'enseignement (ED-EDS) : prévoit, met sur pied, dirige ou évalue les programmes d'éducation, mène des recherches en éducation et prodigue des conseils.

Le groupe LS comprend les postes qui sont liés principalement 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.

Le groupe EU comprend les postes qui sont liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires. Il peut aider à l'instruction d'élèves à un niveau inférieur à celui du personnel enseignant (p. ex., aides-enseignants), à l'enseignement d'une langue seconde ou à la prestation de programmes d'éducation physique.

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La présente ronde de négociation collective a débuté par l'échange de propositions le 22 juin 2021. Depuis, les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

- 22-23 juin 2021
- 14 au 16 septembre 2021
- 8 au 10 novembre 2021
- 11 au 13 janvier 2022
- 8 au 10 mars 2022
- 11-12 mai 2021
- 25 au 27 octobre 2021 (médiation)

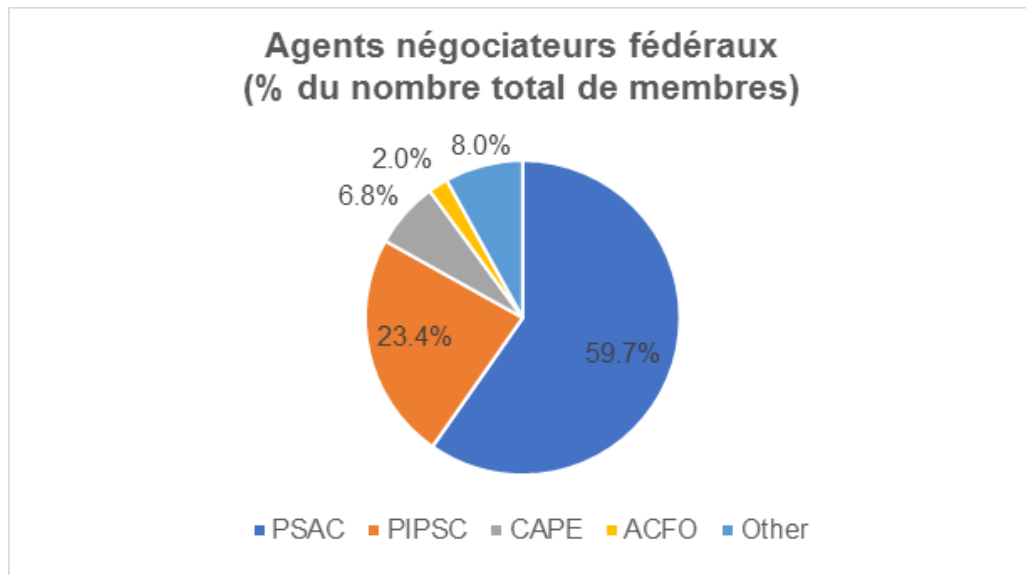
Les parties ont entamé des pourparlers à quatre tables séparées pour les membres du gouvernement fédéral. Or, comme il y a des enjeux communs à tous les groupes, elles ont convenu de former une table des enjeux communs. Le syndicat a délégué un comité composé de deux membres par table. Les négociations pour cette table ont eu lieu aux dates suivantes :

- 14-15 juin 2021
- 27 au 29 septembre 2021
- 2 au 4 novembre 2021
- 1 au 3 février 2022
- 29 au 31 mars 2022
- 12 au 14 septembre 2022 (médiation)
- 20 au 23 septembre 2022 (médiation)

Si l'on considère les deux tableaux combinés, les parties se sont rencontrées pendant un total de 14 sessions, soit 40 jours. Malgré cela, les parties se sont entendues sur très peu de questions. Le syndicat qualifierait la quasi-totalité du libellé signé de questions d'ordre administratif. Toutes les questions de fond restent en suspens. Le 11 mai 2022, l'employeur a déposé une première offre globale visant à régler toutes les questions de négociation collective en suspens (**pièce I.1**). Toutefois, cette offre ne répondait pas aux principales préoccupations des membres et, le 18 mai 2022, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé l'établissement d'un processus de conciliation pour aider les parties à conclure une entente sur toutes les questions en suspens.

Aperçu des négociations à la fonction publique fédérale

Il y a de nombreux agents négociateurs dans l'administration publique fédérale qui négocient avec le Conseil du Trésor. L'AFPC est de loin le plus important, comme l'illustre le tableau ci-dessous.



Comme on peut s'y attendre, vu la taille des unités de négociation, c'est l'AFPC qui donne le ton pour les négociations avec l'employeur.

Il convient de noter que ce mémoire suivra le même format que les négociations ci-dessus. Les questions qui ont été négociées à la table des enjeux communs seront présentées dans leur propre section. Ces questions et leur justification sont identiques à celles présentées pour la table EB.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Lors des audiences de la Commission de l'intérêt public, les membres de l'équipe de négociation pourraient être appelés à fournir des explications plus détaillées sur des questions précises concernant les propositions ci-jointes.

Voici la liste des membres :

Alain Desroches (ED-EST 12-mois)

Michael Freeman (ED-EST 10-mois)

Francesco Lai (LS)

Marie-Hélène Leclerc (ED-EDS)

Danielle Moffet (ED-LAT)

Caila Pischke (ED-EST 10-mois)

Représentants de l'AFPC :

Erin Sirett, négociatrice

Sarah Allen, agente de recherche – remplace Christopher Schwartz (en congé)

CADRE LÉGISLATIF

L'article 175 de la section 10 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* énoncent les facteurs à prendre en considération par la Commission de l'intérêt public dans l'établissement de son rapport.

175. *Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :*

- (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;*
- (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;*
- (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;*
- (e) *l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.*

En vertu de ces impératifs législatifs, le Syndicat soutient que ses propositions sont justes et raisonnables et qu'elles respectent la capacité de payer de l'Employeur et le mandat du conseil d'arbitrage.

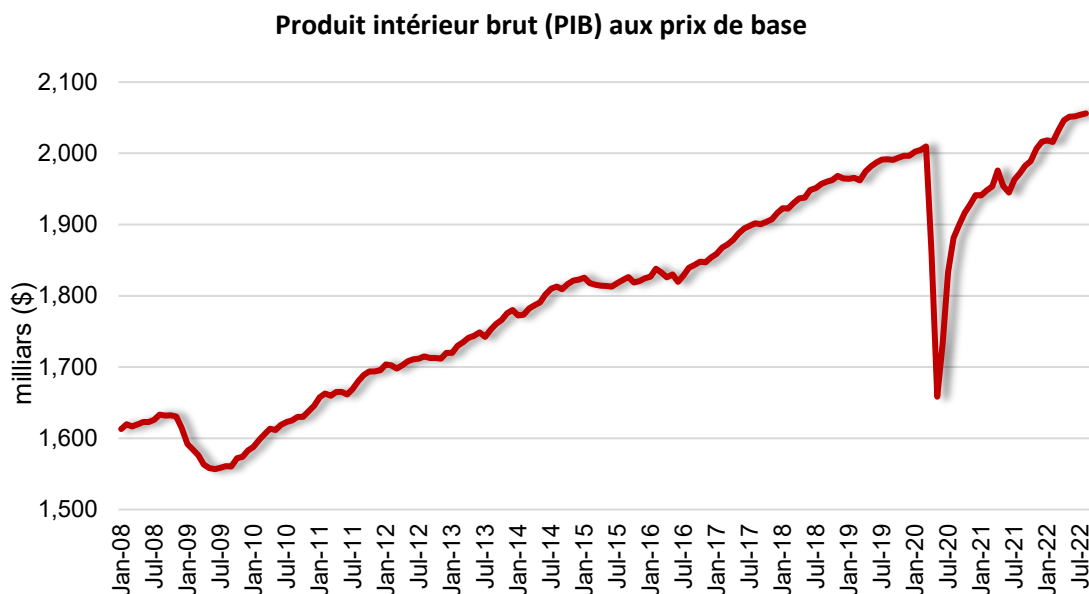
PARTIE 2
QUESTIONS SALARIALES NON
RÉGLÉES

L'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada

La pandémie de COVID-19 et la reprise économique

La pandémie a eu des conséquences économiques rapides et profondes dans les pays du monde entier. Le Canada n'a pas été épargné. La plupart des effets tel que la chute immédiate du PIB et les dommages sur le marché du travail (taux d'emploi tombant de 5,4 % en mai 2019 et à leur plus bas niveau en près de 50 ans) se sont produits dans un laps de temps très court, de la mi-mars à la fin avril 2020.

L'économie canadienne a rebondi à un rythme plus rapide que prévu au cours de l'été 2020, suite à l'assouplissement des restrictions, à la réouverture des entreprises et au fait que les Canadiens se sont habitués à la nouvelle réalité¹.



¹ Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie, mensuel (x 1 000 000, dollars enchaînés de 2012): Toutes les industries. Statistics Canada. Table 36-10-0434-01.

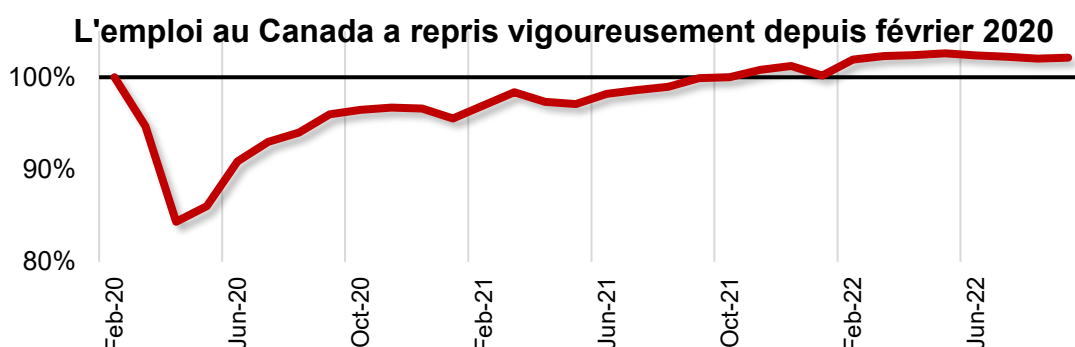
L'activité économique au cours de la deuxième vague a été plus résiliente, et le Canada a largement dépassé les prévisions alors que de nombreux pays ont connu des contractions.²

Aujourd'hui, le gouvernement affirme aux résidents du Canada que :

“Les importants investissements faits par le gouvernement fédéral ont porté leurs fruits, et la relance de l'économie canadienne a été rapide et vigoureuse”³

En effet, l'économie canadienne a été très forte, revenant à ses niveaux pré-pandémiques au quatrième trimestre de 2021 avec une croissance du PIB de 6,7 %, le deuxième plus fort taux de croissance du G7, et la reprise la plus rapide des trois dernières récessions au Canada⁴. La croissance économique exceptionnellement forte se poursuit pendant la phase de reprise, à 3,3 % au deuxième trimestre de 2022.⁵

La reprise économique du Canada s'est accompagnée d'une reprise vigoureuse de l'emploi qui a dépassé celle de la plupart des pays du G7⁶, permettant de récupérer 112 % des emplois perdus au début de la pandémie.



² Desjardins Economic Studies, April 12, 2021. Canada: Business and Consumers Increasingly Optimistic.

³ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html>

⁴ A strong recovery path – Canada's economy returned to pre-pandemic levels of activity in the fourth quarter of 2021 (Budget 2022).

⁵ Bank of Canada Monetary Policy Report July 2022 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/mpr-2022-07-13.pdf>

⁶ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html>

Activité économique et reprise du PIB

L'économie canadienne a été très robuste et elle continue d'être exceptionnellement forte en se remettant de la récession causée par la pandémie avec une croissance économique de 3,3 % au cours du deuxième trimestre de 2022⁷.

Pour le budget 2022, le ministère des Finances du Canada s'est appuyé sur plusieurs prévisions du secteur privé afin de garantir l'objectivité, la transparence et l'indépendance de ses prévisions économiques. Après le fort rebond de 4,6 % en 2021, ils prévoient une forte croissance du PIB réel pour 2022, soit 3,9 % (en baisse par rapport aux 4,2 % prévus dans la mise à jour économique et financière), et 3,1 % en 2023 (en hausse par rapport aux 2,8 % prévus dans la mise à jour économique et financière). L'augmentation du PIB plus forte que prévu est notamment attribuable à l'inflation et à l'augmentation du prix des produits de base. Ces facteurs ont fait grimper les niveaux prévus du PIB nominal de 41 milliards de dollars par année sur l'horizon de prévision, par rapport à la mise à jour économique et financière de 2021.

Selon les données actuelles, les projections moyennes du PIB par les grandes banques canadiennes, le FMI et l'OPEP sont similaires, indiquant une augmentation de 4,5 % en 2021 et de 3,16 % en 2022 et 0,84 % en 2023, suivie d'une augmentation à 1,4 % en 2024.

Prévision du PIB				
	2021	2022F	2023F	2024F
TD	4.5%	3.3%	0.5%	1.2%
RBC	4.5%	3.3%	1.2%	
CIBC	4.5%	3.1%	0.6%	1.4%
BMO	4.5%	3.2%	0.0%	
Scotiabank	4.5%	3.2%	0.6%	1.4%
Desjardins	4.5%	3.2%	0.0%	1.6%
Banque Nationale	4.50	3.2%	0.7%	
Banque du Canada		3.5%	1.75%	
OCDE	4.5%	3.4%	1.5%	
FMI		2.2%	1.5%	1.6%
Moyenne	4.5%	3.16%	0.84%	1.4%

⁷ Bank of Canada Monetary Policy Report, July 2022 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/mpr-2022-07-13.pdf>

Résilience budgétaire et une dette fédérale gérable

La pandémie de COVID-19 et les graves retombées sanitaires et économiques qui en ont résulté à une crise unique en son genre. Pour faire face aux effets néfastes sur la croissance économique et l'emploi, il a fallu prendre des mesures et des engagements financiers qui ont entraîné d'importants déficits à court terme. Le niveau des dépenses de relance du Canada est conforme à celui de la plupart des économies de pays comparable. Bien que la dette fédérale du Canada soit plus élevée que celle à laquelle nous nous sommes habitués au cours des dernières années, elle ne constitue pas un obstacle à l'octroi de salaires équitables et d'augmentations économiques aux fonctionnaires fédéraux.

La gestion financière du Canada est historiquement saine (comme le réitère le budget 2022) :

“Fort d’une longue histoire de gestion financière prudente et saine, le Canada possède également plusieurs autres atouts, par exemple sa résilience et sa diversité économiques, son cadre d’élaboration des politiques et son cadre institutionnel efficaces, ses marchés financiers bien réglementés ainsi que la souplesse de ses politiques monétaires et budgétaires. Ensemble, ces atouts renforcent la situation économique et budgétaire stable du Canada.”⁸

Par rapport au premier trimestre de 2021, le déficit du Canada a diminué de 28,2 milliards de dollars. Même si, en pourcentage du PIB nominal, le déficit au T1 de 2022 était de 2,7 %, en hausse par rapport à 1,8 % au T4 de 2021, le déficit s'est fortement réduit depuis le sommet de 21,6 % atteint au T2 de 2020⁹.

⁸ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html>

⁹ Government finance statistics, first quarter 2022. July 4, 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220704/dq220704a-eng.htm>

Le Fonds monétaire international (FMI) a souligné la résilience de l'économie canadienne dans une économie de plus en plus mondialisée, faisant l'éloge de la réduction de la dette et des projections budgétaires à long terme du gouvernement comme "*des mesures bienvenues pour renforcer le cadre budgétaire*". Partant d'une position de force et d'une saine gestion, la situation financière du Canada demeure enviable par rapport à celle de ses pairs internationaux. Selon les dernières projections du FMI, le Canada devrait avoir le plus petit déficit en pourcentage du PIB parmi les pays du G7 et devrait maintenir cette situation au cours des trois prochaines années. Le fardeau de la dette nette du Canada en pourcentage du PIB devrait également être le plus faible parmi les pays du G7, le ratio de la dette au PIB du Canada étant de 30,5 % en 2022, comparativement à la moyenne de 95,6 % du G7¹⁰. Conformément aux projections du FMI, au cours des trois prochaines décennies, le budget de 2022 prévoit une baisse du ratio de la dette fédérale au PIB à un rythme plus rapide que celui prévu dans le budget précédent de 2021.¹¹

“Notre gouvernement est déterminé à bâtir une économie qui fonctionne pour tout le monde et qui ne laisse personne pour compte. Malgré ces problèmes économiques mondiaux, je suis heureuse de souligner que le FMI confirme que le Canada demeure au premier rang des pays membres du G7 en matière de responsabilité financière, et qu’il devrait maintenir sa position au cours des prochaines années. Le Canada figure également parmi les chefs de file sur le plan de la croissance économique et de la réduction globale du déficit gouvernemental. »

- L’honorable Chrystia Freeland, vice-première ministre et ministre des Finances

Les frais de la dette publique fédérale devraient rester à un niveau historiquement bas de 42,9 milliards de dollars (1,4 % du PIB), bien en deçà des niveaux d'avant la crise

¹⁰<https://www.canada.ca/en/departement-finance/news/2022/10/deputy-prime-minister-welcomes-international-monetary-fund-report-highlighting-resiliency-of-canadian-economy.html>

¹¹ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html> ; DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

financière de 2007-2008. Dans un scénario de taux d'intérêt plus élevés que prévu, par exemple 100 points de base de plus que prévu jusqu'en 2027, les frais de la dette publique augmenteraient de 9,3 milliards de dollars supplémentaires (0,3 point de pourcentage du PIB) d'ici 2028. Cela les porterait à 1,7 %, soit un niveau inférieur à ceux de la fin des années 2000¹².

Les frais de la dette publique du Canada devraient rester à des niveaux historiquement bas, même à la lumière de la hausse prévue des taux d'intérêt, comme l'indiquent les prévisionnistes du secteur privé. Le Canada maintient sa solvabilité et ses perspectives stables, les quatre principales agences de notation ayant réaffirmé la solidité de son crédit (tableau 1).

Fitch confirme que *"la note du Canada reflète une gouvernance solide, un revenu par habitant élevé et une politique macroéconomique qui a permis une croissance régulière et une inflation généralement faible."*¹³

Tableau 1: Notations et perspectives du Canada par les principales agences de notation de crédit

Agence	Note	Prévision
Standard & Poor ¹⁴	AAA	Stable
Moody ¹⁵	AAA	Stable
Fitch ¹⁶	AA+	Stable
DBRS ¹⁷	AAA	Stable

¹² Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

¹³ Fitch Ratings Report. June 2, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/canada-27-06-2022>; Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>.

¹⁴ [On April 28, 2022] S&P Global Ratings affirms Canada at "AAA" (Foreign Currency LT credit rating); outlook stable. April 28, 2022. <https://cbonds.com/news/1784647/>.

¹⁵ Moody's affirms Canada's Aaa rating, citing economic strength. Bloomberg (online). November 19, 2020 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-19/moody-s-affirms-canada-s-aaa-rating-citing-economic-strength>; <https://countryeconomy.com/ratings/canada> (accessed October 21, 2022)

¹⁶ Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>

¹⁷ DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

Perspectives économiques - effets nationaux et mondiaux

La plupart des restrictions de santé publique COVID-19 au Canada ont été levées à l'automne 2021, ce qui a permis un fort rebond du secteur des services et une reprise complète du reste de l'économie qui, à l'automne 2022, connaît une demande excédentaire.

La guerre en Ukraine ainsi que les taux d'inflation élevés continuent de peser sur la croissance économique mondiale. Toutefois, d'ici 2024, la croissance économique mondiale devrait rebondir à mesure que l'impact de la guerre s'estompe. De nombreuses banques centrales réagissent aux pressions inflationnistes en resserrant leur politique monétaire, ce qui entraîne un resserrement des conditions financières et tempère la croissance économique mondiale, prévue à 3,25 % en 2022 et à 2 % en 2023.

À court et moyen terme, la croissance du PIB canadien pour le reste de 2022 et 2023 a été révisée à la baisse par la Banque du Canada, à 3,25 % en 2022 et 1,75 % en 2023, tandis que la croissance en 2024 a été révisée à la hausse à 2,5 %. La prédiction de la trajectoire de l'économie canadienne en 2022 tient compte de facteurs intérieurs, notamment un marché du travail très serré, un taux de chômage au plus bas et des pénuries de main-d'œuvre généralisées. La majeure partie de la poussée inflationniste du Canada est due à des facteurs mondiaux tels que les prix élevés des aliments, de l'énergie et des biens échangeables. La forte demande pour les biens est aussi un facteur, tandis que les interruptions de la chaîne d'approvisionnement réduisent l'offre de biens et de services. Les entreprises renvoient leurs coûts plus élevés d'approvisionnement sur les consommateurs, ce qui augmente l'inflation et diminue le pouvoir d'achat.

En octobre 2022, la diminution de l'inflation et la lente modération de la croissance économique laissent entrevoir une évolution positive. L'économie canadienne continuera d'être soumise à une certaine incertitude économique, mais le Canada a largement évité les écueils économiques dues à la pandémie de COVID-19. Les résidents du Canada et

les entreprises canadiennes ont surmonté la pandémie, et le gouvernement reste déterminé à soutenir et à assurer la croissance économique alors que nous faisons face à de nouveaux défis :

“Dans le budget 2022, le gouvernement amorce un virage ferme, sa priorité passant des dépenses d’urgence de lutte contre la COVID-19 généralisées à des investissements ciblés qui renforceront la capacité économique, la prospérité, la résilience et la sécurité du Canada...”¹⁸

Cela est conforme à la priorité que le gouvernement continue d'accorder aux dépenses de programmes appropriées plutôt qu'à la lutte contre le déficit, avant, pendant et après la pandémie de COVID-19. En effet, le soutien de la politique budgétaire du Canada a été l'un des plus élevés parmi les pays pairs du G7. La stratégie gouvernementale de soutien économique robuste contredit directement la position de restriction budgétaire. En résumé, la situation fiscale du Canada ne fait pas obstacle à l'octroi d'augmentations économiques équitables au personnel fédéral.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Un rapport publié en août 2022 par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) indique que les investissements dans le secteur public sont bénéfiques, car ils ont un impact économique plus important sur le PIB et l'emploi que les investissements dans d'autres secteurs. L'IRIS suggère que *“La hausse des revenus par la création d'emplois et l'indexation des salaires dans le secteur public constitue une stratégie de lutte contre les effets de l'inflation plus bénéfique pour les ménages que l'approche consistant à hausser le taux directeur de la banque centrale.”¹⁹*

¹⁸ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html>

¹⁹ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, “With inflation on the rise, the Bank of Canada has two choices,” Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022

En outre, selon le rapport de l'IRIS, il est vital que nous considérions les dépenses du secteur public comme des investissements dans notre économie et notre société, plutôt que comme un gouffre financier ou une perte nette pour les contribuables :

Les emplois dans le secteur public pourraient se révéler un filet de sécurité en temps de crise inflationniste. En effet, la fonction publique offre des emplois de qualité qui permettent de soutenir une classe moyenne, dont le rôle est primordial dans le maintien d'une économie en santé. L'indexation des salaires des emplois existants est donc importante afin de maintenir ces acquis et d'éviter une érosion des revenus réels.²⁰.

Les ressources dépensées pour les employés du secteur public permettent non seulement de fournir au public des services essentiels, mais elles deviennent un revenu pour les travailleurs dont les dépenses contribuent au développement économique de nombreuses régions et communautés. En effet, les salaires que les employés du secteur public dépensent contribuent à une économie productive au lieu d'être dilapidés dans les bénéfices des entreprises privées.²¹.

Les emplois du secteur public contribuent à un contexte social qui favorise la croissance en créant des pôles de stabilité tout au long des cycles économiques et en mélangeant les industries et la croissance économique, tout en maintenant une classe moyenne forte et en réduisant les inégalités fondées sur le sexe et la race au sein de la population active.

²⁰ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, "With inflation on the rise, the Bank of Canada has two choices," Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022.

²¹ Idem.

Règlements pertinents récemment conclus dans la fonction publique fédérale

L'employeur a établi de nouvelles tendances en matière de règlements salariaux dans les groupes Services frontaliers et Gestion des dossiers

À l'été 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor a établi un modèle d'augmentation salariale de loin supérieur à celui présenté dans la proposition actuelle avec les groupes FB et RM; en plus des augmentations salariales générales, ce modèle comprenait des dispositions supplémentaires relatives aux finances des groupes, représentant un montant beaucoup plus élevé que celui énoncé dans la minable proposition d'augmentation économique générale pour l'année 2021. L'augmentation de 1,5 % proposée par l'employeur est bien en deçà du taux d'inflation de 3,4 % et des augmentations prévues par les règlements pertinents négociés en 2021 dans l'administration publique centrale.

Fonction publique fédérale	2021	2022	2023	2024
Offre de l'employeur	1,50 %	3,00 %	2,00 %	1,75 %
Groupe FB (AFPC)	1,50 % + 5 000 \$ (5,61 %)			
Agente ou agent des services frontaliers	Indemnité de repas ²² 7,20 %	En cours de négociation	En cours de négociation	En cours de négociation
Groupe Gestion des dossiers (FNP)	1,75 % + 1,50 % ²³	1,75 % + 2,27 %		
Agente ou agent de première classe	3,28 %	4,06 %		

Outre les augmentations volontairement négociées citées ci-dessus, nos membres des opérations des enquêtes statistiques ont obtenu très récemment par arbitrage d'intérêt des augmentations salariales plus élevées et des ajustements en 2021²⁴ :

²² Appendix L, Paid Meal Premium: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=10#tocxx329482>

²³ RM Group, Appendix A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=28#tocxx329946>

²⁴Fichier du conseil: 585-24-44403: <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/en/item/520981/index.do>

	2018	2019	2020	2021	2022
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES (OES) Intervieweurs	2.80%	2.20%	1.50%	1.50% + 5.00% “clause remorque”	1.50% + “clause remorque”

Comme le montre le tableau ci-dessus, le conseil d'arbitrage a implicitement reconnu que les tendances récentes en matière de règlement depuis les accords précédents conclus en 2019 laissent entrevoir des augmentations économiques plus importantes en 2021 que ce qui a été convenu par les autres agents négociateurs.

En outre, reconnaissant que l'AFPC n'a pas encore établi de modèle pour les années 2021 et 2022, le conseil a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

*À compter du 1er décembre 2021 et encore du 1er décembre 2022, **une augmentation « provisoire » de 1,5 %**. Si la négociation entre l'Alliance et le groupe PA de l'administration publique centrale (APC) prévoit, en fin de compte, une augmentation générale pour l'une ou l'autre de ces années qui est supérieure à 1,5 %, le présent groupe aura le droit de recevoir la différence rétroactivement.*

De plus, la présidence devrait prendre en compte que la CRTESPF a conclu, dans un rapport de la CIP en janvier 2013, que les dispositions supplémentaires relatives aux finances (p. ex., les indemnités, les ajustements au marché en fonction du salaire) font partie de ce que l'on appelle communément « le modèle » :

[20] La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances [...] De plus, les parties ont convenu qu'un éventail de rajustements précis et ciblés ont été apportés dans un certain nombre d'unités de négociation.

La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle ». [CRTEFP 590-02-11]

Selon le paragraphe 175 e) de la LRTSPF, la présidence doit prendre en considération l'état de l'économie canadienne dans son rapport. L'inflation est un phénomène central de l'économie canadienne actuelle. Ne pas tenir compte du taux d'inflation de 3,4 % dans la proposition d'augmentation salariale de 2021, c'est ne pas tenir compte de l'état de l'économie canadienne cette année.

Pendant les négociations, le Conseil du Trésor a affirmé que l'augmentation salariale de 1,5 % en 2021 suivait un « modèle » dans l'administration publique centrale, mais une telle proposition ne tient également pas compte de la décision de la CRTEFP, et notamment, des éléments constitutifs d'un « modèle » sur lequel baser les augmentations salariales générales et les dispositions supplémentaires relatives aux finances. Il n'existe pas de modèle uniforme qui tienne compte de l'ensemble des ententes conclues avec les groupes Services frontaliers et Gestion des dossiers.

Les règlements rattrapent l'inflation

Alors que le taux d'inflation s'est mis à dépasser 2 % d'une année à l'autre, EDSC a également annoncé une hausse des moyennes annuelles salariales dans le secteur privé. Toutefois, pour ce qui est du taux d'inflation galopant, les négociations salariales dans le secteur privé commencent à peine; cette tendance se poursuivra. Par exemple, en Ontario, la moyenne des règlements salariaux dans le secteur privé pour près de 100 000 travailleurs était d'environ 4,1 % en 2022. De plus, selon l'enquête sur la population active menée par Statistique Canada en septembre, « le taux de croissance annuelle des salaires horaires moyens des employés a dépassé 5 % pour un quatrième mois consécutif en septembre (+5,2 %). Quant à celui de [l'Indice des prix à la consommation](#) (IPC), il s'est élevé à 7,0 % ou plus de mai à août²⁵. »

²⁵ Average hourly wages increase 5.2% on a year-over-year basis: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-eng.htm>

Au-delà de l'administration publique centrale, et dans les règlements et décisions arbitrales négociés dans les secteurs public et privé de compétence fédérale ainsi qu'en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, l'inflation est largement reconnue et traitée comme une réalité économique de grande importance ayant une incidence sur les salaires des travailleurs. Autrement dit, le modèle, c'est l'inflation. L'ensemble croissant de décisions arbitrales et de règlements négociés qui tiennent compte du taux d'inflation élevé et de l'érosion salariale constitue le modèle à reproduire.

En début de 2022, l'arbitre Kaplan a écrit dans l'affaire impliquant la Commission de transport de Toronto, qu'il n'y avait aucun résultat de décision négocié ou accordé avec un ajustement en fonction de l'inflation qui pouvait être reproduit. Cela dit, la décision arbitrale était de courte durée, précisément pour permettre aux parties de reprendre les négociations plus tôt « en vue d'obtenir des décisions justes et contextuelles qui tiendraient compte de l'inflation, au cas où elle persisterait. » L'inflation persistant, cet argument évolue. En Ontario par exemple, les arbitres de la santé et des soins de longue durée ont évoqué le par. 9 (1,1) 3 de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux* pour mettre l'accent sur des considérations liées à la situation économique de l'Ontario, y compris la présence persistante et importante de l'inflation. Aussi, dans le contexte fédéral, le par. 175 e) de la LRTSPF accorde à la présidence de la Commission de l'intérêt public une latitude similaire lui permettant de prendre en considération la situation économique au Canada et l'inflation galopante.

Une série de décisions arbitrales de la première moitié de 2022 tiennent compte de la corrélation entre le taux d'inflation élevé et les règlements salariaux présentant des augmentations au-delà de la norme; celles-ci ont été reproduites²⁶. Par exemple :

²⁶ December 2021. Arbitrator Albertyn in *Cobblestone Gardens* awarded wage increases as high as 10% reflecting both inflation and market adjustments); February 2022. Arbitrator Steinberg in *Bradgate* awarded 2% (+2%) for 4% in 2021 and 2% (+1%) for 3% in 2022; March 2022. Arbitrator Albertyn in *Richview Manor Vaughan* awarded 2% (+1%) for 3% in 2021. June 2022. Arbitrator Steinberg in *Chartwell* and *Symphony Senior Living Orleans* awarded 3% in 2021; June 2022. Arbitrator Stout in *Oaks Retirement Village* awarded 2% (+1%) in 2021 and 2% (+2%) in 202; June 2022. Arbitrator Kaplan, in *Shouldice*, seemed to implicitly acknowledge that TTC no longer governed and awarded 2.5% in 2021 and 3% in 2022; October 2022. Arbitrator Kaplan, in Canadian National Rail Co. and IBEW System Council, No. 11, awarded a settlement with 3% in 2022; 3% in 2023; and 3% 2024.

En avril 2022. Dans l'affaire impliquant *Harvest Crossing*, l'arbitre Chauvin a accordé 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2021 et 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2022. La Commission a noté au paragraphe 10 : « Ceci et l'IPC historiquement élevé ont été pris en compte au moment de décider laquelle des propositions syndicales allait être accueillie favorablement²⁷. »

Juin 2022. L'arbitre Hayes dans *Homewood* a accordé 3 % en 2021 et a expliqué :

24. En outre, avec tout notre respect, nous exprimons notre désaccord avec les décisions antérieures dans le cadre desquelles le refus des ajustements en fonction de l'inflation a été envisagé avant l'adoption de ces derniers suivant la négociation collective. L'inquiétude alors soulevée était liée à l'absence d'un résultat de décision ou de négociation pouvant être reproduit.

25. Nous estimons qu'une lacune de la sorte ne devrait pas diminuer l'attention accordée au problème lors de l'arbitrage, du moins à ce moment-ci du cycle économique. L'effet néfaste de l'inflation sur les taux salariaux est d'une telle ampleur que le sujet ne devrait pas être balayé sous le tapis²⁸.

Le syndicat du personnel général de la Colombie-Britannique (BCGEU) a négocié un règlement, ratifié le 18 octobre 2018, qui comprenait les augmentations salariales suivantes.

BCGEU – 19^e entente principale (Exp. 31 mars 2025)²⁹	À partir du 1^{er} avril 2022	À partir du 1^{er} avril 2023	À partir du 1^{er} avril 2024
Augmentations salariales générales	3,24 % + 0,25 \$ = 4 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 5,55 % à 6,75 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 2 % à 3 %

Au gouvernement fédéral, les Laboratoires Nucléaires Canadiens et l'IPFPC ont conclu une entente de principe en février 2022. Avant que l'inflation atteigne son point culminant,

²⁷ *Harvest Crossing Retirement Community Esprit Lifestyle Communities Extencicare Canada v Service Employees International Union, Local 1 Canada*, 2022 CanLII 33642 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jnxbp>>

²⁸ *Homewood Health Centre Inc. v United Food and Commercial Workers, Local 75*, 2022 CanLII 46392 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jpk7v>>

²⁹ BCGEU – Highlights – Tentative Agreement – 19th Main Agreement: https://mcusercontent.com/c9125e48200e7a60add61b323/files/3b1eeb0c-c8d3-28b1-e0e9-875af940e7de/PS_Tentative_Agreement_Highlights.pdf. Ratified on 18 Oct. 2022: <https://news.gov.bc.ca/releases/2022FIN0061-001559>

le règlement de trois ans qui a été négocié accordait des augmentations salariales de 3,5 % en 2021, de 3,5 % en 2022, et de 3,5 % en 2023³⁰.

La convention collective entre Society of Professional Engineers and Associates et Candu Energy de SNC-Lavalin qui a été ratifiée récemment constitue un autre exemple dans le secteur fédéral. Les taux d'augmentation salariale négociés dans le règlement étaient de 4,25 % en 2022, 3 % à 5 % en 2023, 2,5 % à 4 % en 2024, 1,5 % à 3,5 % en 2025, et 1,5 % à 3 % en 2026.

De plus, la proposition de l'employeur ne tient pas compte des tendances générales. Par exemple, conformément à la loi, l'augmentation annuelle consentie aux députés fédéraux et aux sénateurs équivaut à la moyenne des hausses salariales négociées par les syndicats avec des entreprises privées ayant plus de 500 employés. Selon la formule de progression automatique, les salaires des sénateurs et des députés ont augmenté de 2,0 % en 2021. Alors que le secteur privé négocie des augmentations salariales pour combler l'écart causé par le taux d'inflation élevé, les sénateurs et les députés tirent profit de la formule d'indexation prévue par la loi, et leur pouvoir d'achat est davantage protégé. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires. L'offre salariale du Conseil du Trésor ne protège pas le pouvoir d'achat des travailleurs.

Le modèle, c'est l'inflation

Lorsqu'on demande à un arbitre de déterminer des salaires, il est généralement reconnu que « *le principe de gouvernance est l'application commerciale, et que les critères les plus importants sont comparatifs*³¹. » Presque tous les arbitres ont appliqué la comparabilité comme un critère important dans la détermination des salaires. Par exemple, l'arbitre Kenneth Swan a dit ceci :

[TRADUCTION] Puisque l'équité reste un concept essentiellement relatif, elle dépend directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable

³⁰ CRPEG Group (PIPSC): <https://pipsc.ca/groups/crpeg/crpeg-bargaining-update-14>

³¹ Donald Brown and David Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (Aurora: Canadian Law Book Limited, 2011)

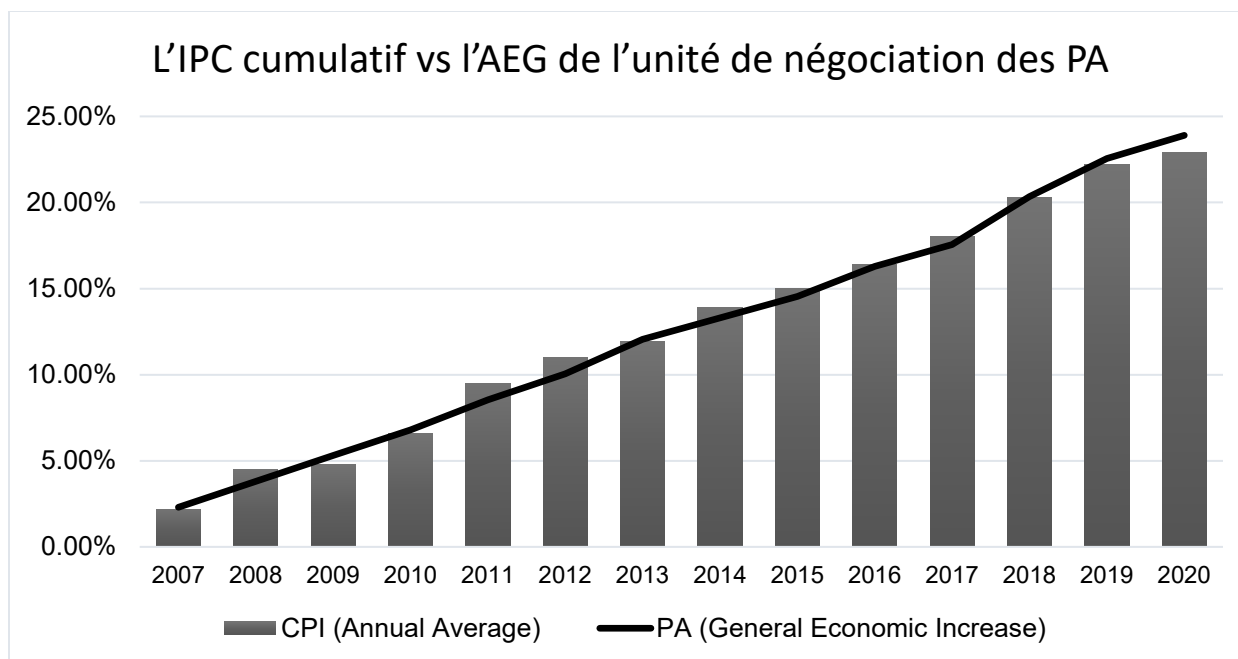
sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts pour définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cercle et finissent par arriver à la doctrine de la comparabilité, si on veut obtenir des résultats probants³².

Le Syndicat soutient que, en l'absence d'un modèle clair tenant compte des ententes dans l'administration publique fédérale négocié par l'AFPC, nous devrions consulter l'historique de négociation des parties afin de respecter la doctrine de la comparabilité. L'historique de négociation des groupes PA établit un lien clair entre l'inflation et les augmentations économiques générales, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	Moyenne annuelle des IPC (%)	Augmentations économiques générales des PA (%)
2007	2.2	2.3
2008	2.3	1.5
2009	0.3	1.5
2010	1.8	1.5
2011	2.9	1.75
2012	1.5	1.5
2013	0.9	2
2014	2	1.25
2015	1.1	1.25
2016	1.4	1.75
2017	1.6	1.2
2018	2.3	2.8
2019	1.9	2.2
2020	0.7	1.35
MOYENNE	1.64	1.70

Le graphique ci-dessous illustre mieux le lien étroit qui existe entre l'IPC cumulatif et les augmentations économiques générales de l'unité de négociation des PA ces quinze dernières années.

³² Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, (Kingston: Queens University Industrial Relations Centre, 1978)

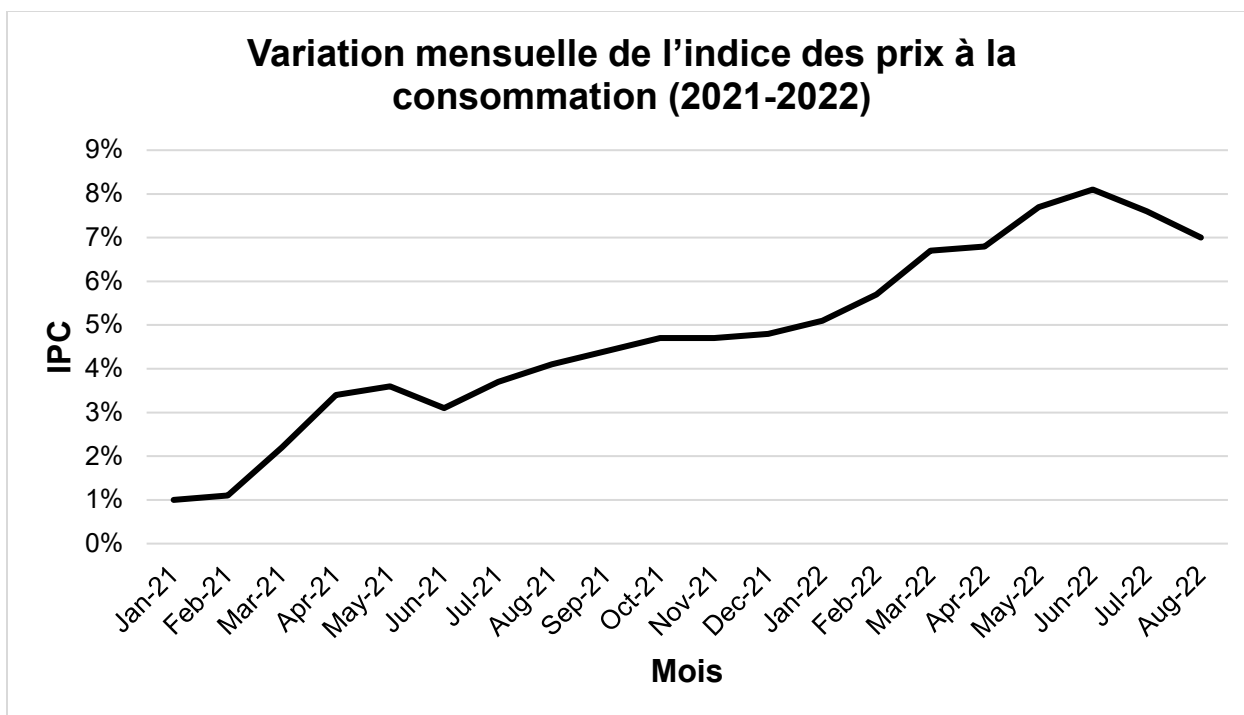


On peut observer la même tendance dans les trois autres unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes EB, SV et TC.

En l'absence de modèle cohérent qui reflète l'état de l'économie canadienne et à la lumière de cette corrélation historique, l'Union soutient que l'inflation est le modèle. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations la négociation de salaires qui tiennent compte de l'inflation, puisque cette dernière constitue le modèle établi par le passé.

Coût de la vie actuel et projeté

Les Canadiens, y compris les membres de cette unité de négociation, doivent composer avec la hausse continue du coût de la vie. L'indice des prix à la consommation (IPC) reflète l'inflation, et une hausse de celle-ci se traduit par une baisse du pouvoir d'achat. Quand l'IPC augmente, nous devons dépenser plus pour maintenir notre niveau de vie.



Source: Statistics Canada. Table 18-10-0004-01 12-month change in the Consumer Price Index (CPI).

Les taux d'inflation présentés dans le tableau suivant (hausse annuelle de l'IPC exprimée en pourcentage) pour 2021, 2022 (prévision) et 2023 (prévision) ont été calculés d'après les taux publiés par cinq grandes institutions financières.

Institution	2021	2022f	2023f
RBC ³³	3.4%	6.7%	3.2%
TD ³⁴	3.4%	6.9%	3.8%
Scotiabank ³⁵	3.4%	7.0%	3.8%
BMO ³⁶	3.4%	6.7%	4.5%
CIBC ³⁷	3.4%	6.7%	2.7%
AVERAGE	3.4%	6.8%	3.6%

³³ RBC - Economic Forecast Detail – Canada, October 2022, www.rbc.com/economics-subscriber/pdf/economy_can.pdf?_ga=2.45783458.705135389.1666282283-1849140551.1666282283

³⁴ Forecast by TD Economics, September 2022, <https://economics.td.com/ca-forecast-tables#lt-ca>

³⁵ Scotiabank, Forecast Tables, October 2022, www.scotiabank.com/ca/en/about/economics/forecast-snapshot.html

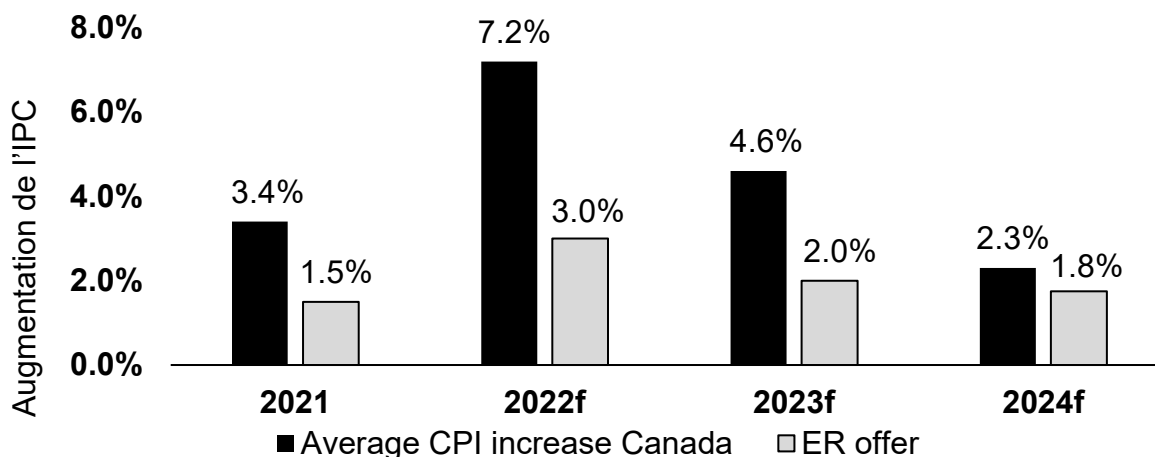
³⁶ BMO, Inflation Monitor, October 2022, <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/bef1044f-8397-43ef-a96c-292fd2071c4c/>

³⁷ CIBC - Provincial outlook, October 2022, <https://economics.cibccm.com/cds?id=e40fa449-f38b-4268-ad48-f122d55fccdd&flag=E>

L'offre de l'employeur est loin de suivre le rythme de l'inflation

Selon le taux d'inflation de 2021 et les dernières prévisions de la Banque du Canada pour 2022, 2023 et 2024, si nos membres acceptaient l'offre de l'employeur, ils subiraient des pertes au cours de chacune des années de l'entente.

L'IPC (%) augmente plus rapidement que les hausses salariales proposées par l'employeur (2021-2024)



Hausse du coût des aliments et du logement

Selon la proposition de l'employeur, l'IPC augmenterait plus rapidement que les salaires. Les membres, dont le pouvoir d'achat diminuerait considérablement, auraient donc plus de mal à assurer leur subsistance.

Le coût des aliments achetés en magasin a continué d'augmenter en septembre 2022 (+11,4 %). Il s'agissait de l'augmentation annuelle la plus rapide depuis 1981³⁸. Selon le rapport de Statistique Canada sur l'Indice des prix à la consommation, de nombreux facteurs continuent d'avoir une incidence sur l'approvisionnement alimentaire, y compris la hausse des coûts des intrants, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les interruptions dans les chaînes d'approvisionnement³⁹. L'augmentation des prix alimentaires reste générale (voir le tableau ci-dessous).

³⁸ Statistics Canada, Consumer Price Index, September 2022: www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221019/dq221019a-eng.htm

³⁹ Statistics Canada, Consumer Price Index, August 2022: www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-eng.htm

Les Canadiens payent plus pour de nombreux produits d'épicerie

	12-month % change
Produits céréaliers	17.9
Café et thé	16.4
Produits de boulangerie	14.8
Boissons non alcoolisées	14.7
Fruits frais	12.7
Légumes frais	11.8
Autres préparations alimentaires	11.7
Produits laitiers	9.7
Poisson, fruits de mer et autres produits de la mer	7.6
Viande	7.6

Pour comprendre les effets de l'augmentation des prix alimentaires sur les décisions financières des Canadiens, Statistique Canada a mené l'Enquête sur le portrait de la société canadienne du 19 avril au 1^{er} mai 2022.

Selon les résultats du sondage, « *près de trois Canadiens sur quatre ont exprimé que la hausse des prix signifiait une difficulté accrue à assumer les dépenses de la vie courante : habitation, alimentation, vêtements. Par conséquent, beaucoup sont obligés d'adapter leurs habitudes de vie à cette nouvelle réalité, notamment en revoyant leurs dépenses ou en reportant des dépenses importantes, comme l'achat d'une maison ou un déménagement dans un nouvel immeuble locatif*⁴⁰. »

⁴⁰ Statistics Canada, Rising prices are affecting the ability to meet day-to-day expenses for most Canadians, www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-eng.htm

La hausse du prix des aliments fait particulièrement mal aux ménages à revenu faible et moyen, qui doivent consacrer une plus grande part de leur revenu à l'alimentation que les ménages plus riches. Une telle hausse de prix grève le budget familial de nos membres de manière disproportionnée.

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. L'augmentation du coût du logement d'une année à l'autre (+6,6 %) a persisté en août⁴¹. Parallèlement, le taux de financement à un jour a augmenté de trois points de pourcentage pendant les six derniers mois. Les taux habituels des hypothèques commerciales à taux variable ont triplé⁴², et la Banque du Canada a clairement fait savoir que le resserrement ne touchait pas à sa fin.

En somme, le coût des nécessités de la vie comme les aliments et le logement continue d'augmenter, si bien qu'il est toujours plus difficile de joindre les deux bouts, et encore, les augmentations salariales que propose l'employeur pour 2021 et 2022 ne tiennent pas compte de cette hausse du coût de la vie.

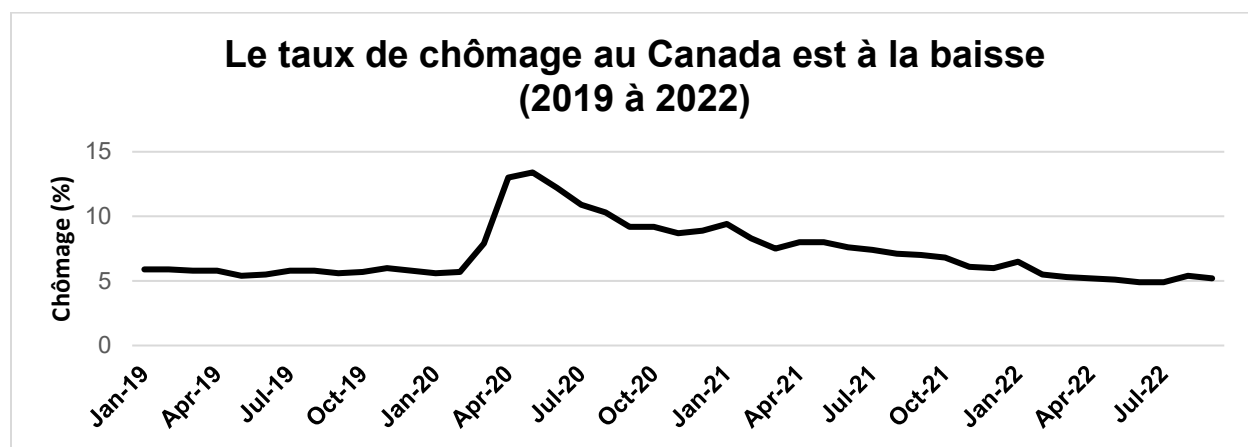
Marché du travail très concurrentiel

L'offre de main-d'œuvre est un aspect du marché du travail qui a été particulièrement important dans la dernière année, étant donné le nombre record de postes vacants plus tôt en 2022 et le vieillissement de la population, un problème à plus long terme. Le taux de chômage depuis septembre 2022 se situe bien en deçà de celui des années

⁴¹ Statistics Canada, Consumer Price Index, August 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-eng.htm>

⁴² 1. The Bank of Canada's "Estimated Variable Mortgage Rate" increased from 1.29% at the beginning of March to 4.53% on October 6;

précédentes. À 5,2 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique (voir le graphique ci-dessous⁴³).



Selon les prévisions, la tendance se maintiendra. Depuis juin 2022, le nombre de personnes sans emploi (989 000) est inférieur à celui de postes vacants (1 038 000) au Canada⁴⁴. Il s'agit de la première fois qu'on observe une telle situation depuis que les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires sont devenues accessibles en 2015. Cette pénurie sur le marché du travail a une incidence sur les perspectives des employeurs. Deux cinquièmes (38,7 %) des personnes qui ont participé à l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises en 2022 croient qu'il sera bientôt difficile de recruter des employés qualifiés⁴⁵.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Selon les réponses à une question supplémentaire qui a été ajoutée à l'Enquête sur la population active en 2022, « *le nombre de Canadiens qui envisagent un changement d'emploi augmente actuellement. La proportion d'employés permanents qui prévoient quitter leur emploi dans les 12 prochains mois*

⁴³ September 2022 Labour Force Survey (3701), table 14-10-0287-01.

⁴⁴ Labour Force Survey, June 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220708/dq220708a-eng.htm>

⁴⁵ Statistics Canada, Canadian Survey on Business Conditions (CSBC), <https://www.statcan.gc.ca/en/survey/business/5318>

(11,9 %) avait presque doublé par rapport au taux enregistré en janvier 2022 (6,4 %), la dernière fois que la question a été posée⁴⁶.

Pour mieux comprendre certains facteurs déterminants qui contribuent au changement d'emploi, l'Enquête sur la population active menée en août 2022 comportait des questions sur les motifs principaux incitant les travailleurs à quitter leurs emplois pour explorer d'autres avenues. Le salaire et les avantages étaient les principales raisons évoquées par les employés⁴⁷.

En plus des conditions économiques actuelles, l'offre de main-d'œuvre subit également les effets du vieillissement de la population. Selon l'Enquête sur la population active menée en août 2022, 307 000 Canadiens ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la dernière année, contre 233 000 l'année antérieure⁴⁸.

Les fonctionnaires fédéraux se préparent pour la retraite

Selon les données de l'employeur, un nombre important de fonctionnaires fédéraux a actuellement plus de 55 ans, et celui-ci continue d'augmenter⁴⁹.

Tranche d'âge	2010	2021
55 à 59	11.10 %	11.50 %
60 à 64	4.40 %	6.00 %
65 et plus	1.30 %	2.60 %

⁴⁶ Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁴⁷ Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁴⁸ Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁴⁹ Office of the Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat. Demographic Snapshot of Canada's Public Service, 2021

La tendance s'observe aussi dans le nombre d'embauches au sein de l'administration publique centrale. Les périodes d'embauche de durées indéterminées continuent d'augmenter depuis l'année financière 2012-2013⁵⁰.

Année	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Embauches	4315	6093	7698	11085	14749	19245	19333	16528

Dans le contexte actuel du marché du travail, le bassin de nouveaux candidats qualifiés et performants rétrécit, créant ainsi davantage de concurrence entre les candidats. En raison du nombre élevé de membres qui se situent au sommet de leur échelle salariale et au seuil de la retraite, le syndicat estime qu'il faut considérer les risques de problèmes de recrutement et de maintien en poste. Étant donné la bonne santé du marché du travail et la faiblesse du taux de chômage, le syndicat estime que les salaires devraient demeurer concurrentiels et refléter ces tendances du marché.

Pénurie de main-d'œuvre au Canada et prévisions salariales (2023)

En plus de l'inflation galopante, la compétitivité du marché du travail influe davantage sur les hausses de salaire et amplifie les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'employeur. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi indiquent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi leurs employés qualifiés risquent de partir, si l'occasion se présente. Les projections tirées des projets de recherche de Normandin Beaudry, Willis Tower Watson, Mercer, PCI rémunération-conseil et LifeWorks (anciennement Morneau Shepell) montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 3,9 % en 2023, en moyenne⁵¹.

⁵⁰ Office of the Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat. Demographic Snapshot of Canada's Public Service, 2021

⁵¹ CPQ Salary Forecasts Special Report 2023 (reported Sep. 29, 2022): www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/files/dossier_special_previsions_salariales2023_en.pdf

Observateur	Secteur	2023 Prévisions Hausse (%)
Normandin Beaudry	Tous les secteurs	3.7
Willis Tower Watson	Professionnels	3.7
Mercer	Tous les secteurs	3.9
PCI Compensation	Tous les secteurs	4.1
LifeWorks (formerly Moreau Shepell)	Tous les secteurs	3.9
Moyenne	Tous les secteurs	3.9

En résumé

Le résumé suivant reprend les faits et les arguments présentés ci-dessus qui soutiennent la position du syndicat concernant les taux de rémunération :

- i. Le budget 2022 stipule que l'économie canadienne est saine et que le Canada possède certains des indicateurs de stabilité financière les plus solides des économies du G7 ;
- ii. Le déficit du gouvernement du Canada, en % du PIB, ne constitue pas un obstacle à l'octroi de salaires équitables et d'augmentations économiques au personnel fédéral ;
- iii. Les emplois du secteur public contribuent à un contexte social qui favorise la croissance et la prospérité de la classe moyenne sur laquelle l'économie du Canada repose fortement.
- iv. Les augmentations économiques devraient tenir compte des règlements pertinents récemment négociés par l'AFPC et des décisions arbitrales dans le secteur public élargi ;
- v. Les parties devraient négocier des salaires qui suivent l'inflation, comme cela a été le cas dans le passé ;
- vi. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont bien inférieurs à l'inflation, ce qui affecte le pouvoir d'achat des employés et ne tient pas compte de l'augmentation rapide des dépenses de base comme la nourriture et le logement ;

- vii. Le Canada a un marché du travail solide et un faible taux de chômage, ce qui fait que des salaires concurrentiels jouent un rôle important dans le recrutement et le maintien en poste ;
- viii. La proposition de l'employeur concernant les augmentations économiques est inférieure aux augmentations salariales établies et prévues sur le marché du travail canadien.

Par conséquent, le syndicat propose respectueusement des augmentations économiques générales qui sont concurrentielles. La mise en œuvre d'augmentations économiques générales qui suivent la courbe de l'inflation ne doit pas entrer en conflit avec les ajustements au marché proposés par le syndicat pour corriger les inégalités salariales dans les secteurs privé et public en dehors de la fonction publique fédérale. Par exemple, l'entente de principe de BCGEU qui a récemment été ratifiée tient compte des pressions inflationnistes persistantes et propose des ajustements au marché adaptés à la profession en cause.

APPENDICE A

TAUX DE RÉNUMÉRATION

L'AFPC propose augmenter tous les taux de rémunération pour les employés de l'unité de négociation EB comme suit :

À partir de 2021: 4.50%

À partir de 2022: 4.50%

À partir de 2023: 4.50%

La date d'entrée en vigueur devrait être considérée comme le jour suivant la date d'expiration de la convention collective.

APPENDICE A

RAISONS DU RAJUSTEMENT AU MARCHÉ PROPRES AU GROUPE EB

Introduction

Le syndicat a proposé des ajustements au marché pour tous les groupes professionnels. Ces propositions visent les objectifs suivants :

1. Une reconnaissance du travail inestimable accompli par les employés du secteur public, notamment pendant la récente pandémie de COVID.
2. Les rajustements au marché se fondent sur la correction des écarts salariaux entre nos membres et ceux qui font le même travail ou un travail similaire.
3. Les rajustements au marché, les indemnités et les modifications aux notes sur la rémunération visent à remédier aux inégalités passées et présentes, qu'elles soient dues à des transitions entre les grilles, à des questions touchant la réconciliation avec les Autochtones ou à des secteurs de l'économie occupés principalement par des femmes où le salaire offert ne correspond pas aux responsabilités et aux compétences apportées au travail.

Le syndicat propose les modifications suivantes à l'Appendice A.

Annexe A1

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels (en dollars) – taux régionaux, régime de rémunération de 12 mois

Le syndicat propose l'augmentation économique suivante pour le sous-groupe des enseignantes et des enseignants ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 12 mois afin d'atteindre notre objectif de garantir à nos membres un salaire juste et équitable comparable à celui des autres travailleuses et travailleurs.

- Rajustement au marché de 7 % pour tous les niveaux d'enseignement et d'expérience des enseignants.

Disposition transitoire :

Le syndicat propose la suppression du libellé de la disposition transitoire au paragraphe 6 pour la restructuration des taux de rémunération annuels régionaux des enseignants ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST répartis sur 12 mois pour les enseignants du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale ou du ministère des Pêches et des Océans, ainsi qu'un protocole d'entente pour corriger les iniquités de la disposition transitoire. Ce protocole d'entente fera en sorte que les enseignants dont l'année de travail est répartie sur 12 mois seront inscrits sur la grille salariale selon la pratique antérieure et conformément aux notes sur la rémunération de l'annexe A1, en fonction de leur expérience.

**Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST

6. ~~Disposition transitoire~~

~~La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur selon les dates déterminées par la disposition 2a)(ii) du nouvel appendice K – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employées et les employés admissibles seront rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale qui se rapproche le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce mouvement initial vers les nouveaux taux de rémunération, l'employé poursuivra sa progression dans les niveaux d'expérience en enseignement conformément à la note 19 sur la rémunération.~~

Raisonnement

Le syndicat propose un rajustement au marché pour combler l'écart salarial des enseignants de l'unité de négociation dont l'année de travail est répartie sur 12 mois.

Ces enseignants travaillent dans divers milieux – principalement au Service correctionnel du Canada (SCC) et au ministère de la Défense nationale (MDN) – mais il y en a aussi un petit nombre au ministère des Pêches et des Océans (MPO).

Selon les renseignements fournis par l'employeur, la plus grande concentration d'enseignants dont l'année de travail est répartie sur 12 mois se trouve dans la région de Kingston, en Ontario. Cela n'est pas étonnant, étant donné le nombre d'établissements du SCC dans cette région.

Le syndicat a localisé la convention collective de référence la plus proche afin de comparer les salaires de nos membres à ceux qui effectuent un travail identique ou similaire.

Cette entente de comparaison est conclue entre la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) et le conseil scolaire de district de Limestone (**pièce MA.1**). Les enseignants travaillant pour le conseil scolaire provincial et les enseignants EB dont l'année de travail est répartie sur 12 mois font le même travail ou un travail similaire, toutefois, les premiers travaillent pendant 10 mois de l'année, tandis que les membres EB travaillent toute l'année.

En tenant compte de cette différence dans le nombre d'heures de travail par an, le syndicat constate un écart salarial de 7 % entre les enseignants travaillant pour le conseil scolaire de district de Limestone et ceux dont l'année de travail est répartie sur 12 mois travaillant pour le gouvernement fédéral. Les grilles salariales originales et rajustées se trouvent à la **pièce MA.2**.

Le syndicat propose également la suppression de la note 6 sur la rémunération.

Au cours de la dernière ronde de négociations, les parties ont convenu de passer des taux de rémunération régionaux aux taux de rémunération nationaux pour les

enseignants dont l'année de travail est répartie sur 12 mois. Les membres ont été intégrés à la nouvelle grille nationale au taux le plus proche de leur taux de rémunération actuel, sans toutefois lui être inférieur. Les années d'expérience en enseignement n'ont malheureusement pas été prises en compte lors de l'intégration des membres à la nouvelle grille nationale, malgré le fait que l'inscription des enseignants dans les grilles de rémunération régionales a toujours été fondée sur ce même critère et que la nouvelle grille nationale est également fondée sur les années d'expérience en enseignement pour les nouveaux employés.

Cette transition a eu un effet négatif disproportionné sur nos membres qui travaillent au Québec et dans les Maritimes, car leurs taux de rémunération régionaux étaient nettement inférieurs aux autres taux de rémunération régionaux. Les titulaires de ces régions – dont beaucoup ont plus de 20 ans d'ancienneté et sont proches de la retraite – ont été gravement affectés.

Par exemple, prenons le cas d'un enseignant de niveau 4 au Québec ayant douze ans ou plus d'expérience en enseignement. Avant la conversion, cet enseignant gagnait 88 018 \$ par an (taux de rémunération régional du Québec pour une expérience complète en enseignement de 12 ans – un salaire de 73 348 \$ multiplié par 1,2. Cet employé aurait été placé sur la nouvelle grille au niveau 4, mais avec une expérience en enseignement de 7 ans, car ce montant de 90 899 \$ est le plus proche, mais pas inférieur, au montant précédent.

Cet enseignant, qui apporte 12 ans ou plus d'expérience à la classe, n'est pas reconnu comme il se doit pour son expérience en étant payé à un taux de rémunération établi pour les enseignants possédant 7 ans d'expérience.

Si ce même enseignant ayant 12 ans d'expérience avait plutôt postulé pour un poste au gouvernement fédéral après la mise en œuvre de la grille nationale et avait été embauché à titre de nouvel employé, il aurait reçu 101 446 \$, soit le taux de rémunération d'un enseignant ayant 12 ans d'expérience, alors que son collègue ayant également 12 ans

d'expérience reçoit 90 899 \$, soit le taux de rémunération d'un enseignant ayant 7 ans d'expérience. Cela lèse effectivement les employés qui ont plus d'années de service au gouvernement fédéral, ce qui n'est clairement pas l'intention de la grille salariale.

Au Québec, les membres touchés signalent également à l'AFPC qu'ils prévoient prendre leur retraite dans un avenir rapproché. Parce qu'ils ont tant d'années d'expérience en enseignement qui n'ont pas été reconnues, leurs cinq dernières années de rémunération ne correspondront pas au taux de salaire. Des membres qui ont donné des décennies de leur vie professionnelle au gouvernement du Canada ne seront pas pleinement reconnus et correctement rémunérés pour leurs services dans leur vieillesse.

Annexe A1-2

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST), taux de rémunération annuels, régime de rémunération sur 10 mois

Enseignants, Affaires indiennes et du Nord Canada, Régime de rémunération sur 10 mois

Le syndicat propose l'augmentation économique suivante pour le sous-groupe des enseignants ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois travaillant pour Services aux Autochtones Canada afin d'atteindre notre objectif de garantir à nos membres un salaire juste et équitable comparable à celui des autres travailleurs :

- Tous les taux de l'Ontario bénéficieront d'une augmentation de 4,3 %
- Tous les taux de l'Alberta bénéficieront d'une augmentation de 5,2 %

Raisonnement

En Ontario, les enseignants occupant un poste ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois travaillent dans six écoles de la réserve des Six Nations, dans le sud-ouest de l'Ontario, près de Brantford, et dans une école de la réserve des Premières Nations Mohawk, au nord-est de Belleville. Par conséquent, le syndicat a utilisé comme comparateur approprié le conseil scolaire provincial le plus proche géographiquement du lieu de travail de la plupart de nos membres, soit le conseil scolaire de district de Grand Erie.

En Alberta, des enseignants occupant un poste ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois travaillent à l'École Le Goff de Cold Lake. De même, le syndicat a choisi le conseil scolaire provincial le plus proche : la division scolaire Northern Lights. L'analyse du syndicat sur les écarts salariaux entre les enseignants fédéraux et leurs homologues provinciaux se trouve à la **pièce MA.3**.

Sur la base des informations sur la rémunération fournie au syndicat par l'employeur au début des négociations, le syndicat calcule la répartition des enseignants dont l'année de travail est répartie sur 10 mois par niveau comme suit :

Enseignants de l'Ontario dont l'année de travail est répartie sur 10 mois

Niveau	Nombre d'employés	% du total de la province
1	1	1 %
2	3	3 %
3	4	3 %
4	19	17 %
5	25	22 %
6	63	55 %
Total	115	

Enseignants de l'Alberta dont l'année de travail est répartie sur 10 mois

Niveau	Nombre d'employés	% du total de la province
4	4	80 %
5	1	20 %
Total	5	

Nota : Les données de l'employeur ne font état d'aucun enseignant dont l'année de travail est répartie sur 10 mois en Alberta aux niveaux 1 à 3 ou au niveau 6.

Enseignants de l'Ontario dont l'année de travail est répartie sur 10 mois

Comme nous l'avons indiqué plus haut, la majorité des enseignants dont l'année de travail est répartie sur 10 mois se trouvent à Six Nations, ce qui rend le comparateur du conseil scolaire de district de Grand Erie le plus approprié.

Au niveau le plus élevé, avec dix ans d'expérience d'enseignement, le syndicat constate une différence de 4,3 % entre le salaire 2020 versé à ses membres et le salaire versé aux enseignants faisant le même travail ou un travail similaire, au sein du conseil scolaire de Grand Erie⁵². L'écart salarial aux niveaux inférieurs est encore plus important. Par exemple, en comparant un enseignant provincial de niveau A3 de Grand Erie à un enseignant fédéral de niveau 5 (tous deux avec dix ans d'expérience), on obtient un écart de -10,7 %.

Le syndicat propose un rajustement au marché très raisonnable de 4,3 %, axé sur l'atteinte de la parité au niveau de classification le plus élevé. Nous l'avons fait en tenant compte du fait que, comme indiqué ci-dessus, 55 % des enseignants sont au niveau 6, et 22 % au niveau 5 dans la grille salariale de l'Ontario.

Plutôt que de proposer des augmentations plus importantes du rajustement au marché aux niveaux de classification inférieurs, le syndicat propose que ce rajustement au marché soit appliqué à l'ensemble de la grille salariale afin de maintenir la relativité interne.

Enseignants de l'Alberta dont l'année de travail est répartie sur 10 mois

En Alberta, le syndicat propose un rajustement au marché de 5,2 % pour combler l'écart salarial entre nos membres et ceux qui font le même travail ou un travail similaire dans la province. Nous avons utilisé la plus récente échelle salariale en vigueur pour comparer les enseignants provinciaux de la division scolaire Northern Lights aux enseignants fédéraux en Alberta. Une augmentation de 5,2 % est une proposition juste et raisonnable,

⁵²

car il s'agit de la différence en pourcentage entre le taux de salaire des enseignants provinciaux et fédéraux en Alberta.

Le tableau ci-dessous illustre la différence en pourcentage entre les enseignants fédéraux et provinciaux en Alberta pour les trois niveaux d'expérience d'enseignement les plus élevés. Il est important de noter que pour les niveaux 4, 5 et 6, les enseignants fédéraux ont besoin de dix ans d'expérience d'enseignement pour atteindre le taux maximum par niveau. Cependant, au niveau provincial, les enseignants provinciaux n'ont besoin que de neuf ans. La proposition du syndicat d'un rajustement salarial de 5,2 % est tout à fait raisonnable, surtout si l'on considère qu'il y a des écarts salariaux plus importants aux niveaux inférieurs. Le syndicat a proposé le même rajustement au marché à tous les niveaux pour maintenir la relativité interne.

Niveau/expérience d'enseignement	Taux de salaire des enseignants fédéraux	Taux de salaire des enseignants dans les provinces	% d'écart entre les enseignants fédéraux et provinciaux (division scolaire Northern Lights)
Niveau 4, Expérience 10	88 988 \$	94 369 \$	-6,0 %
Niveau 5, Expérience 10	92 606 \$	97 829 \$	-5,5 %
Niveau 6, Expérience 10	96 331 \$	101 307 \$	-5,2 %

ED-EST Régimes de rémunération des directrices et directeurs adjoints et des directrices et directeurs

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes pour le sous-groupe ED-EST des directeurs et directeurs adjoints travaillant pour Services aux Autochtones Canada afin d'atteindre notre objectif de garantir que nos membres reçoivent un salaire juste et équitable comparable à celui des autres travailleurs :

- Suppression des taux de niveau I pour le directeur et le directeur adjoint
- Suppression du libellé de la note sur la rémunération concernant les exigences (voir ci-dessous)
 - Les titulaires qui n'ont pas de qualification provinciale de directeur d'école, là où elle est maintenant requise, bénéficient de droits acquis
 - Tous les taux de l'Ontario bénéficieront d'une augmentation de 4,3 %
 - Tous les taux de l'Alberta bénéficieront d'une augmentation de 5,2 %

Note sur la rémunération :

- 1) Suppression du libellé de la note sur la rémunération concernant les exigences :

Certification professionnelle de directeur d'école et de directeur adjoint

Les employés nommés à des postes de direction d'école doivent détenir un brevet d'enseignement en vigueur délivré par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et des enseignants de la province dans laquelle l'école est située et ~~devraient~~ **doivent** avoir une qualification provinciale de directeur d'école dans la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale dans la zone géographique où cette qualification est exigée pour les directeurs adjoints et les directeurs d'école employés par les conseils scolaires publics dans les écoles élémentaires et secondaires.

~~Exigences en matière de formation du directeur ou du directeur adjoint~~

~~a. Niveau 1 : pour être placé à ce niveau, un employé doit avoir :~~

~~i. au minimum, un baccalauréat en éducation et un brevet d'enseignement en vigueur délivrés par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et des enseignants de la province dans laquelle l'école est située.~~

~~b. Niveau 2 : pour être placé à ce niveau, un employé doit avoir :~~

~~i. une maîtrise en éducation et un brevet d'enseignement en vigueur délivré par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et des enseignants de la province où se trouve l'école, qui comprend une qualification de directeur d'école sur le brevet d'enseignement lorsque la réglementation provinciale l'exige.~~

Raisonnement

Il existe des écarts de rémunération entre les directeurs d'école et les directeurs adjoints fédéraux et leurs homologues provinciaux, qui ont été déterminés en comparant le conseil scolaire de district de Grand Erie provincial avec nos membres. Pour maintenir la relativité interne entre les directeurs d'école, les directeurs adjoints et les enseignants, le syndicat

propose un rajustement au marché de 4,3 % en Ontario pour les directeurs d'école et les directeurs adjoints.

Le syndicat a comparé les salaires versés par le conseil scolaire de district de Grand Erie en examinant la divulgation publique des salaires des cadres supérieurs du secteur public provincial pour 2020 – la « liste de divulgation ontarienne » (**pièce MA.6**) et a constaté un écart salarial important entre les directeurs d'école et les directeurs adjoints dans les écoles fédérales par rapport à l'école provinciale de référence. Les tableaux ci-dessous montrent les différences en pourcentage et en dollars entre les directeurs adjoints et les directeurs adjoints fédéraux (niveau 1, échelon 4 et niveau 2, échelon 4) et provinciaux.

Année scolaire 2020	Taux de salaire fédéral – niveau 1, échelon 4	Salaire provincial le plus élevé	Écart (\$)	Écart (%)
Directeur	109 288 \$	141 284,30 \$	31 996 \$	29 %
Directeur adjoint	100 451 \$	122 464,98 \$	22 014 \$	22 %

Année scolaire 2020	Salaire fédéral maximal – niveau 2, échelon 4	Salaire provincial le plus élevé	Écart (\$)	Écart (%)
Directeur	123 755 \$	141 284,30 \$	17 529 \$	14 %
Directeur adjoint	114 916 \$	122 464,98 \$	7 549 \$	7 %

Pour l'année scolaire 2020, le salaire d'un directeur d'école de niveau 1, échelon 4, en Ontario était de 109 288 \$. S'il recevait son plein salaire au cours de sa quatrième année dans cette fonction, un directeur d'école de niveau 1 serait toujours moins bien loti que le directeur d'école publique provincial le moins bien payé, qui touchait 109 856,96 \$ (comme le montre la pièce). Plus précisément, il gagnerait 13,9 % de moins que le directeur d'école moyen de Grand Erie (payé 124 437 \$). Pour les directeurs adjoints, le salaire au niveau 1, échelon 4, est de 22 % inférieur au salaire du directeur adjoint provincial le plus élevé.

Les tableaux ci-dessus démontrent également que l'écart en pourcentage entre les rémunérations fédérales et provinciales des directeurs d'école et des directeurs adjoints est plus faible au taux normal du niveau 2.

Afin de réduire l'écart important entre les salaires fédéraux et provinciaux, notamment en ce qui concerne les plus bas salaires, le syndicat propose de supprimer la grille salariale du niveau I et de faire passer tous les titulaires au niveau II. Cette structure salariale s'harmonise mieux avec la structure salariale provinciale, qui ne comporte pas deux niveaux de rémunération.

La rémunération de ces postes dans les conseils scolaires de l'Alberta est quelque peu différente de celle de l'Ontario. Les administrateurs reçoivent un salaire de base d'enseignant auquel s'ajoute une indemnité de directeur adjoint ou de directeur d'école, selon le nombre d'élèves de l'école.

Selon les données de l'employeur, il y a un directeur adjoint et un directeur d'école en Alberta. Nous avons examiné la différence entre le salaire de ces deux employés et ce qu'ils gagneraient si leur école fédérale était une école publique provinciale accueillant le même nombre d'élèves.

Le directeur d'école de l'Alberta dans cette unité de négociation était payé 92 873 \$ en 2020, ce qui le situait à l'échelon 1 du niveau I, tandis que le directeur adjoint était payé 98 039 \$ en 2020, ce qui le situait à l'échelon 4 du niveau I.

En vertu de la convention collective conclue entre la division scolaire Northern Lights et l'Alberta Teachers' Association (ATA) (**pièce MA.7**), comme nous l'avons mentionné, les directeurs et les directeurs adjoints reçoivent un montant complémentaire par rapport au salaire des enseignants, proportionnellement au nombre d'élèves dans l'école, avec un montant minimum de 25 000 \$ pour les directeurs et la moitié de ce montant pour les directeurs adjoints (articles 4.2.1–4.2.2). Comme l'École Le Goff compte moins de 100 élèves, le minimum s'appliquerait.

En supposant que le directeur et le directeur adjoint ont suivi une formation de base en enseignement de quatre ans (article 3.2.3.1 de l'entente de l'ATA) et qu'ils ont acquis neuf ans d'expérience en enseignement avant d'accéder au poste de directeur ou de directeur adjoint, nous supposons un salaire de base de 94 369 \$ avec une indemnité supplémentaire de 25 000 \$ pour le directeur et de 12 500 \$ pour l'adjoint.

	École Le Goff – salaire fédéral réel (2020)	Salaire dans la division scolaire de Northern Lights (en supposant une formation d'enseignant de 4 ans et une expérience d'enseignement de 9 ans)	Écart (\$)	Écart (%)
Directeur	98 039 \$	119 396 \$	21 357 \$	21,8 %
Directeur adjoint	92 873 \$	106 896 \$	14 023 \$	15,1 %

Si le directeur adjoint ou le directeur fédéral avaient cinq ou six ans d'expérience d'enseignement, l'écart serait encore plus grand.

La proposition du syndicat de supprimer le niveau I, de faire passer tous les titulaires au niveau II et d'ajouter un rajustement au marché de 5,2 % est très raisonnable et comble l'écart salarial susmentionné. Au taux du poste – un salaire annuel de 119 201 \$ – ils ne sont que légèrement derrière les 119 396 \$ par an qu'ils gagneraient s'ils étaient employés dans l'école provinciale voisine.

La proposition du syndicat assurera et maintiendra la relativité interne entre les directeurs, les directeurs adjoints et les enseignants.

Le syndicat propose également de modifier et de supprimer la note 9 sur la rémunération. Nos recherches montrent que l'exigence de détenir une maîtrise – comme le prévoit la note sur la rémunération actuelle – ne correspond pas aux exigences provinciales de

l'Ontario pour obtenir la qualification de directeur d'école. Le syndicat estime que ce qui est plus important, c'est que les directeurs d'école adjoints et les directeurs d'école *doivent* posséder les exigences établies par les administrations scolaires provinciales où ils travaillent, en plus d'un brevet d'enseignement en vigueur.

Pour être considéré comme qualifié pour devenir directeur d'école en Ontario, un enseignant doit suivre le Programme menant à la qualification de directeur d'école (PQD) (**pièce MA.8**). Pour être admis à un programme PQD, un candidat ou une candidate doit être membre en règle de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et posséder un ensemble de préalables universitaires et professionnels (voir **annexe pour une liste exhaustive de ces exigences**). L'un de ces préalables *peut être* une maîtrise, mais il n'y a aucune *exigence* de détenir une maîtrise.

Tous les titulaires qui ne correspondent pas à ces exigences actuellement devraient bénéficier d'une clause de droits acquis dans leur rôle de directeur ou de directeur adjoint.

Annexe A5

Taux de rémunération annuels du Groupe de soutien de l'enseignement (EU)

Groupe de soutien de l'enseignement (ED-EU) – TEA

Pour les employés du sous-groupe des aides-enseignants (EU-TEA), le syndicat propose ce qui suit :

- Tous les taux de l'Ontario bénéficieront d'une augmentation de 4,3 %
- Tous les taux de l'Alberta bénéficieront d'une augmentation de 5,2 %

Le syndicat propose ces rajustements au marché afin de maintenir la relativité interne entre les enseignants à 10 mois, les éducateurs de la petite enfance, les aides-enseignants, les directeurs adjoints et les directeurs d'école qui travaillent les uns à côté des autres.

Nouveau sous-groupe – EU-ECE (Éducateurs de la petite enfance)

Le syndicat propose un nouveau sous-groupe pour les éducateurs de la petite enfance : EU-ECE. Le nouveau sous-groupe couvrirait les éducateurs de la petite enfance dans les écoles primaires, qui ne sont actuellement que dans le district scolaire des Six Nations. Le tableau suivant est une présentation de la grille salariale pour le nouveau sous-groupe EU-ECE.

Une grille nationale EU-ECE							
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
1 ^{er} juillet 20 21	43 012 \$	44 746 \$	46 501 \$	48 250 \$	50 004 \$	51 742 \$	53 498 \$

Le syndicat propose l'introduction de ce sous-groupe pour combler les lacunes de la convention collective découlant des changements intervenus dans les écoles publiques provinciales de l'Ontario.

En 2014, le gouvernement provincial de l'Ontario a considérablement développé la « prématernelle », qui s'ajoute à la « maternelle » préexistante. Lorsque la prématernelle a été élargie, les écoles fédérales ont imité le développement provincial. Dans les écoles publiques provinciales, tant en prématernelle qu'en maternelle, les écoles embauchent des éducateurs de la petite enfance (ECE) agréés pour aider les enseignants à gérer des classes très chargées d'enfants de 3, 4 et 5 ans. Cependant, lorsque des ECE agréés ont été embauchés par l'employeur pour travailler en prématernelle et en maternelle, ils ont été classés dans le sous-groupe des aides-enseignants (EU-TEA). Cela n'est pas approprié, étant donné que les postes ne sont pas les mêmes.

De plus, d'après nos recherches, les aides-enseignants (désignés ainsi dans les écoles publiques provinciales) travaillent dans des classes de niveaux plus élevés et arrivent avec un ensemble d'exigences et de compétences différentes de celles des ECE. Dans le comparateur provincial, le conseil scolaire de district de Grand Erie, les ECE reçoivent un salaire plus élevé que les aides-enseignants pour reconnaître les différentes exigences requises et les fonctions du poste.

Le syndicat propose donc un nouveau sous-groupe ECE. Le taux de rémunération proposé pour le sous-groupe ECE est basé sur une prime de 9 % au-dessus du taux de l'UE-TEA de l'Ontario, qui reflète l'écart salarial entre le taux normal des ECE et celui des aides-enseignants travaillant pour le conseil scolaire de district de Grand Erie.

Grand Erie/Fédération des enseignantes et des enseignantes de l'élémentaire de l'Ontario ECE Taux horaire	28,31 \$
Aide-enseignant Grand Erie/SCFP	25,76 \$
% d'écart	9,9 %

Remarques : Les deux tarifs sont en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2020.

Pour parvenir à la grille proposée pour le nouveau sous-groupe ECE, nous avons appliqué le rajustement au marché proposé de 4,3 % à la grille salariale EU-TEA, puis la prime de 9,0 %.

Toutes les autres classifications du Groupe de soutien de l'enseignement (EU) – Groupe de soutien de l'enseignement – Moniteur de langue-1 (EU-LAI-1); Groupe de soutien de l'enseignement – Éducation physique-1 (EU-PEI 1), Groupe de soutien de l'enseignement – Éducation physique-2 (EU-PEI 2)

Le syndicat propose, afin de maintenir la relativité interne avec les autres classifications EU, des rajustements au marché de 4,3 % pour les autres employés EU.

Sur la base des données fournies par l'employeur au cours des négociations, cette augmentation du marché toucherait un total de trois employés à l'échelle nationale.

Harmonisation :

Enfin, suite aux rajustements au marché pour les enseignants dont l'année de travail est répartie sur 10 mois (ED-EST de 10 mois), les directeurs et directeurs adjoints, les ED-EU (ECE) et les ED-EU-TEA, le syndicat propose l'harmonisation, vers le haut, des aides-

enseignants, des enseignants, des directeurs adjoints et des directeurs dans les grilles salariales nationales.

Le syndicat demande respectueusement cette harmonisation, car il s'est battu pendant des décennies pour le principe « à travail égal, salaire égal » et a cherché à passer de grilles salariales régionales à des grilles salariales nationales.

Il est inacceptable que les employés du gouvernement du Canada continuent d'être moins bien payés dans une région du pays que dans d'autres pour faire le même travail dans la même classification pour le même employeur.

Le syndicat soumet également respectueusement à la Commission le fait que l'uniformité salariale et la réduction de l'écart salarial avec les comparateurs provinciaux sont des questions sérieuses étant donné le contexte historique et colonial unique dans lequel le gouvernement du Canada administre ses écoles. En vertu de l'article 175 de la LRTSPF, la Commission a toute latitude pour prendre en considération « les facteurs qui, à son avis, sont pertinents » dans ses recommandations.

Un facteur pertinent que le syndicat demande respectueusement à la Commission de prendre en considération est que, bien que la réconciliation soit une priorité notable du gouvernement du Canada, les seuls employés de la convention collective qui occupent un poste EB encore soumis à de telles structures salariales régionales sont les travailleurs de l'éducation qui œuvrent auprès d'enfants autochtones dans des écoles situées dans des réserves.

Étant donné le sous-financement historique à long terme et bien documenté de l'enseignement des Premières Nations par le gouvernement fédéral, le maintien d'un écart salarial continu entre les enseignants fédéraux et provinciaux et entre les enseignants fédéraux eux-mêmes envoie un message troublant aux élèves des Premières Nations et à leur communauté, dans les faits sinon dans l'intention. Essentiellement, le gouvernement du Canada continue d'envoyer un message très clair

selon lequel les écoles des Premières Nations ne méritent tout simplement pas d'avoir des enseignants qui « valent » autant que ceux des écoles non autochtones, et que les taux de rémunération régionaux sont acceptables pour les employés de l'éducation fédéraux qui travaillent dans les écoles des Premières Nations, mais que les autres travailleurs de l'éducation au service de l'employeur (qui enseignent à une clientèle différente) méritent une grille nationale.

Le syndicat soutient que cette situation est profondément troublante compte tenu de l'importance accordée à la réconciliation par le gouvernement du Canada et espère que la Commission jugera bon de recommander que cette question soit résolue.

Sous-groupe « Enseignement des langues » (ED-LAT)

ED-LAT 1

Le syndicat propose ce qui suit :

- Augmentation de 2,8 % pour tous les échelons, à l'exception de l'échelon final de chaque niveau où le syndicat propose plutôt les augmentations suivantes :
 - Niveau 1, échelon 12 : 5,9 %
 - Niveau 2, échelon 13 : 5,7 %
 - Niveau 3, échelon 13 : 5,6 %
 - Niveau 4, échelon 13 : 5,6 %

ED-LAT 2

Le syndicat propose ce qui suit :

- Augmentation de 2,8 % pour tous les échelons, à l'exception de l'échelon final de chaque niveau où le syndicat propose plutôt les augmentations suivantes :
 - Niveau 1, échelon 12 : 5,9 %
 - Niveau 2, échelon 13 : 5,7 %
 - Niveau 3, échelon 13 : 5,6 %
 - Niveau 4, échelon 13 : 5,6 %

Raisonnement

La proposition du syndicat vise à combler l'écart salarial entre les employés ED-LAT employés par le Conseil du Trésor en vertu de la convention collective du groupe EB et les employés occupant des postes ED-LAT au service de l'Agence du revenu du Canada

et assujettis à la convention du groupe Vérification, finances et sciences (VFS) négociée avec l'IPFPC. Elle vise également à maintenir la relativité interne entre LAT-1 et LAT-2.

Au niveau LAT-1, l'écart entre le groupe EB et l'ARC est démontré dans la **pièce MA.9**.

La proposition du syndicat comble l'écart salarial entre ED-LAT-1 et IPFPC LAT-1.

Le syndicat souhaite être clair au sujet d'une autre divergence : la convention VFS comporte un échelon salarial de plus à chaque niveau (13 échelons au niveau 1, 14 échelons aux niveaux 2 à 4). Le syndicat ne propose pas un échelon supplémentaire, mais une augmentation plus élevée à l'échelon supérieur actuel pour combler l'écart. Le syndicat ne souhaite pas non plus créer une dynamique selon laquelle l'AFPC et l'IPFPC augmentent continuellement le nombre d'échelons pour créer de nouveaux taux supérieurs pour les membres à chaque ronde. À long terme, cela signifierait qu'il faudrait de plus en plus de temps aux employés pour atteindre le taux de rémunération normal.

Afin de maintenir la relativité interne entre LAT-1 et LAT-2 et de reconnaître les responsabilités supplémentaires du poste LAT-2, le syndicat propose d'appliquer le rajustement au marché pour LAT-1 et de l'appliquer de manière identique à LAT-2. Le syndicat est conscient que cela donnerait un taux différent de celui qui est en place dans la convention AFS pour LAT-2. La convention VFS prévoit le taux de base LAT-1, applicable à leur expérience en matière d'éducation, et applique ensuite une indemnité de professeur principal de 4 000 \$ par an (**pièce MA.10**). Il n'y a donc pas de grille salariale séparée pour la classification LAT-2 dans la convention VFS.

Le syndicat soutient qu'un système basé sur des indemnités forfaitaires fausse la relativité interne. En tant que telle, la proposition du syndicat de maintenir la relativité interne entre LAT-1 et LAT-2 est conçue pour respecter l'article 175(c) de la LRTSPF.

Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS)

ED-EDS

Le syndicat propose :

- À chaque niveau : nouvel échelon supérieur
- Rajustement de tous les échelons existants à tous les niveaux (approx.) 2,8 %

Raisonnement

Le syndicat propose de combler l'écart salarial entre les employés ED-EDS travaillant pour l'administration publique centrale et ceux travaillant pour l'ARC (groupe VFS) (**pièce MA.11**).

Cela nécessiterait un rajustement au marché d'environ 2,8 % pour tous les échelons et niveaux existants, ainsi qu'un nouvel échelon supérieur à chaque niveau.

Actuellement, les taux de salaire des employés occupant des postes EB ED-EDS sont de 5,7 % à 6,1 % inférieurs à ceux de leurs collègues VFS ED-EDS à l'ARC, comme le montre le tableau ci-dessous :

Comparaison des taux de salaire			
	EB ED-EDS 2020	VFS ARC- IPFPC 2020	% d'écart par rapport à ARC
EDS-1	82 698 \$	87 754 \$	-6.1%
EDS-2	90 327 \$	95 569 \$	-5.8%
EDS-3	96 441 \$	102 062 \$	-5.8%
EDS-4	103 172 \$	109 071 \$	-5.7%
EDS-5	111 273 \$	117 644 \$	-5.7 %

Le syndicat avance respectueusement qu'il est tout à fait juste et raisonnable que les employés occupant un poste ED-EDS dans le cadre de la convention EB reçoivent une rémunération égale à celle des employés de l'ARC occupant la même classification et effectuant un travail identique ou similaire dans le cadre de la convention AFS.

Groupe Bibliothéconomie (LS)

LS

Le syndicat propose :

- Suppression de l'échelon inférieur pour les 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 %)
- Rajustement au marché de 10,0 % après la restructuration

Raisonnement

La proposition du syndicat comble l'écart salarial entre les employés LS assujettis à la convention collective EB (« EB-LS ») et les employés LS employés par la Bibliothèque du Parlement et assujettis à la convention collective négociée entre la Bibliothèque et l'Alliance de la fonction publique du Canada (qui sera appelée « LS parlementaire »). Il existe des différences importantes entre les EB-LS et les LS parlementaires. Il existe également des différences, bien que moins prononcées, entre les employés EB-LS et les employés LS de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) et assujettis aux conventions collectives négociées entre ces employeurs et l'IPFPC.

Premièrement, les LS parlementaires travaillent trente-cinq heures par semaine (**pièce MA.12**), tandis que les EB-LS travaillent trente-sept heures et demie par semaine conformément à l'article 43.01. Le syndicat a donc ajusté les heures des LS parlementaires pour refléter ce différentiel, en multipliant le taux de salaire des LS parlementaires par (37,5/35).

Deuxièmement, les LS parlementaires sont, au moment de la rédaction du présent document, sans convention collective. La dernière augmentation des salaires des LS parlementaires a eu lieu le 1^{er} septembre 2019. Nous avons supposé une augmentation salariale de 1,5 % afin d'effectuer une comparaison des taux salariaux de 2020.

Troisièmement, il existe trois classifications des LS parlementaires : LS-01, LS-02 et LS-03, tandis que EB-LS a les classifications LS-1 à LS-5.

La répartition de l'EB-LS par classification est la suivante :

Classement	Nombre d'employés	% du total
LS-1	1	0,4 %
LS-2	110	48,7 %
LS-3	89	39,4 %
LS-4	18	8,0 %
LS-5	8	3,5 %
TOTAL	226	100 %

Source : Divulgarion de l'employeur au 31 mars 2021.

Ces données révèlent que 88,5 % des employés EB-LS (c'est-à-dire, LS-1 à LS-3) ont un comparateur clair dans le LS parlementaire.

Quatrièmement, les LS parlementaires et les EB-LS n'ont pas le même nombre d'échelons de rémunération. La divergence est la suivante :

Nombre d'échelons de rémunération

	LS parlementaire	EB LS
LS-1	7	8
LS-2	6	5
LS-3	6	5
LS-4	<i>Pas de LS-4</i>	6
LS-5	<i>Pas de LS-5</i>	6

Sur la base de ce qui précède, le syndicat calcule l'écart de rémunération comme suit :

LS-1	EB – 2020	Bibliothèque du Parlement – 2019	Rajusté à 37,5 h/sem	Augm. de 1,5 % en 2020	Écart en %
1	64 907 \$	66 822 \$	71 5	72 669	-12,0 %
2	66 917 \$	68 776 \$	73 6	74 794	-11,8 %
3	68 929 \$	70 721 \$	75 7	76 909	-11,6 %
4	70 940 \$	72 669 \$	77 8	79 028	-11,4 %
5	72 947 \$	74 619 \$	79 9	81 148	-11,2 %
6	74 959 \$	76 570 \$	82 0	83 270	-11,1 %
7	76 970 \$	79 940 \$	85 6	86 935	-12,9 %
8	78 982 \$	s.o.			
LS-2					
1	71 775 \$	71 757	76 8	78 036	-8,7 %
2	74 142 \$	74 264	79 5	80 762	-8,9 %
3	76 511 \$	76 755	82 2	83 471	-9,1 %
4	78 870 \$	79 332	84 9	86 274	-9,4 %
5	81 385 \$	81 997	87 8	89 172	-9,6 %

6	s.o.	85 934	92 0	93 453	
LS-3					
1	83 960 \$	81 470	87 2	88 599	-5,5 %
2	86 661 \$	84 325	90 3	91 703	-5,8 %
3	89 352 \$	87 143	93 3	94 768	-6,1 %
4	92 051 \$	90 050	96 4	97 929	-6,4 %
5	94 746 \$	93 058	99 7	101 20	-6,8 %
6	s.o.	97 431	104	105 95	

La comparaison des taux de salaire entre les classifications EB-LS et LS parlementaire est encore plus importante pour les LS-2 et LS-3, montrant une variable de -14,8 % et -11,8 % :

Comparaison des taux de salaire			
	EB-2020	Bibliothèque du Parl.	% écart
LS-1	78 982 \$	86 935 \$	-10,1 %
LS-2	81 358 \$	93 453 \$	-14,8 %
LS-3	94 746 \$	105 956 \$	-11,8 %

Les employés LS-2 et LS-3 représentent 88,1 % de l'ensemble des employés EB-LS.

Il existe également des différences importantes, bien que moins substantielles, entre les taux de salaire des employés EB-LS et ceux des employés ARC et CNRC LS, montrant une variable entre 0 % et -3,4 % :

Comparaison des taux de salaire					
	EB AFPC-SCT 2020	VFS IPFPC-ARC 2020	CNRC-IPFPC 2020	% d'écart en % par rapport à l'ARC	% d'écart par rapport à CNRC
LS-1	78 982 \$	81 235 \$	79 113 \$	-2,9 %	-0,2 %
LS-2	81 385 \$	83 862 \$	81 379 \$	-3,0 %	0,0 %
LS-3	94 746 \$	97 731 \$	94 906 \$	-3,2 %	-0,2 %
LS-4	102 598 \$	106 040 \$	102 770 \$	-3,4 %	-0,2 %
LS-5	121 947 \$	125 743 \$	122 153 \$	-3,1 %	-0,2 %

En somme, les EB-LS souffrent d'un taux de rémunération inférieur à celui de leurs collègues employés par l'ARC, le CNRC ou la Bibliothèque du Parlement.

PARTIE 3

ENJEUX NON RÉGLÉS DU GROUPE EB

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Proposition syndicale

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 19.03, un congé de maladie payé ~~peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur~~ **est être accordé** pour une période maximale de ~~deux cent deux quatre-vingt-sept virgule cinq (202,5-187,5)~~ **deux cent deux** heures, sous réserve de la déduction anticipée 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 dans d'autres circonstances que celles précisées au paragraphe 19.04. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**

19.10 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût du certificat et du transport aller-retour pour aller chez le médecin lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé d'un maximum d'une demi-journée pour l'obtention du certificat, sans que cela empiète sur ses crédits de congé.

Proposition de l'employeur

L'Employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Justification

Au paragraphe 19.04, le syndicat propose des changements concernant le processus d'attribution des crédits de congé de maladie anticipé. Nous proposons de supprimer le libellé selon lequel l'attribution de crédits de congé de maladie anticipé est à la discrétion de l'employeur. On ne souhaite à personne de se retrouver dans une situation où elle doit demander des crédits de congé de maladie anticipé. Mais si elle fait, c'est parce le besoin y est.

Au paragraphe 19.09, nous proposons d'ajouter la possibilité d'emprunter un plus grand nombre d'heures de congé, moyennant l'approbation de l'employeur, car les membres ont mentionné qu'il y avait des cas dans lesquels un congé de 202,5 heures serait insuffisant.

Si l'employeur demande aux personnes salariées de présenter un certificat médical, il doit prendre en charge tous les coûts liés à l'obtention du certificat. La personne salariée ne devrait pas déboursier de l'argent pour satisfaire à une exigence qui lui est imposée par l'employeur. Ce principe a été reconnu ailleurs dans la fonction publique fédérale, comme en témoignent les conventions collectives conclues à la Chambre des communes (**opératrices et opérateurs de scanographe 19.09, exploitation et services postaux 21.09 b), Comptes-rendus et traitement de textes 21.09 b))** et à la Bibliothèque du Parlement (**sous-groupe des techniciens de bibliothèque et des services généraux de bureau 20.09, et bibliothéconomie 20.09**). De ce fait, le syndicat propose simplement que l'employeur accorde le même traitement que celui qui s'applique actuellement à d'autres fonctionnaires fédéraux.

Le Syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 21.05

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Proposition syndicale

21.05

a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à tarif **double (2) 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 **de deux (2) fois d'une 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.

Justification

Enfin, le syndicat revendique dans le paragraphe 21.05 que tout travail effectué durant un jour férié payé soit rémunéré à temps double. Ce changement a pour but de refléter celui qui a été apporté à l'article 48.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 22.13

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Proposition syndicale

- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe 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 un membre de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. pour 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 22.12 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 proche en phase terminale, membre de la famille.**
- 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.

Proposition de l'employeur

L'Employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Justification

Le syndicat avance plusieurs propositions importantes dans le présent article.

Le syndicat souhaite **faire passer de 37,5 à 75 le nombre d'heures de congé pour obligations familiales offert annuellement à l'employé-e**. La pression que subissent les employé-e-s qui doivent s'occuper de membres de leur famille tout en travaillant à temps plein s'est accrue ces dernières années, et le nombre d'heures de congé qui leur est accordé est insuffisant. Cette pression est encore plus forte pour les femmes et les chefs de ménages monoparentaux, qui ont beaucoup plus d'obligations familiales.

Depuis quelques décennies, les tendances ont fait en sorte que les femmes ont des enfants de plus en plus tard dans la vie. Selon des économistes, ces tendances s'expliquent par le fait que les femmes restent aux études plus longtemps pour obtenir des emplois mieux rémunérés, ce qui a été favorable au marché du travail et à l'économie⁵³.

Conjuguée à d'autres facteurs comme le vieillissement de la population, le départ de plus en plus tardif des enfants à charge du domicile familial et la difficulté pour les familles de plus en plus restreintes de s'occuper des parents vieillissants, cette situation ne fait qu'alourdir les obligations des proches aidants, communément appelés la « génération sandwich », soit la génération des adultes d'âge moyen qui s'occupent à la fois de leurs

⁵³ Gibson, J. 2019. « Who's having babies – and when – has changed dramatically in Canada ». <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/canada-women-fertility-rates-kneebone-university-study-1.5110369>

enfants et de leurs parents vieillissants⁵⁴. Et cette situation ne changera pas, à en juger par les tendances sociales.

La convention collective signée avec l'ARC⁵⁵ bonifie ces congés, qui sont passés de 37,5 à 45 heures par année financière (article 42.01). La convention collective entre l'ARC (groupe Vérification, finances et sciences) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada⁵⁶ offre elle aussi 45 heures par année financière aux personnes salariées (article 17.13).

Dans ce même article, le syndicat souhaite ajouter « **pour visiter un membre de la famille en phase terminale** » à la liste des circonstances dans lesquelles l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée. Les personnes salariées ne devraient pas être privées de la possibilité d'être au chevet d'un membre de la famille en fin de vie. Un membre de la famille peut se retrouver en phase terminale de sa maladie et être placé aux soins palliatifs. L'employé-e pourrait alors vouloir être au chevet de la personne en fin de vie.

L'article actuel permet à l'employé-e d'obtenir un congé uniquement pour prodiguer des soins au membre de la famille malade. Le syndicat souhaite donc obtenir une clause qui prévoit de façon explicite un congé pour visiter un proche en phase terminale, afin de lever toute équivoque sur l'interprétation de « prodiguer des soins ».

La convention collective entre le Conseil du Trésor et la Fédération de la police nationale⁵⁷ prévoit l'octroi de congés pour rendre visite à un membre de la famille gravement malade (articles 39.01 à 39.04). Une personne salariée peut obtenir jusqu'à

⁵⁴ Bundale, B. 2021. « "A huge burden": Sandwich generation caring for children, aging parents at same time. » <https://financialpost.com/pm/business-pmn/a-huge-burden-sandwich-generation-caring-for-children-aging-parents-at-same-time>

⁵⁵ Convention collective entre l'Agence du revenu du Canada et l'AFPC. Date d'échéance : 31 octobre 2021.

⁵⁶ Convention collective entre l'Agence du revenu du Canada et l'IPFPC. Groupe Vérification, finances et sciences (tous les employé-e-s). Date d'échéance : 21 décembre 2022.

⁵⁷ Convention collective entre le Conseil du Trésor et la Fédération de la police nationale. Groupe des membres réguliers de la GRC (de grade inférieur à celui d'inspecteur) et des réservistes. Date d'échéance : 31 mars 2023.

quatre-vingts (80) heures de congé payé (y compris du temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de sa famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin. À la condition de fournir suffisamment de détails pour justifier le congé et un certificat médical, les membres peuvent obtenir ce genre de congé une seule fois pour chaque occurrence.

Bien qu'il ne s'agisse pas explicitement de congés pour rendre visite à un membre de la famille gravement malade, de nombreuses conventions collectives renferment des articles qui accordent des jours de congé pour raisons personnelles. Par exemple, les employé-e-s de Postes Canada⁵⁸ ont droit à sept jours personnels payés (alinéa 42.11 c) par année. Ces congés pour raisons personnelles peuvent être utilisés avec un court préavis en cas d'urgence ou en fournissant un préavis au moins trois jours. Ces congés ne se limitent pas à une liste de raisons possibles et peuvent être utilisés pour rendre visite à un membre de la famille gravement malade, au besoin.

Le Syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

⁵⁸ Convention collective entre la Société canadienne des postes et l'AFPC. Date d'échéance : 31 août 2024.

ARTICLE 22.15

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Proposition de l'AFPC

22.15 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée ~~fixée raisonnablement par l'employeur~~ **certifiée par une commission des accidents du travail** 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 qu'il ou elle 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, **d'un traumatisme indirect ou de toute autre maladie, blessure** ou ~~d'une~~ affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

s'il ou elle 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.

Proposition de l'employeur

L'employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Motif

Le changement que nous proposons est un libellé qui précise que le congé pour accident du travail s'applique également aux traumatismes ou aux traumatismes indirects subis par l'employé-e lors de l'exercice de ses fonctions. Les employé-e-s peuvent subir des traumatismes ou des traumatismes indirects, également appelés traumatismes secondaires, en raison de leur travail. De nombreux membres de cette unité de négociation sont des éducateurs et éducatrices qui travaillent en étroite collaboration avec des élèves, dont des enfants qui ont subi un traumatisme intergénérationnel découlant de l'histoire coloniale du Canada, des détenus qui ont vécu dans la violence,

et des membres des forces armées aux prises avec le trouble de stress post-traumatique (TSPT). – Inévitablement, les étudiants se confient au personnel enseignant et lui racontent leur vie personnelle et leurs difficultés. Nos membres, qui offrent un soutien à ces étudiants, peuvent également être affectés négativement par les expériences traumatiques de ces derniers. Les effets de cette situation sur nos membres peuvent être graves et durables et, par conséquent, peuvent nécessiter une absence du travail. Nous proposons que le libellé de la convention collective tienne compte de ce fait. Il est important que nos membres, ainsi que la direction, sachent que les parties ont bien conscience que ce congé s'applique aux traumatismes vécus en milieu de travail, ou découlant d'expériences vécues au travail.

L'une des façons les plus efficaces d'aider les employé-e-s est de réduire la stigmatisation associée à la recherche d'aide auprès de professionnels de la santé mentale lorsqu'ils ou elles subissent un traumatisme indirect. Et l'un des moyens les plus efficaces de réduire cette stigmatisation est de faire en sorte que les employeurs reconnaissent clairement que les traumatismes indirects peuvent se produire au travail, qu'ils considèrent comme normal le fait de demander de l'aide et de composer avec des problèmes de santé mentale, et qu'ils créent les conditions permettant aux employé-e-s de se rétablir. Le libellé proposé tient compte de toutes ces situations et pourrait encourager davantage d'employé-e-s à demander de l'aide plus rapidement, ce qui permettrait de prévenir davantage de blessures, de réduire l'absentéisme et d'améliorer le rendement et le moral.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Proposition syndicale

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 1^{er} 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 1^{er} avril de l'année scolaire précédente. Toutes les demandes de congés **doivent** être accompagnées 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 1^{er} 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 1^{er} 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-e a la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel qui, à son avis, sont pertinentes et utiles à son poste actuel ou à son perfectionnement professionnel. Les demandes de perfectionnement professionnel ne sont pas refusées sans motif raisonnable.**
- c. L'employé-e est informé de l'approbation ou du refus définitif des activités de perfectionnement professionnel visées à l'alinéa 23.10a) au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de l'activité ou, en l'absence d'une date limite, la date même de l'activité ou la date limite pour soumettre des résumés d'exposés, selon la première de ces éventualités, pourvu que la demande de participation de l'employé-e soit présentée au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date limite d'inscription de l'activité, la date même de l'activité ou la date limite pour soumettre des résumés d'exposés, selon la première de ces éventualités.**
- d. L'employé-e dont la demande est refusée est informé de la raison du refus par écrit.**

Renommer les paragraphes suivants :

- 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 réputé être en fonction et 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. **Les cours exigés par l'Employeur sont exclus des activités de perfectionnement professionnel que l'Employeur s'engage à offrir au titre 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 équivalant 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'études,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 l'employé-e~~ **L'employé-e retourne** 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 participation à des conférences, à des symposiums, à des ateliers ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé-e et que la participation à ces réunions est considérée comme un moyen important d'améliorer la créativité liée à la recherche ou au 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 des sociétés scientifiques et 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, au Canada ou en Amérique du Nord, 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-e a l'occasion d'assister à des conférences, à des symposiums, à des ateliers ainsi qu'à d'autres réunions de même nature au Canada et ailleurs dans le monde qui, à son avis, sont pertinents et utiles à son poste actuel ou à son perfectionnement professionnel, y compris des conférences ou des congrès auxquels l'employé-e est invité à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle. Les demandes de participation à des conférences et à des congrès ne sont pas refusées sans motif valable. L'employé-e est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

b. Tout employé-e qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, ou à un congrès **ou à une autre réunion de même nature** 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'employé-e est informé de l'approbation ou du refus définitif de la demande de participation à une réunion visée à l'alinéa 23.10a) au moins quatorze (14) jours civils avant la date limite d'inscription de la réunion ou la date limite pour soumettre des résumés d'exposés, selon la première de ces éventualités, pourvu que la demande de participation de l'employé-e soit présentée au moins quarante-cinq (45) jours civils avant la date limite d'inscription de la réunion ou la date limite pour soumettre des résumés d'exposés, selon la première de ces éventualités.

d. L'employé-e dont la demande est refusée est informé de la raison 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 23.164b).

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. participation à des colloques, à des séminaires, à des ateliers, 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 son domaine respectif,

ii. exécution de recherches ou de travaux se rattachant à son programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur,

ou

iii. exécution de 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. **Les demandes de perfectionnement professionnel ne sont pas refusées sans motif valable. L'employé-e dont la demande est refusée est informé de la raison 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 de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée. **Si le cours de perfectionnement professionnel se donne à l'extérieur du Canada, les dispositions des Directives sur le service extérieur peuvent s'appliquer conformément à la DSE 3 – Application.**

Proposition de l'employeur

L'employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Justification

En tant que pédagogues et bibliothécaires, les membres de cette unité de négociation sont des professionnels qui travaillent dans des domaines où les techniques, les connaissances, les méthodes et les technologies évoluent constamment pour améliorer l'enseignement et la bibliothéconomie. L'Alliance propose donc quelques modifications qui feront en sorte que les membres puissent profiter davantage des occasions de formation et de perfectionnement professionnel qui se présentent.

Plusieurs des revendications de l'Alliance s'inspirent de la convention du groupe Recherche (RE) entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC⁵⁹, notamment les suivantes :

- Le nouvel alinéa 23.10b) proposé concernant le perfectionnement professionnel des groupes ED et EU reproduit le libellé qui se trouve au sous-alinéa 19.03a)(ii) de la convention du groupe RE. Nous avons également proposé que les demandes ne soient pas refusées sans motif raisonnable.

⁵⁹ Convention collective entre le Conseil du Trésor et IPFPC. Date d'échéance: 30 septembre 2022.

- Le nouvel alinéa 23.10c) proposé reproduit le sous-alinéa 19.03a)(iii) en fixant un délai pour la présentation des demandes de perfectionnement professionnel des employé-e-s et pour la réponse de l'employeur à ces demandes. Ainsi, une personne salariée ne manquera pas de possibilité de perfectionnement simplement parce qu'elle n'a pas reçu de réponse à temps.
- Les nouvelles dispositions proposées aux alinéas 23.10d), 23.14d) et 25.15b) s'inspirent du sous-alinéa 19.03a)(iv) en prévoyant l'obligation de motiver par écrit le refus d'une demande de perfectionnement professionnel. Cette obligation de transparence à l'égard des décisions ne devrait pas être matière à controverse.
- À l'alinéa 23.10d), le syndicat reprend le libellé du sous-alinéa 19.03a)(v) de la convention du groupe RE en ajoutant la précision selon laquelle l'employé-e est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- Nous proposons d'ajouter à l'article 23.14 un paragraphe d'introduction directement tiré de l'article 19.03 de la convention du groupe RE. Les membres LS, qui offrent des services de bibliothèque à la fonction publique fédérale, travaillent dans un domaine qui évolue constamment. Le fait pour les bibliothécaires d'être à l'affût des innovations et des nouvelles pratiques dans le domaine profite non seulement aux employé-e-s, mais aussi à l'employeur puisque les employé-e-s peuvent ainsi adopter les méthodes de travail qui prévalent actuellement dans l'industrie. Or, pour ce faire, les membres doivent être en mesure d'assister aux conférences et aux congrès de leurs associations professionnelles. Malheureusement, les congrès et les conférences de bibliothéconomie ont presque tous lieu à l'extérieur du Canada, principalement aux États-Unis. L'Association canadienne des bibliothèques s'est dissoute en 2016 et n'a pas été remplacée. Bien qu'il y ait des associations régionales et provinciales de bibliothèques publiques, universitaires et scolaires, les membres LS sont principalement des bibliothécaires spécialisés, dont le travail ne cadre pas avec celui des membres d'associations régionales et provinciales, et c'est pourquoi il est très important pour leur travail d'établir des liens avec des collègues ailleurs dans le monde.
- Le syndicat propose de modifier le libellé de l'alinéa 23.14a) afin de reproduire le sous-alinéa 19.03a)(ii) de la convention du groupe RE. Cependant, il est important pour nos membres LS qui sont visés par cette disposition de recevoir l'autorisation d'assister à des conférences, à des symposiums, à des ateliers et à d'autres réunions semblables à l'extérieur du Canada. Si le libellé actuel n'exclut pas cette possibilité, des demandes en vue d'assister à ces conférences ont été refusées parce que celles-ci n'avaient pas lieu au Canada. Compte tenu du fait que les congrès et les conférences d'associations professionnelles comme la Special

Libraries Association, Internet Librarian et la North American Serials Interest Group Conference ont lieu aux États-Unis, et du fait que ces activités sont très importantes sur le plan de l'innovation et de la promotion de nouvelles pratiques dans le domaine, l'Alliance maintient qu'il importe de préciser dans la convention collective que l'employeur ne peut refuser à un employé-e le droit d'assister à une conférence du seul fait qu'elle ait lieu ailleurs en Amérique du Nord. À l'instar du sous-alinéa 19.03a)(v) de la convention du groupe RE et de l'ajout proposé à l'alinéa 23.10d), qui est expliqué ci-dessus, nous souhaitons préciser que l'employé-e qui assiste à un cours de perfectionnement professionnel est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

- À l'alinéa 23.14b), le syndicat propose d'ajouter un libellé reproduisant le sous-alinéa 19.03a)(ii) de la convention du groupe RE, qui permet la participation à tous les types de conférences et de congrès.
- Comme il a déjà été mentionné, les membres ont déclaré que les importants retards à obtenir l'approbation pour assister à des conférences à l'étranger sont problématiques, car cette autorisation pour voyager à l'extérieur du Canada fait intervenir une longue chaîne de commandement. Des membres ont même déclaré qu'ils n'avaient pas reçu de réponse de l'employeur avant la tenue d'une conférence parce qu'aucune décision n'avait été prise, et ce, même s'ils avaient présenté leur demande d'approbation des mois à l'avance. La proposition de l'Alliance à l'alinéa 23.14c) vise à régler ce problème et reproduit en grande partie le processus prévu au sous-alinéa 19.03a)(iii) de la convention du groupe RE.
- L'ajout proposé à l'alinéa 23.15e) permet d'harmoniser la convention avec les pratiques prévues au sous-alinéa 19.03b)(v) pour le groupe RE.

Étant donné que ces modifications au libellé se trouvent en grande partie dans la convention collective actuelle du groupe RE, qui relève de l'administration publique centrale, et que les membres du groupe RE travaillent avec plusieurs de nos membres sur les mêmes projets, il est raisonnable de s'attendre à ce que les membres EB reçoivent le même traitement. Selon nous, les membres EB méritent tout à fait d'obtenir les mêmes avantages que les membres RE.

Nos autres revendications portent sur des problèmes soulevés expressément par des membres du groupe EB. Selon la proposition du Syndicat à l'article 23.05 et à l'alinéa 23.13b), les employé-e-s des groupes ED et EU qui sont en congé d'études ne

verraient plus leur rémunération réduite d'au plus 50 %. L'Alliance souhaite signaler à la Commission qu'au titre de l'article 23.02 et de l'alinéa 23.13a), les congés d'études visent des apprentissages qui sont nécessaires « en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou se propose de fournir ».

Étant donné que le congé d'études profite tant à l'employeur qu'à l'employé-e, la personne salariée qui prend un tel congé ne devrait pas subir de perte de salaire.

Aux alinéas 23.10c) et 23.15d), le syndicat propose de supprimer une restriction s'appliquant à la rémunération d'une personne salariée en déplacement, conformément à l'article 27, et aux heures supplémentaires, conformément à l'article 48. Le perfectionnement professionnel contribue à l'apprentissage et à l'amélioration de la compétence d'une personne salariée, et l'employeur en profite. Le perfectionnement professionnel devrait donc être reconnu comme une partie intégrante des tâches de chaque employé-e. Les modifications que nous avons proposées à l'article 23.12 visent à régler un problème de plus en plus grave que nous avons remarqué. Nos membres ont signalé qu'un nombre croissant de journées de perfectionnement professionnel sont consacrées à des formations non pédagogiques organisées par l'employeur, ce qui empêche le personnel de profiter pleinement de ces journées aux fins auxquelles elles sont destinées.

À l'alinéa 23.13f), le syndicat a proposé que l'employeur ne se contente pas de s'efforcer, mais s'engage à faire en sorte que les employé-e-s du groupe LS qui prennent un congé d'études pour améliorer leurs compétences retournent à un poste sans diminution de leur rémunération.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 30

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Proposition syndicale

Le syndicat propose de modifier cet article pour tenir compte des changements qu'il a suggérés dans le présent mémoire.

Proposition de l'employeur

30.02 Prime de fin de semaine

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 de travail **prévues à l'horaire normal et, y compris les heures supplémentaires**, effectuées le samedi et/ou le dimanche

Justification

La proposition de l'employeur est une concession qui empêcherait les employé-e-s qui travaillent au-delà des heures normales prévues à l'horaire de recevoir la prime de poste. Le syndicat n'est pas d'accord pour réduire la rémunération actuelle de ses membres.

ARTICLE 30 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

ARTICLE 48 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Proposition syndicale

30.01 Prime de poste

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.

30.02 Prime de fin de semaine

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.

48.01 a. Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré à tarif **double (2)** 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 (1^{er}) jour de repos et le deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) 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 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.~~

[...]

48.08

- a. Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- b. À la demande de l'employé-e ~~et avec l'accord de l'Employeur~~, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, 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 plus immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie d'un remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent à l'indemnité de dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte pour un repas**, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que lorsqu'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 d'un~~ **d'un** remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent à l'indemnité de dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte pour un repas**, ~~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.

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

Proposition de l'employeur

L'employeur a proposé des modifications aux articles 30 et 48, et le syndicat y a répondu ailleurs dans cette trousse.

Justification

Le syndicat revendique une augmentation des primes de poste et de fin de semaine, qui n'ont pas augmenté depuis 2000, soit depuis plus de 20 ans.

Il y a bien eu des rajustements salariaux durant cette période, mais les primes de poste et de fin de semaine n'ont pas du tout changé. Le ratio entre la valeur de la prime de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes n'indemnise pas adéquatement les employé-e-s pour les difficultés et les sacrifices qu'engendre ce genre de travail.

D'autres unités de négociation de l'Alliance ont obtenu des augmentations de leurs primes. Par exemple, la prime de poste des Services de l'exploitation (groupe SV) de l'administration publique centrale est passée de 2 \$ à 2,25 \$⁶⁰, soit une augmentation de 12,5 %. De plus, l'Agence canadienne d'inspection des aliments⁶¹ et Parcs Canada⁶² ont aussi augmenté la prime de poste à 2,25 \$. L'Agence du revenu du Canada offre également des primes de poste et de fin de semaine de 2,25 \$⁶³.

Certains employeurs du secteur public fédéral ont accordé une importante augmentation de la prime de poste à d'autres groupes de travailleurs. Par exemple, les opérateurs/es de scanographe du Service de protection parlementaire, le personnel de l'exploitation, les rédacteurs/rices-réviseurs/es simples et principaux de la Chambre des communes, de même que le personnel du Sénat du Canada et de la Société des musées de sciences et technologie du Canada ont tous eu droit à une augmentation de leurs primes de poste et de fin de semaine. Signalons que certaines de ces augmentations ont été obtenues grâce à des décisions arbitrales rendues par la CRTESPF (**pièce 48.2-U**). En effet, les deux plus récentes décisions arbitrales de la CRTESPF ont permis d'augmenter la prime de poste à 2,40 \$ l'heure. Dans ces deux

⁶⁰ Convention collective entre le Conseil du trésor et L'AFPC. Date d'échéance: 4 août 2021

⁶¹ Convention collective entre L'Agence Canadienne d'inspection des aliments et L'AFPC. Date d'échéance: 31 décembre 2021

⁶² Convention collective entre Parcs Canada et L'AFPC. Date d'échéance: 4 août 2021

⁶³ Convention collective entre L'Agence du revenu du Canada et L'AFPC. Date d'échéance: 31 octobre 2021

cas, les membres de l'Alliance concernés travaillaient pour le Service de protection parlementaire, le service de la Colline du Parlement chargé de l'application de la loi à la Chambre des communes et au Sénat.

La revendication de l'Alliance concernant les heures supplémentaires (article 48) comprend trois parties : la rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double; le mode de rémunération au choix de l'employé-e (en espèces ou sous forme de congé); l'augmentation de l'indemnité de repas.

En premier lieu, l'Alliance demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,5 fois le taux de base ou temps double. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. La revendication du syndicat tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées. Pour le groupe EB, l'application de cet article est élargie pour inclure tous les sous-groupes.

L'Alliance propose ensuite une modification à l'alinéa 48.08b). Si elle admet que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, elle estime toutefois que le mode de rémunération des heures supplémentaires travaillées ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. Le syndicat revendique le choix de la personne salariée quant à la façon dont elle sera rémunérée, soit en espèces ou sous forme de congé compensateur. Les personnes salariées font des heures supplémentaires parce que l'employeur l'exige. Elles devraient pouvoir décider du mode de rémunération.

Enfin, le syndicat propose de modifier l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires. Le tarif actuel est de 12 \$, ce qui est nettement insuffisant, surtout si on

souhaite éviter la malbouffe. Cet enjeu a été abordé durant la dernière ronde de négociation, et même s'il y a eu une légère augmentation, l'indemnité est insuffisante pour se payer un repas nutritif. Au lieu de renégocier la question durant chaque ronde, nous proposons d'adopter le tarif de l'indemnité de dîner prévue le Conseil national mixte (CNM). L'employeur est l'une des parties à la Directive sur les voyages du CNM et, à ce titre, il révisé et corédige la Directive avec les agents négociateurs, y compris l'Alliance. Le CNM et ses comités revoient les tarifs régulièrement. Le syndicat est d'avis qu'il est raisonnable et cohérent que l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires soit liée à l'indemnité de dîner du CNM étant donné que l'employeur reconnaît que ces tarifs reflètent le coût des repas, y compris celui d'un dîner, ailleurs dans la fonction publique fédérale.

Le syndicat revendique aussi une diminution du nombre d'heures à travailler avant de recevoir une indemnité de repas, qui passerait de quatre heures (ce qui est beaucoup trop long) à trois heures.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 33

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Proposition syndicale

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **L'Employeur conserve l'intégralité du dossier personnel de l'employé-e à un seul endroit.**

Proposition de l'employeur

L'employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Justification

Le syndicat propose que le dossier personnel soit conservé à un seul endroit afin que les personnes salariées, tout comme l'employeur, puissent consulter tous les renseignements sur leur emploi, au besoin.

À l'heure actuelle, les personnes salariées n'ont pas accès à la totalité de leur dossier personnel et doivent demander des renseignements de différentes manières, à l'aide de différentes plateformes de l'employeur. Certains de nos membres ont dit au syndicat que, quand ils ont demandé à consulter leur dossier, ils se sont fait demander de préciser les renseignements qu'ils souhaitaient obtenir. Mais ils ne peuvent pas le faire parce qu'ils ne savent pas exactement ce qui se trouve dans leur dossier. Ce problème serait réglé si l'employeur était tenu de conserver le dossier personnel de chaque employé-e dans son intégralité à un seul endroit.

Durant la ronde de négociations en cours, l'employeur a informé le syndicat qu'il serait techniquement impossible d'accéder à cette demande en raison de la numérisation. Il n'existe plus de copie papier unique du dossier de chaque employé-e, mais il y a plutôt plusieurs types de données sur l'employé-e qui sont conservées à différents endroits.

Cette situation est très problématique, tant pour les personnes salariées que pour l'employeur. Par exemple, un supérieur immédiat qui veut savoir si un membre du

groupe EB est qualifié pour un nouveau poste n'aurait peut-être pas accès à tous les renseignements sur les antécédents professionnels, les études et la formation de l'employé-e en question, surtout s'il s'agit d'un membre ayant de longues années de service et un volumineux dossier. De plus, une personne salariée qui pense avoir été traitée injustement au travail et qui envisage un recours possible, comme un grief, doit impérativement avoir accès à l'intégralité de son dossier. Par souci d'équité, une personne salariée doit avoir accès à ses dossiers d'emploi, car ceux-ci peuvent se répercuter sur les recours qu'elle exercera afin de régler ses problèmes au travail.

La proposition du syndicat réglerait les problèmes susmentionnés pour les employé-e-s qui souhaitent exercer leur droit d'accès à leurs renseignements personnels d'emploi. Le syndicat demande à la Commission de recommander cette proposition.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

ARTICLE 45

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

Proposition syndicale

Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS

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.

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 spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky, le nombre d'heures journalières d'enseignement pour les employé-e-s est de cinq (5) heures. En pratique, cinquante-quatre (54) minutes d'enseignement constituent une heure. En d'autres termes, 30 minutes de pause sont prévues dans les cinq (5) heures d'enseignement. Les pauses sont établies par l'employeur après avoir consulté l'employé-e.

- b. **Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut prévoir jusqu'à trente (30) heures par semaine, à condition que sur une période de 4 semaines, il y ait un maximum de 100 heures prévues à l'horaire. De plus, sur une période de huit (8) semaines, trois (3) semaines consécutives de trente (30) heures doivent être suivies d'une quatrième (4^e) semaine libre de toute obligation d'enseignement. Quel que soit le nombre d'heures prévues par l'employeur au cours d'une semaine, aux fins du calcul de la moyenne, le nombre minimal d'heures d'enseignement est fixé à vingt (20) heures; c'est-à-dire que l'employeur n'attribue pas de travail « superflu » pour combler les vingt (20) heures lorsque moins de vingt (20) heures**

d'enseignement ont été prévues en vue de respecter la limite de cent (100) heures par période de quatre (4) semaines.

- 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 Les employé-e-s ne doivent pas être inutilement confinés à leur lieu de travail pendant leurs heures de travail. 44.18 L'employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'employeur.

Position attendue de l'employeur

45.10

- d. ~~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 spécial d'arbitrage sous la présidence de M. Teplitsky, le nombre d'heures journalières d'enseignement est de cinq (5) heures. Cependant cinquante-quatre (54) minutes d'enseignement constituent une heure. En d'autres termes, 30 minutes de pause devraient être prévues dans les cinq (5) heures d'enseignement. Les pauses doivent être fixées par l'employeur après avoir consulté l'employé-e.~~

- a.
 - i. ~~L'employeur peut prévoir jusqu'à trente (30) heures par semaine, à condition de ne pas dépasser cent (100) heures sur une période de quatre (4) semaines.~~
 - ii. ~~De plus, sur une période de huit (8) semaines, trois (3) semaines consécutives de trente (30) heures doivent être suivies d'une quatrième (4^e) semaine libre de toute obligation d'enseignement.~~
 - iii. ~~Quel que soit le nombre d'heures prévues par l'employeur au cours d'une semaine, aux fins du calcul de la moyenne, le nombre minimal d'heures d'enseignement est fixé à vingt (20) heures; c'est-à-dire que l'employeur n'attribue pas de travail « superflu » pour combler les vingt (20) heures lorsque moins de vingt (20) heures d'enseignement ont été prévues en vue de respecter la limite de cent (100) heures par période de quatre (4) semaines.~~
- e. 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.

(...)

Motif

Au cours de la dernière ronde de négociations, les parties ont convenu d'un protocole d'entente pour former un groupe de travail mixte et remédier à cette question. Malheureusement, le groupe de travail n'a pu se mettre d'accord sur les recommandations à présenter aux équipes de négociation : le syndicat a proposé le libellé retranscrit ci-dessus, et l'employeur a contré avec une proposition qui ne fait que reprendre ce qui est dit sur les heures d'enseignement dans la décision Teplitsky (également ci-dessus).

Les parties restent en désaccord sur un aspect essentiel de la décision Teplitsky, et le syndicat espère que la Commission l'examinera de près.

Le syndicat soutient respectueusement que la décision Teplitsky doit être mise en œuvre intégralement par les parties (**pièce 45.1**). L'arbitre Teplitsky a statué sur les heures de travail, mais sa décision comporte également les remarques suivantes :

L'employeur cherche également à obtenir une plus grande souplesse dans les horaires. Compte tenu de la nature des services qu'il fournit, je considère que cette demande est raisonnable. Toutefois, le fait d'avoir cette souplesse ne signifie pas qu'il peut imposer des horaires contraignants. Des problèmes peuvent en découler, car la convention collective prévoit une semaine de travail de 37,5 heures. Une telle disposition très inhabituelle dans une convention pour le personnel enseignant a créé cette situation où l'employeur insiste pour que l'employé-e soit à son lieu de travail 37,5 heures sans tenir compte du fait que les heures d'enseignement sont moindres et qu'un employé-e estime que 37,5 heures constituent la pleine mesure de son obligation. À mon avis, le personnel enseignant, en tant que professionnels, ne travaille pas seulement 37,5 heures par semaine et **ne devrait pas non plus être inutilement confiné à son lieu de travail pendant 37,5 heures chaque semaine.** [caractères gras ajoutés]

La proposition du syndicat consiste à mettre en œuvre la décision Teplitsky dans son intégralité.

Le syndicat s'attend à ce que l'employeur réplique, comme il l'a fait au niveau du groupe de travail, en disant que les heures de travail ont été décidées par l'arbitre Teplitsky alors que la notion de confinement indu sur le lieu de travail est de nature plus spéculative, théorique ou préconçue. Le syndicat soutient respectueusement qu'un arbitre aussi respecté professionnellement tout au long de ses cinquante années de carrière juridique que Martin Teplitsky⁶⁴ ne publierait pas de futilités dans sa décision. Celle-ci doit être lue et mise en œuvre intégralement par les parties.

Dans la décision de l'arbitre Teplitsky, les éléments suivants sont abordés et consentis :

1. Le nombre d'heures d'enseignement journalières
2. La question du confinement inutile
3. Le nombre total d'heures par semaine sur des périodes de quatre et huit semaines

L'arbitre Teplitsky conclut en disant : « Cette décision doit faire l'objet de dispositions pertinentes dans la convention collective. [Trad.] » Il est donc clair que tous ces éléments devraient constituer les éléments de sa décision.

La décision de l'arbitre Teplitsky se termine par un blâme à l'endroit de M. Carter du SECO. Si l'arbitre Teplitsky ne faisait qu'émettre une opinion sur le confinement inutile, il l'aurait mentionné dans cette section, après la note énumérant les dispositions pertinentes de la convention collective. Fait saisissant, il ne l'a pas fait.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

⁶⁴Voir, par exemple, la nécrologie suivante (en anglais) : « Avocat dont on se souviendra pour sa générosité et sa passion pour le droit [Trad.] » The Canadian Jewish News. (thecjn.ca/news/canada/lawyer-remembered-generosity-passion-law/), « Martin Teplitsky » (www.teplitskycolson.com/our-lawyers/martin-teplitsky.html)

ARTICLE 48

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Proposition syndicale

Le syndicat propose de modifier cet article pour tenir compte des changements qu'il a suggérés ailleurs dans le présent mémoire.

Proposition de l'employeur

L'employeur souhaite fusionner les dispositions applicables aux groupes LS/EU et au groupe ED dans le 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, 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.

~~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.~~

(renuméroter en conséquence)

Justification

Le syndicat s'oppose à la concession que propose l'employeur. Peu d'heures supplémentaires sont payées aux membres de cette unité de négociation. En ce qui a trait au paragraphe 48.01, l'employeur n'a pas présenté de raison impérieuse qui justifie de limiter les heures supplémentaires payées aux employé-e-s qui effectuent du travail préautorisé par l'employeur, notamment lorsqu'ils assistent à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Au paragraphe 48.03, l'employeur propose une concession qui limiterait la rémunération des heures supplémentaires à tarif double pour les membres des groupes LS et EU. Étant donné que l'employeur déclare avoir versé 8 494 \$ en heures supplémentaires au tarif double durant l'année financière 2020-2021 (**pièce 48.1-E**), le syndicat ne comprend pas ce qui justifierait une réduction de ce type de rémunération pour les employé-e-s.

ARTICLE 58

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Proposition syndicale

Changer le titre pour « Rendez-vous médicaux »

58.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures sera accordée **par semaine aux** ~~à une employé-e-s enceinte~~ pour **leur** ~~lui~~ permettre d'aller à **des un rendez-vous médicaux** ~~médical routinier~~ **liés à la grossesse ou à un problème de santé chronique.**

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.~~

Proposition de l'employeur

L'employeur propose que cet article soit renouvelé tel quel.

Justification

L'allocation actuelle de 3,75 heures est insuffisante, même pour les grossesses sans complication médicale. Les médecins recommandent des rendez-vous prénataux mensuels entre les 4^e et 28^e semaines, bihebdomadaires entre les 28^e et 36^e semaines et hebdomadaires entre les 36^e et 40^e semaines. Les personnes enceintes et les personnes ayant une maladie chronique ont le même nombre de jours de congé de maladie que les employé-e-s en santé et sont donc pénalisées lorsqu'elles s'occupent de leur santé ou de celle de leur enfant à naître. Cette situation est injuste et empêche certaines personnes de se faire soigner, ce qui entraîne une augmentation des jours de congé de maladie et de l'absentéisme.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

NOUVEL ARTICLE OBLIGATION D'ADAPTATION

Proposition de l'AFPC

L'obligation d'adaptation, c'est l'obligation d'intégrer concrètement la diversité aux milieux de travail. Elle consiste à supprimer ou à modifier les règles, les politiques, les pratiques et les comportements qui sont discriminatoires à l'égard des personnes en raison d'une caractéristique propre à leur groupe, comme leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe (y compris la grossesse), leur orientation sexuelle, leur état matrimonial, leur situation de famille et leur 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 bénéficie de la protection salariale précisée au paragraphe XX.02.

XX.02 La protection salariale prévue au présent article désigne le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à l'ancienne classification et à l'ancien niveau de l'employé-e.

Proposition de l'employeur

Certaines parties de la revendication de l'agent négociateur contreviennent à l'article 113 de la LRTSFP. Par conséquent, l'employeur propose de ne pas ajouter cette revendication à la convention.

Motif

Le syndicat estime que la priorité est de trouver des mesures d'adaptation qui respectent la dignité de l'employé-e, car de telles mesures offrent une meilleure chance de réussite. Tout le monde y gagne.

Afin que l'employé-e puisse préserver sa dignité, il est essentiel qu'il ou elle puisse continuer de se sentir valorisé au travail et conserver son salaire. Le but de notre revendication est d'inciter l'employeur à continuer de collaborer avec le syndicat et

l'employé-e pour trouver des mesures d'adaptation qui respectent la dignité de l'employé-e et, plus particulièrement, ses qualifications, ses connaissances et son expérience dans son domaine.

Le maintien du taux de rémunération de l'employé-e dans une telle situation n'a rien de nouveau. Prenons, par exemple, cet article de la convention collective conclue entre le gouvernement de la Colombie-Britannique et le B.C. Government and Service Employees' Union :

27.7 Protection salariale et rétrogradation d'un poste

(a) Le salaire d'un employé-e ne peut être réduit pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- (1) un changement dans la classification de son poste;
- (2) une mutation à un poste dont le taux maximal de rémunération est inférieur à celui du poste actuel, imposée par l'employeur.

L'employé-e ne reçoit pas d'augmentation salariale négociée tant que le salaire correspondant à sa nouvelle classification n'est pas égal à celui de l'ancienne ou le dépasse.

Lorsque le salaire associé à la nouvelle classification de l'employé-e est égal au salaire actuel ou le dépasse, il correspond au dernier échelon de l'échelle salariale de la nouvelle classification.

L'employé-e reçoit ensuite l'entière augmentation salariale négociée correspondant à sa nouvelle classification.

(b) Une telle mutation ou un tel changement de classification effectué en vertu de l'article 13 – Mise en disponibilité et rappel au travail et/ou l'alinéa 29.4 b) est visé par l'alinéa a). (Traduction)
(Pièce B56)

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

NOUVEL ARTICLE

PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE

Proposition de l'AFPC

Les employé-e-s qui utilisent une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.

Ce montant est majoré de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

Proposition de l'employeur

L'employeur propose de ne pas ajouter cette revendication à la convention.

Motif

Les peuples autochtones du Canada, comme le témoigne le vécu des familles et des enfants touchés par le régime des pensionnats au Canada, ont enduré une longue période de « génocide culturel » à cause de la colonisation. En 2008, le premier ministre du Canada a présenté des excuses officielles aux anciens élèves des pensionnats indiens. Il reconnaissait ainsi que les conséquences de la politique d'envoyer les élèves autochtones dans ces écoles et loin de leur famille « ont été très néfastes et que cette politique a causé des dommages durables à la culture, au patrimoine et à la langue autochtones ». (pièce IL.1).

La reconnaissance et la promotion des langues autochtones du Canada occupent une place importante dans les appels à l'action du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada paru en 2015⁶⁵. Les recommandations préconisent notamment un financement fédéral pour « la préservation, la revitalisation et le renforcement » des langues autochtones. Il en est de même pour les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui demandent au gouvernement fédéral d'investir dans la langue et la culture autochtones afin de souligner

⁶⁵ Allez voir: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls_to_action_english2.pdf.

leur importance, de les protéger et de les revitaliser⁶⁶. Le syndicat croit fermement que l'employeur devrait appuyer les appels à l'action de ces très importants rapports et récompenser les employé-e-s qui utilisent des langues autochtones au travail en leur consentant une « prime d'utilisation d'une langue autochtone » (PULA).

Lorsqu'il a adopté le projet de loi C-91 — la *Loi sur les langues autochtones* —, le gouvernement fédéral a démontré son engagement envers les langues autochtones⁶⁷. Le syndicat ne comprend donc absolument pas pourquoi l'employeur continue de résister à une modeste reconnaissance financière pour la connaissance d'une langue autochtone par ses propres employé-e-s. L'ajout d'une PULA servirait à reconnaître le rôle que jouent les membres EB, qui enseignent dans les écoles des Premières Nations, dans l'enseignement et la préservation des langues autochtones.

Pendant les négociations, les parties ont effectué une étude conjointe de l'utilisation des langues autochtones, conformément à l'annexe P de la convention collective. Son rapport préliminaire est transmis à la Commission (**pièce IL.2**).

Cette recherche a révélé qu'au moins 47 employé-e-s régis par la convention du groupe EB utilisent une langue autochtone au travail (Ibid., p.34).

En réponse à la proposition du syndicat de reconnaître les compétences des enseignants de langues autochtones lors de la dernière ronde de négociations, le CIP a souligné que « ... le moment de prendre cette mesure importante est clairement arrivé. »

Nous tenons à préciser à la Commission que cette revendication ne vise pas à diluer l'importance de la langue française et du bilinguisme au sein de la fonction publique, ce qui peut être une source de confusion de la part du Conseil du Trésor si l'on se fie aux récents reportages dans les médias (**pièce IL.3**). La PULA est plutôt conçue pour

⁶⁶ Allez voir: https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Calls_for_Justice.pdf

⁶⁷ Allez voir: <https://canlii.ca/t/9hg0>

rétribuer les employé-e-s qui, en utilisant leur langue, maintiennent et ravivent les langues autochtones dans leurs communautés.

Une PULA reproduirait ce qui figure dans d'autres conventions collectives du secteur public. La convention entre les Opérations des enquêtes statistiques (OES) et l'AFPC prévoit une prime de 41 cents l'heure pour la maîtrise d'une langue seconde, y compris les langues autochtones. La convention entre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Syndicat des travailleurs du Nord prévoit une prime de bilinguisme de 1 200 \$ par année pour les employé-e-s qui utilisent au moins deux langues officielles des Territoires⁶⁸. Le gouvernement du Nunavut offre une prime linguistique de 1 500 \$ par an.⁶⁹ ~~variant de 1 500 à 5 000 dollars par an.~~ De multiples hameaux, associations d'habitations et municipalités du Nord offrent également divers montants pour l'utilisation d'une langue autochtone (**pièce IL.4**).

Pour les 47 employé-e-s auxquels la PULA s'appliquerait, le syndicat estime qu'en fonction des données salariales fournies par l'employeur, le coût total serait de 70 500 \$. Cela représente environ 0,07 % de l'assiette de rémunération des membres EB équivalant à plus 100 millions de dollars par an. Par rapport aux dépenses prévues dans ces négociations, le coût de cette proposition est négligeable, toutefois, son impact est énorme.

En conclusion, le syndicat trouve incompréhensible qu'un gouvernement qui a instauré une nouvelle fête nationale pour marquer « la vérité et la réconciliation » n'offre pas une modeste reconnaissance financière aux très peu d'employé-e-s qui utilisent une langue autochtone au travail.

Le syndicat demande à la Commission d'inclure cette proposition dans ses recommandations.

⁶⁸Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest reconnaît 11 langues officielles : le chipewyan, le cri, l'anglais, le français, le gwich'in, l'inuinaqtun, l'inuktitut, l'inuvialuktun, l'esclave du Nord, l'esclave du Sud (ou déné zhatié) et le tlichon.

Le gouvernement du Nunavut reconnaît quatre langues officielles : l'anglais, le français, l'inuktitut et l'inuinaqtun.

⁶⁹ Convention collective entre le Syndicat des employé-e-s du Nunavut et le Loi sur le ministre responsable de la fonction publique. Échéance: 30 septembre 2024.

DIVERS ARTICLES

HORAIRE DE TRAVAIL – SOUPLESSE ACCRUE

Proposition de l'employeur

ARTICLE 39 : HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

L'employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s 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'horaire d'une journée quelconque~~ **aux horaires de travail variables** ~~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. s'effectuer avant ou après 6 h et 18 h;**
 - iii. ne pas correspondre à (5) jours par semaine;**
 - iv. être réparties autrement que du lundi au vendredi chaque semaine (c'est-à-dire qu'elles peuvent s'effectuer le samedi et/ou le dimanche);**
et
 - v. être non consécutives.**

Les heures du début et de la fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service telles que 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.

39.02 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.

39.03 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), **à condition qu'il ou elle ait aussi travaillé pendant le premier jour de repos**, 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.

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.

Primes de poste et de fin de semaine (article 30)

Les primes de poste et de fin de semaine ne s'appliquent qu'aux employé-e-s qui travaillent par poste. Pour plus de précision, les employé-e-s 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 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~~6 h 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 demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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.

43.056 Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 43.045 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins ~~cing (5) jours ouvrables quarante huit (48) heures quatre (4) jours~~ avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

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, et 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.

~~43.0910~~ Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, **ou sur demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé-e, les heures normales de travail peuvent être fixées conformément au paragraphe 39.01**, ~~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 quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, il ou elle travaille en moyenne 75 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.

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

~~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 selon les nécessités du service,** sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, **ou sur demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé-e, les heures normales de travail peuvent être fixées conformément au paragraphe 39.01** ~~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 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.

- c. 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.
- 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 76 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 demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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 76 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 demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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 76 h et 22 h suite à une demande de l'employeur.

d. 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 76 h et 18 h, du lundi au vendredi.
- b. Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être **non consécutives. ~~à condition 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

44.18 (Nouveau) Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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.

- 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.

44.2021 L'employeur :

- a. avertit l'Alliance, au niveau approprié, au moins quatorze (14) jours civils avant de mettre en vigueur une modification de l'horaire de travail si cette modification touche une majorité des employé-e-s de l'unité d'enseignement, **sauf dans les cas d'urgence**.
- b. doit donner un préavis raisonnable de la modification aux employé-e-s dont les heures de travail sont touchées par la modification.

Il est admis que des situations d'urgence peuvent obliger l'employeur à mettre en œuvre des modifications de l'horaire de travail dans un bref délai.

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 1 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 1.

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.

45.04 (Nouveau) Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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.

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, 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.

45.089 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément aux paragraphes 45.03 **et 45.04**, 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 quarante huit heures~~ **quatre (4) 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.

45.0910 L'employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 45.04 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.

45.12 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 **76 h et 18 h**.
- b. Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Ces heures peuvent être non consécutives. ~~à condition 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.

47.02 La journée de travail d'un employé-e commence et se termine chaque jour aux heures fixées par l'employeur. Avant toute modification d'horaire des heures de travail,

des discussions sont engagées avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche une majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire, **sauf dans les cas d'urgence**.

47.03 Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, **ou sur demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé-e, les heures normales de travail peuvent être fixées conformément au paragraphe 39.01** ~~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 période ~~de d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, 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.

Proposition de l'AFPC

L'Alliance propose que ces articles soient modifiés pour qu'ils reflètent les changements qu'elle a présentés ailleurs dans ce mémoire.

Motif

L'employeur a proposé d'apporter un grand nombre de modifications à plusieurs articles concernant les heures de travail, invoquant la volonté d'améliorer la souplesse dans le travail des employé-e-s. Cependant, les changements qu'il demande ouvrent la porte à plus d'irrégularités dans l'horaire de l'employé-e, ce que l'Alliance prend très au sérieux. Les syndicats et leurs membres ont une longue histoire de lutte pour limiter le travail en dehors des heures normales de bureau. Les employeurs et les syndicats, y compris les

parties à ces présentes, ont tous reconnu le fait que le travail de soir et de fin de semaine représente un fardeau et un coût pour les employé-e-s. Ils ont négocié la rémunération de ce travail à un taux majoré, ce qui a le double effet d'indemniser les employé-e-s pour leurs dépenses personnelles, et de dissuader les employeurs de prévoir du travail en dehors des heures normales de travail. Il est important pour l'AFPC que ces protections ne s'érodent pas.

Il y a bien sûr des circonstances où l'employé-e a besoin d'un horaire de travail modifié. Beaucoup d'entre elles découlent de motifs de distinction illicite, pour lesquels l'employeur a déjà l'obligation d'adaptation. D'autres circonstances peuvent ne pas l'obliger légalement à prendre des mesures d'adaptation, toutefois, il a aujourd'hui la possibilité de modifier l'horaire de travail d'un employé-e pour le bien-être de celui-ci et de sa famille. L'actuel article 39 (horaire de travail variable) prévoit cette souplesse d'horaire.

À la table de négociation, l'employeur n'a pas donné de bonnes explications quant à la nécessité de ces changements. Il a simplement affirmé qu'il y avait un besoin général pour plus de souplesse et que sa proposition venait en réponse à la rétroaction qu'il a reçue des membres du syndicat. L'AFPC n'a reçu aucune information indiquant que ses membres ont demandé les changements que l'employeur propose. L'Alliance tient également à souligner qu'**elle est l'agent négociateur exclusif de ses membres** et qu'à ce titre, elle est particulièrement bien placée pour exprimer les besoins de ses membres.

En ce qui concerne les changements particuliers proposés au paragraphe 39.01, l'employeur cherche à obtenir un pouvoir discrétionnaire et unilatéral pour déterminer ce qui constitue une nécessité du service. Le libellé qu'il propose lui permet en fait de se dégager de toute responsabilité et de toute transparence dans ses décisions à cet égard. S'il y a une véritable nécessité de service, l'employeur doit être disposé à expliquer ce qu'il en est, et à soumettre également sa décision à un examen par un tiers neutre.

En ce qui concerne les clauses actuelles 43.05 et 45.08, l'employeur n'a pas expliqué ce qui motive sa proposition de réduire le délai de préavis de changement de poste de cinq jours à quatre jours pour les bibliothécaires et les enseignants de langue.

Dans le nouveau paragraphe 44.21 proposé, l'employeur souhaite supprimer son obligation de consulter le syndicat lorsqu'il effectue des changements importants qui auront une incidence sur les heures de travail de la majorité des employé-e-s assujettis à un horaire particulier. L'Alliance soutient qu'en cas d'urgence, l'employeur a actuellement la possibilité de payer à ces employé-e-s des heures supplémentaires pour répondre à une urgence en attendant l'issue de la situation d'urgence. L'employeur n'a donné aucune justification pour cette proposition, ni n'a expliqué ce qui constitue une urgence.

L'Alliance est également très inquiète des modifications proposées par l'employeur aux clauses 43.09, 44.09 b) et 47.03, qui lui permettent de demander à un employé-e de modifier ses heures de travail et de passer à un horaire variable. Cette proposition est difficile à comprendre, puisque l'employeur insiste sur le fait que ses propositions sont motivées par le besoin des employé-e-s de changer d'horaire. Si tel est le cas, il n'est pas nécessaire de faire ces changements, car un employé-e a le droit aujourd'hui de demander un horaire variable.

Bien que selon le libellé proposé l'employé-e concerné doit donner son approbation lorsque l'employeur lui demande de modifier son horaire, la possibilité pour l'employé-e de refuser la demande est amoindrie en raison du déséquilibre de pouvoir entre l'employeur et lui. Ce déséquilibre de pouvoir penche encore plus en faveur de l'employeur lorsqu'un employé-e ne jouit pas d'une aussi bonne sécurité d'emploi, par exemple s'il est un nouvel employé-e, ou un employé-e nommé pour une période déterminée. Aussi, compte tenu de la nature systémique des inégalités dans notre société, la situation sociale d'un employé-e par rapport à son supérieur peut ajouter au déséquilibre de pouvoir. Par exemple, une jeune employée à qui un gestionnaire plus âgé, donc un homme plus âgé, demande de modifier son horaire de travail, doit faire face

à un déséquilibre de pouvoir encore plus grand pour répondre à cette demande. En d'autres termes, dans la pratique, l'employeur pourra mettre de la pression sur les employé-e-s pour qu'ils travaillent à des heures bien moins normales ou souhaitables et qu'ils renoncent à une rémunération supplémentaire pour ce faire.

Pour terminer, à la clause 39.02, l'employeur n'a pas expliqué pourquoi il faut ajouter la condition d'avoir travaillé le premier jour de repos pour être rémunéré à tarif double.

Pour toutes les raisons susmentionnées, l'AFPC demande à la Commission de rejeter les changements proposés par l'employeur.

ARTICLES 21, 28, 29, 48

L'employeur a proposé des modifications aux articles susmentionnés dans son offre globale du 11 mai 2022 qui comprend une section sur le « travail supplémentaire effectué à distance ». Afin de faciliter la tâche de la Commission, le syndicat a regroupé ci-dessous ses réponses à toutes ces propositions, car il estime qu'elles sont toutes reliées.

Propositions de l'employeur

Article 21 : jours fériés désignés payés

Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter **au lieu** de travail **en personne** un jour férié et qu'il ou elle **se s'y** présente effectivement au 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 équivalant à trois (3) heures de rémunération-salaire au taux des heures supplémentaires applicables, qui ne s'applique que la première fois que l'employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du début de la période d'emploi de l'employé-e.**

(nouveau)

21.07 L'employé-e qui est tenu de travailler un jour férié peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans ces cas, l'employé-e est rémunéré pour les heures effectivement travaillées au taux des heures supplémentaires applicable.

(nouveau)

21.11 Pour plus de précision, les employé-e-s qui ne travaillent pas un jour férié payé ont droit à une rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures calculée au taux horaire normal.

(renuméroter en conséquence)

Article 28 : indemnité de rappel au travail

Si l'employé-e est rappelé au travail **et qu'il ou elle se présente au lieu de travail en personne** :

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 quitté **physiquement** les lieux de travail, et rentre au **lieu de travail physiquement, à condition que la période travaillée par l'employé-e ne soit pas accolée à ses heures normales de travail**, 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, qui ne s'applique que la première (1^{re}) fois que l'employé-e effectue un travail au cours d'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 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.

~~28.04 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; e'est à dire qu'il ou elle n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.~~

(renuméroter en conséquence)

(...)

28.056 Frais de transport

a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **en personne** 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 **en personne** au **lieu de** travail et qui s'y présente 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 28.056.

~~29.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail, ainsi que le paragraphe 29.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est à dire qu'il ou elle n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.~~

(nouveau)

29.06 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de travailler peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans ces cas, l'employé-e est rémunéré conformément à la clause 28.03.

48.11 Repas

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

i. à l'employé-e en situation de voyage, qui a alors le droit de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

ou

ii. **à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

Réponse du syndicat

Le syndicat propose que ces articles ne soient modifiés que pour refléter les changements qu'elle a présentés ailleurs dans ce mémoire.

Motif

Le syndicat s'oppose aux changements proposés par l'employeur aux articles 21, 28, 29 et 48 parce qu'ils créent deux catégories d'employé-e-s selon qu'ils travaillent à distance ou dans les locaux de l'employeur. Le syndicat s'inquiète du fait que l'employeur tente de réduire ses coûts ainsi que les indemnités sous prétexte d'offrir une plus grande souplesse et des options de travail à distance.

Les changements proposés par l'employeur à l'alinéa 21.06 b) et au paragraphe 21.07 semblent ouvrir la porte à d'interminables rappels au travail à distance, sans pour autant que l'employeur soit pénalisé s'il rappelle les employé-e-s plus d'une fois par période de huit heures. La suppression de ces pénalités dissuade l'employeur de bien gérer la charge de travail et de s'assurer que le travail est organisé de façon à ce qu'il soit effectué

au cours d'une journée de travail régulière et accolée. Les ramifications négatives de cette mesure seront assumées uniquement par les employé-e-s, qui verront leur équilibre entre le travail et la vie personnelle se détériorer.

L'employeur n'a pas expliqué de façon adéquate au syndicat pourquoi la modification du paragraphe 21.11 est nécessaire.

En ce qui concerne les modifications proposées au libellé du rappel au travail, depuis plusieurs années l'employeur offre à ses employé-e-s des options de télétravail, qui sont assujetties à sa Directive sur le télétravail. Au cours de cette période, les membres de cette unité de négociation qui ont eu la possibilité de travailler à distance ont touché la même indemnité de rappel au travail, qu'ils aient effectué le travail sur place ou à distance. Nous ne voyons pas pourquoi l'employeur juge nécessaire de créer cette distinction dans la rémunération à ce moment-ci, si ce n'est pour profiter de l'intérêt accru pour le travail à distance causé par la pandémie de COVID-19, et faire ainsi des économies en réduisant les indemnités.

De plus, le syndicat ne comprend pas pourquoi l'employeur a consacré la moindre minute à cette question à la table du groupe EB, compte tenu notamment du coût infime des indemnités de rappel au travail. L'employeur a fourni au syndicat des données indiquant qu'au cours de l'exercice 2020-2021, 1 291 \$ ont été versés aux membres de cette unité de négociation en tant qu'indemnités de rappel au travail, ce qui représente environ 21 heures de travail (**pièce 48.1-E**). Comme indiqué ailleurs dans le présent mémoire, la rémunération globale des membres EB est légèrement supérieure à 100 millions de dollars par an.

PARTIE 4

ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS

Propositions non-réglées de l'AFPC pour les enjeux communs en date du 1er novembre 2022

Article 9 - Utilisation des locaux de l'employeur

Article 11 - Information

Article 14 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance

Article 16 - Élimination de la discrimination

Article 17 - Harcèlement sexuel

Article 20 - Congé annuel payé

Article 22 - Autres congés payés ou non payés (Congé de maternité non payé)

Article 22 - Autres congés payés ou non payés (Congé parental non payé)

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

Article 50 - Changements technologiques

Article 53 - Sécurité d'emploi

Article 63 - Durée de la convention

Articles variés - Durée du travail (Droit à la déconnexion)

Nouvel article - Protections contre la sous-traitance

Nouvel article - Travail à distance

Nouvel article - Équité dans le milieu de travail

Nouvel Article - Congé pour les pratiques autochtones traditionnelles

Nouvel Article - Fonds de justice sociale

Appendice A - Taux de rémunération annuels

Appendice B - Réaménagement des effectifs

Appendice H - Projet d'apprentissage mixte

Appendice K - Mise en œuvre de la convention collective

Appendice M - Services de garde

Appendice O - Santé mentale en milieu de travail

Nouvel appendice - Prime sur le bilinguisme et formation

Nouvel appendice - Centre sur la diversité et l'inclusion