



**PRÉSENTATION DU
CONSEIL DU TRÉSOR
À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC
CONCERNANT LE
GROUPE SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

PRÉSIDENT : M. Brian Keller

**MEMBRES : M. Bob Kingston
M. Stephen Bird**

OTTAWA

Les 28, 29 et 30 novembre 2022

Les 8, 20 et 21 décembre 2022

DANS L'AFFAIRE de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et d'un différend touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation (SV), tel que déterminé dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 16 juin 1999.

AVANT-PROPOS

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

INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations entre juin 2021 et avril 2022 en vue de renouveler la convention collective du groupe Services d'exploitation (SV), qui a expiré le 4 août 2021.

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

« Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection de machines, d'équipement, de véhicules et d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les navires, les installations fixes ou flottantes, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; et la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé. »

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

Au début de cette ronde de négociations, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de convoquer une table de négociation distincte pour négocier des éléments qui s'appliqueraient aux quatre tables de négociation (Services des programmes et de l'administration – PA, Services de l'exploitation – SV, Services techniques – TC et Enseignement et bibliothéconomie – EB), appelée « table de négociation sur les enjeux communs ». Les parties se sont réunies pour des négociations sur les enjeux communs pendant un total de 16 jours en cinq séances entre juin 2021 et mars 2022.

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

Les parties se sont rencontrées en médiation à la table de négociation sur les enjeux communs du 12 au 14 septembre et du 20 au 23 septembre 2022. Des

séances de médiation pour les groupes PA, SV, TC et EB ont eu lieu en octobre 2022. Le but de ces séances était d'aider les parties à régler certaines des nombreuses propositions en suspens pour réduire le nombre d'éléments soumis à la CIP. Les progrès réalisés par les parties pendant ces séances de médiation ont été négligeables. Les éléments qui ont été réglés en médiation sont soulignés dans le présent document.

Le présent document présente la position de l'employeur en lien avec les questions non réglées entre les parties, incluant les taux de rémunération. À l'heure actuelle, l'agent négociateur dispose d'environ 209 propositions en suspens propres à la table de négociation sur les enjeux communs et d'environ 100 propositions en suspens propres au groupe SV. L'employeur dispose de 52 propositions en suspens propres à la table de négociation sur les enjeux communs et de 76 propositions en suspens propres au groupe SV.

Le présent document présente également des renseignements contextuels pertinents concernant la ronde de négociation en cours et le groupe SV.

Le mémoire de l'employeur est organisé comme suit :

Sommaire exécutif

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

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

La **partie III** présente le mémoire de l'employeur concernant les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe, en plus d'une réponse aux propositions de l'AFPC.

La **partie IV** décrit en détail la position de l'employeur à l'égard d'autres propositions en suspens.

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

SOMMAIRE EXÉCUTIF

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

Le groupe Services de l'exploitation (SV) compte environ 10 000 employés occupant divers postes dans l'ensemble du pays, comme des personnes de métier, des équipages de navires, des pompiers et des gardiens de phare.

La convention collective du groupe SV a expiré le 4 août 2021, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négocier au Conseil du Trésor le 6 avril 2021. Après 16 jours de négociation répartis sur six (6) séances, et après le dépôt de la première offre globale par l'employeur le 4 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse le 18 mai 2022.

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

Recrutement et maintien en poste

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

La population SV est demeurée stable au cours des cinq années de la période allant de l'exercice financier 2016-2017 à celui de 2020-2021. De plus, si une augmentation des activités de recrutement est nécessaire à l'avenir, les données montrent que le nombre de candidats qualifiés est plus élevé que le nombre de candidats requis pour pourvoir chaque poste.

Résumé – recrutement et maintien en poste					
Groupe SV	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Total des embauches					
FR	48	31	26	49	12
GL	364	370	482	406	337
GS	313	327	400	425	244
HP	29	42	26	25	28
HS	26	12	18	30	20

Résumé – recrutement et maintien en poste					
Groupe SV	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
LI	7	5	9	14	17
SC	199	169	143	145	100
Total des départs					
FR	26	29	17	17	16
GL	372	373	370	362	327
GS	263	269	335	313	237
HP	51	33	32	25	47
HS	339	59	19	18	19
LI	3	10	7	6	4
SC	152	149	126	94	88
Total des candidatures sélectionnées					
FR	365	182	421	102	223
GL	5 720	4 753	6 551	7 971	8 585
GS	4 074	5 920	9 159	7 425	7 310
HP	207	257	21	31	52
HS	132	63	13	89	45
LI	63	153	168	97	221
SC	825	1 155	1 485	923	1 089

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

Relativité interne

En l'absence de tout comparateur direct des postes du groupe SV au sein de l'APC, la moyenne au sein de celle-ci pourrait être considérée comme un point de référence adéquat aux fins de comparaison interne.

Le tableau 1 montre les augmentations cumulatives pour les principaux sous-groupes SV et la moyenne globale de l'APC. Comme l'illustre le tableau, les augmentations cumulatives reçues par la plupart des employés du groupe SV sont nettement supérieures à la moyenne de l'APC.

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

Tableau 1 : Croissance des salaires SV par rapport à l'APC

Comparaison de la croissance cumulative interne (2012 à 2020)									
	Moyenne de l'APC	Groupe SV							Moyenne pondérée du groupe SV
		FR	GL	GS	HP	HS	LI	SC	
Augmentation cumulative	18,7 %	33,6 %	19,4 %	16,7 %	33,5 %	16,7 %	28,4 %	23,6 %	20,33 %

Remarque : Les taux du groupe SV et de l'ensemble de l'APC sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

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

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

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

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

Tableau 2 – Règlements salariaux majeurs dans toutes les administrations (secteurs privé et public regroupés), par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (moyenne)	Pourcentage moyen annuel d'ajustements pour l'ensemble des règlements	Pourcentage moyen annuel d'ajustements pour l'ensemble des règlements du secteur public fédéral
2013	484	1 092 600	36,8	1,4 %	1.0
2014	246	689 808	45,8	1,7 %	1.5
2015	243	757 548	42,8	1,2 %	1.0
2016	284	1 075 189	46,9	1,4 %	1.3
2017	216	845 401	39,6	1,7 %	1.7
2018	206	709 788	42,1	1,3 %	1.2

2019	240	635 602	41,9	1,6 %	1.5
2020	142	711 453	41,1	1,6 %	1.6
2021	124	917 131	41,1	1,9 %	1.9
2022	19	144 359	44,7	1,8 %	1.6

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

- Le gouvernement du Québec a conclu deux ententes majeures :
 - Une entente avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec qui représente 27 000 employés dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période d'août 2022 à mars 2023 prévoit une augmentation de 2 %.
 - Une entente conclue entre l'Agence du revenu du Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec représentant 6 000 employées dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période d'août 2022 à mars 2026 prévoit une augmentation annuelle de 2 %.
- Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a signé une entente avec le Nova Scotia Government Employees Union (NSGEU) suite à une décision arbitrale. Cette entente prévoit, pour 7 946 employés, une augmentation de 1,5 % en 2021 et 2022 et une augmentation de 3 % et 0,5 % en 2023 et 2024
- Le gouvernement du Yukon est parvenu à un règlement avec la Yukon Association of Education Professionals, lequel règlement visait 4 149 professionnels de l'éducation et a offert des augmentations de 1,75 % en 2022-2023, de 1,8 % en 2023-2024 et de 1,8 % en 2024-2025.
- Le gouvernement de l'Alberta a signé trois ententes, comme suit:
 - Une entente conclue entre Alberta Health Services et United Nurses of Alberta, qui représente 29 354 employés (infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées), de janvier 2022 à mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,2 %.
 - Une entente conclue entre Alberta Health Services et Alberta Union of Provincial Employees, qui représente 18 216 employés (infirmières auxiliaires autorisées et personnel technique) du 12 mai 2022 à Mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.

- Une entente conclue entre Albert Health Services, Covenant Health and the Health Sciences Association of Alberta, qui représente 21 807 employés occupant des postes professionnels dans le domaine de la santé (à l'exception du personnel infirmier) du 25 juillet 2022 au 31 mars 2024 prévoit une augmentation de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.
- Au mois d'août 2022, le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employé-e-s du Nunavut de l'AFPC ont conclu une convention collective avec les augmentations économiques suivantes :
 - 1er octobre 2018 – 0 %
 - 1er octobre 2019 – 1 %
 - 1er octobre 2020 – 1,5 %
 - 1er octobre 2021 – 1,5 %
 - 1er octobre 2022 – 1,5 %
 - 1er octobre 2023 – 3,5 %
- L'Ontario continue de négocier et de conclure des ententes en vertu de sa loi sur le plafond salarial de 1 %.

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

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

Non seulement des augmentations démesurées dans le contexte du gouvernement fédéral le placeraient en décalage par rapport aux autres grands employeurs syndiqués des secteurs public et privé, mais elles contribueraient à exacerber le fossé croissant entre les salaires et les avantages sociaux dont bénéficient les employés du secteur public et leurs homologues du secteur privé. Une iniquité embryonnaire mais fondamentale émerge entre le secteur public et le secteur privé, car le fardeau fiscal à long terme des entreprises et des ménages croîtra inévitablement à mesure que la masse salariale du gouvernement continue de croître et que les régimes de rémunération qui s'y rattachent augmentent en valeur.

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

L'écart au niveau de la rémunération globale est bien plus grand si l'on tient compte des avantages non-salariaux, comme les régimes de pension et de soins de santé, la sécurité d'emploi et l'âge de retraite habituel. Prenons simplement comme exemple le fait que 87,7 % des employés du secteur public bénéficient d'un régime de retraite agréé, comparativement à seulement 22,5 % chez les travailleurs du secteur privé. Par ailleurs, le SCT a retenu les services de Korn Ferry, un consultant en RH indépendant, pour étudier la rémunération de base du groupe SV. L'étude a indiqué qu'il n'y avait pas d'écart important dans la rémunération de base du groupe. Les résultats sont inclus dans la section II qui résume également l'étude externe de comparabilité des salaires de base de 2019 pour le sous-groupe Équipages de navires menée par Mercer. De même, à ce moment-là, aucun écart significatif dans la rémunération de base n'avait été identifié.

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

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

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une longue liste de propositions dans cette ronde de négociation. L'AFPC a initialement déposé 218 propositions communes à tous ses groupes, notamment des augmentations économiques considérables, des droits à des congés nouveaux ou améliorés et d'autres éléments non monétaires visant à

éroder les pouvoirs de la gestion et à intégrer les lois ou les politiques de l'employeur dans les conventions collectives.

Lorsqu'elle a déclaré l'impasse à la table du groupe SV, l'AFPC avait 109 propositions propres à la table SV, y compris des améliorations aux dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent actuellement pas dans la convention du groupe SV ni dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous, les propositions monétaires pour le groupe SV sont considérables et représentent un coût permanent total d'environ 371 M\$ ou 47,1 % de la base salariale du groupe SV en 2021¹.

Les éléments surlignés en vert ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation pour le groupe SV qui s'est déroulée du 11 au 14 octobre 2022.

Tableau 3: Propositions monétaires de l'agent négociateur

Un certain nombre de propositions de l'agent négociateur ont une incidence monétaire que l'employeur n'a pas encore pu chiffrer en raison du peu de renseignements fournis ou disponibles (p. ex., manque de précision concernant l'étendue de l'admissibilité ou de la portée).

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
1. Propositions communes <ul style="list-style-type: none"> • Congés payés pour pratiques traditionnelles autochtones • Augmentation de la prime au bilinguisme du CNM, de 800 \$ à 1 500 \$ • Augmentation de l'accumulation des crédits de congé annuels • Divers changements aux dispositions des congés de maternité et parental et indemnités • Fonds de justice sociale (<i>1 cent par heure travaillée par chaque employé de l'unité de négociation</i>) 	9 622 690 \$	1,22 %
2. Augmentations économiques de 4,5 % par année pendant trois ans	111 245 999 \$	14,12 %
3. 27 « rajustements du marché » propres aux sous-groupes (à compter de 2021, variant de 12,7 % à 27,2 %)	148 037 242 \$	18,79 %
4. Article 2 : Définition de « famille » – élargir la définition	1 076 081 \$	0,14%
5. Article 22 : Santé et sécurité – fournir une immunisation ou médicaments prophylactiques à la demande de l'employé-e	Plus de données sont requises pour établir les coûts	

¹ Les coûts permanents sont basés sur les données démographiques de mars 2021 et les données sur la rémunération des employés du groupe SV – on les appelle la base salariale dans le présent document.

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
6. Article 25 : Durée du travail – faire passer les heures de travail à 37.5 heures sans réduction du salaire, des crédits de congé ou des avantages sociaux	50 811 975 \$	6,45 %
7. Article 25 : Durée du travail – les employés du sous-groupe GS-FOS ne travaillant pas par postes , faire passer la prime de 2,25 \$ à 5,00 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h et étendre l'admissibilité à tous les GS	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
8. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – supprimer l'exclusion/étendre l'admissibilité pour les pompiers et les équipages de navires, faire passer la prime de 2,25 \$ à 5,00 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
9. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – faire passer la prime de poste de 2,25 \$ à 5,00 \$ l'heure	2 638 629 \$	0,33 %
10. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – NOUVEAU , prime de poste de 8,00 \$ l'heure pour les heures travaillées en 0 h et 8 h	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
11. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – faire passer la prime de fin de semaine de 2,00 \$ à 5,00 \$ l'heure	2 057 959 \$	0,26 %
12. Article 29 : Heures supplémentaires – rémunérer toutes les heures supplémentaires à tarif double	8 416 750 \$	1,07 %
13. Article 29 : Heures supplémentaires – augmenter l'indemnité de repas au taux de l'indemnité de repas « déjeuner » du CNM (23,05 \$ en date du 1 ^{er} octobre 2022)	161 909 \$	0,02 %
14. Article 30 : Indemnité de rappel au travail – supprimer la période maximale de huit heures, supprimer l'exigence de travail contigu	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
15. Article 31 : Disponibilité – augmenter la rémunération d'une demi-heure (1/2) à une (1) heure pour chaque période de quatre (4) heures	6 500 221 \$	0,82 %
16. Article 32 : Jours fériés payés – ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste	Voir la note 1	-
17. Article 32 : Jours fériés payés – rémunérer toutes les heures supplémentaires à tarif double	Voir la rangée 12	
18. Article 37 : Congé annuel payé – suppression du pouvoir de l'Employeur de planifier les périodes de congés annuels et modifier l'admissibilité au report de crédits	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
19. Article 38 : Congé de maladie payé – rembourser à l'employé-e tout le temps et les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
20. Article 40 : Congé pour accident du travail – étendre l'admissibilité et aligner la durée du congé payé sur la référence d'indemnisation des travailleurs	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
21. Article 46 : Congé pour obligations familiales – faire passer à 75 heures	5 349 787 \$	0,68 %
22. Article 46 : Congé pour obligations familiales – ajouts et modifications aux situations admissibles (en supposant que le droit passera à 75 heures)	906 983 \$	0,12 %

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
23. Article 46 : Congé pour obligations familiales – supprimer la limite concernant les rendez-vous avec des conseillers juridiques ou des parajuristes (en supposant que le droit passera à 75 heures)		
24. Article 46 : Congé pour obligations familiales – supprimer le mot imprévisible à l'alinéa 44.06g) [en supposant que le droit passera à 75 heures]	4 611 775 \$	0,59 %
25. Article 49 : Congé de deuil payé – <ul style="list-style-type: none"> • Élargissement de la définition du terme famille (en lien avec la rangée 2) • Augmenter le temps de déplacement de 3 à 5 jours • Congé pour fausse couche • Congé pour décès de la personne pour laquelle l'employé-e est en congé pour proches aidants au moment du décès • Aucune limite pour la consanguinité une seule fois pendant la carrière de l'employé 	468 864 \$	0,06 %
26. Article 63 : Marchandises dangereuses – étendre l'admissibilité pour inclure la manutention et le transport, faire passer d'une allocation quotidienne de 3,50 \$ avec un maximum mensuel de 75 \$ à une allocation mensuelle de 150 \$ (non-GS)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
27. NOUVEL article : Prime pour travail lié aux opérations par hélicoptère – les employé-e-s travaillant durant des opérations par hélicoptère reçoivent une prime correspondant à une fois leur taux horaire, en plus de leur rémunération de base pour la journée	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
28. Appendice A, Pompiers, paragraphe 5.01, Prime d'ancienneté – faire passer d'une valeur en dollars à un pourcentage du salaire annuel de l'employé-e	662 769 \$	0,1 %
29. Appendice A, Pompiers, paragraphe 6.01 : Rémunération pour les jours fériés désignés payés – harmoniser avec l'article 32 : Jours fériés désignés payés	Voir la note 1	-
30. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, paragraphe 6.01, Indemnité de travail salissant – étendre l'admissibilité	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
31. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, paragraphe 7.01, Prime de hauteur – étendre l'admissibilité de « 30 pieds ou plus » à « 10 pieds ou plus »	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
32. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe E, Maîtres-éclusiers, maîtres-pontiers et opérateurs de canal, 11a, Prime de poste et de fin de semaine – <ul style="list-style-type: none"> • Primes de poste <ul style="list-style-type: none"> ○ 5,00 \$ (hausse par rapport à 2,25 \$) l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h ○ NOUVEAU Prime de poste de 8,00 \$ pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h • Primes de fin de semaine – faire passer de 2,00 \$ à 5,00 \$ 	Voir les rangées 7 à 11	

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
33. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – faire passer l'indemnité des compétences en CVC de 8 480 \$ à 10 500 \$	185 002 \$	0,02 %
34. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – étendre l'admissibilité aux techniciens en mécanique du bâtiment et aux équivalents	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
35. Appendice C, Groupe Services divers, paragraphe 6.01, Marchandises dangereuses – faire passer l'indemnité mensuelle de 75 \$ à 150 \$ (cadre avec le point 23 sur l'article 63)	334 992 \$	0,04 %
36. Appendice C, Groupe Services divers, Nouveau paragraphe 6.02 – NOUVEAU Indemnité de travail salissant et admissibilité élargie	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
37. Appendice D, Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, paragraphe 5.01, Primes de fin de semaine – <ul style="list-style-type: none"> • Étendre l'admissibilité aux employés du groupe GS qui travaillent des quarts de 10 heures • 5,00 \$ (hausse par rapport à 2,25 \$) l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h • NOUVEAU Prime de poste de 8,00 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h 	Voir les rangées 7 à 11	
38. Appendice D, Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, NOUVEAU paragraphe 6.01 – NOUVEAU Indemnité de travail salissant et admissibilité élargie	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
39. Appendice F, Gardiens de phare, Prime supplémentaire – Augmentation à des primes de phares non saisonniers <ul style="list-style-type: none"> • Phare à 1 ou 2 employés : de 2 371 \$ à 2 800 \$ • Phare à 4 employés : de 2 032 \$ à 2 400 \$ 	54 867 \$	0,01 %
40. Appendice F, Gardiens de phare – NOUVEAU Prime mensuelle de service non rotatif des gardiens de phare, 352,35 \$ pour chaque mois pendant lequel l'employé-e est affecté-e à un phare non rotatif	247 350 \$	0,03 %
41. Appendice F, Gardiens de phare – NOUVEAU Ajout aux congés annuels – deux jours de congé de déplacement payé par année	41 027 \$	0,01 %
42. Appendice G, Équipages de navires, 7, Repas et logement – <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le navire est au port d'attache, l'employé-e est considéré-e comme étant « en voyage », conformément à la Directive sur les voyages du CNM – au lieu d'obtenir un remboursement des coûts de repas et de logement raisonnables, l'employé-e est admissible aux taux du CNM • Lorsque le navire est au port d'attache, faire passer l'indemnité de repas de 13 \$ ou 14 \$ par jour aux taux du CNM (déjeuner, dîner et souper [102,45 \$ au Canada et aux États-Unis]) 	Plus de données sont requises pour établir les coûts	

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
43. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Jours fériés payés – Tarif double pour tous les employés du groupe SC qui changent de quarts de travail lorsqu'il s'agit d'un jour férié payé	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
44. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Congé payé pour obligations familiales – un maximum de 8 heures de congé payé pour obligations familiales sera déduit des crédits de l'employé pour le quart en entier (p. ex., quart de 12 heures)	445 662 \$	0,06 %
45. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Indemnité pour hauturier – tous les employés du groupe SC recevront 800 \$ par mois pour chaque mois où 2 jours consécutifs sont passés en mer	17 353 440 \$	2,20 %
Total (toutes les propositions qui ont une incidence monétaire)	371 231 969 \$	47,11 %

Remarques :

1. Le gouvernement du Canada a décrété que le 30 septembre est un nouveau jour férié national, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. L'article 32 accorde aux membres du groupe de négociation un jour férié désigné pour observer cette journée, à compter de 2021.

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

Pour la table SV, l'agent négociateur a commencé avec 47 demandes et en a actuellement 100. À la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, l'agent négociateur a actuellement environ 209 demandes. Ensemble, cela représente environ 309 demandes en suspens ayant une incidence sur la table de négociation du groupe SV.

Tel qu'indiqué, les demandes susmentionnées de l'agent négociateur comportent des répercussions opérationnelles, juridiques et financières considérables. L'employeur a établi de façon prudente les coûts concernant les propositions en suspens de l'AFPC pour les quatre (4) groupes pour lesquels l'Agent négociateur a demandé la conciliation, y compris la table des enjeux communs, à un taux se situant entre 25 % et 47 % de la base salariale respective de façon continue (EB : 25 % de la base salariale, PA : 32 % de la base salariale, TC : 38 % de la base salariale et SV : 47 % de la base salariale). Il convient de noter que ces coûts ne

reflètent pas toutes les demandes présentées par l'Agent négociateur car beaucoup d'entre elles requièrent plus d'explications et de renseignements pour en comprendre la portée.

L'employeur est d'avis que les parties devraient se concentrer sur les problèmes à l'échelle du système qui doivent être abordés à la table de négociations collectives. Dans l'ensemble, l'agent négociateur n'a pas identifié quels problèmes il souhaite aborder dans ses nombreuses propositions. Apporter des changements à cette convention collective parvenue à maturité sans justification valable, et entraînant des répercussions sur les opérations et des coûts importants, ne vient pas servir les intérêts des Canadiens et ne constitue pas une solution raisonnable pour les Canadiens. De plus, sans justification valable, de tels changements pourraient également entraîner des conséquences involontaires pour toutes les parties, y compris les employés.

Propositions de l'employeur

Comme il a été mentionné, la position de l'employeur est que la convention du groupe SV est bien établie, pleinement élaborée, et n'a pas besoin qu'on y apporte de changements importants. Cela dit, l'employeur a proposé des modifications et des améliorations, notamment des augmentations économiques équitables, un libellé actualisé, et des améliorations à certaines dispositions relatives aux congés. Les priorités de l'employeur dans cette ronde de négociation sont les suivantes :

- préserver et renforcer les pouvoirs de la gestion pour continuer de satisfaire efficacement aux exigences opérationnelles et les services offerts aux Canadiens;
- améliorer la flexibilité des dispositions relatives aux heures de travail;
- appuyer la simplification de l'administration de la paye;
- traiter les priorités opérationnelles ministérielles.

Les propositions monétaires de l'employeur, de même que les coûts associés, figurent ci-dessous. Les éléments surlignés en vert ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation pour le groupe SV qui s'est déroulée du 11 au 14 octobre 2022.

EMPLOYEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT (Permanent)	% de la base salariale
Propositions communes		
Augmentation du financement du projet d'apprentissage mixte en fonction de l'augmentation économique générale	(attribué au groupe PA)	
Propositions propres au groupe SV		
Augmentations économiques types sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %	67 000 672 \$	8,50 %

Article 32 : Jours fériés désignés payés – ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	Voir la note 1	–
Article 61 : Indemnité de responsabilité correctionnelle – étendre l'admissibilité aux employés qui travaillent en milieu communautaire de CORCAN	93 600 \$	0,01 %
Article 65 : Employés à temps partiel – faire passer de 4,25 % à 4,6 % le pourcentage payé en remplacement des jours fériés désignés payés	31 557 \$	0,00 %
Appendice A, Pompiers, paragraphe 6.01 : Rémunération pour les jours fériés désignés payés – harmoniser avec l'article 32 : Jours fériés désignés payés	Voir la note 1	–
Appendice A, Pompiers, paragraphe 5.01 : Rémunération pour le long service – augmenter les montants annuels – <ul style="list-style-type: none"> • 5 à 9 ans : de 833 \$ à 890 \$ • 10 à 15 ans : de 956 \$ à 1 022 \$ • 15 à 19 ans : de 1 103 \$ à 1 180 \$ • 20 à 24 ans : de 1 249 \$ à 1 335 \$ • 25 à 29 ans : de 1 395 \$ à 1 490 \$ • 30 ans et plus : de 1 541 \$ à 1 648 \$ 	591 438 \$	0,08 %
Appendice B, Manœuvres et hommes de métier, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – Faire passer l'indemnité provisoire annuelle de 8 480 \$ à 9 065 \$	56 984 \$	0,01 %
Appendice F, Gardiens de phare, Annexe B, Rajustement des taux de rémunération, prime supplémentaire – augmenter les primes supplémentaires de phares non saisonniers <ul style="list-style-type: none"> • Phare à 1 ou 2 employés : de 2 371 \$ à 2 535 \$ • Phare à 4 employés : de 2 032 \$ à 2 172 \$ 	22 830 \$	0,00 %
Appendice G, Équipages de navires, Indemnité de spécialiste en sauvetage – faire passer l'indemnité mensuelle de 175 \$ à 187 \$	56 308 \$	0,01 %
TOTAL	67 852 970 \$	8.61%

Remarques :

1. Le gouvernement du Canada a décrété que le 30 septembre est un nouveau jour férié national, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (JNVR). L'article 32 accorde aux membres du groupe de négociation un jour férié désigné pour observer cette journée, à compter de 2021.

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

Les propositions de l'employeur présentées à la table de négociation sur les enjeux communs incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre de la convention collective. Ce libellé fournit des délais de mise en œuvre raisonnables et tient compte de la capacité et de la complexité. Avec la

présente proposition, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme de mise en œuvre qui reconnaît la complexité de ce qui doit être mis en œuvre et qui continue de faire la distinction entre des transactions manuelles et des transactions automatisées.

Demande de l'employeur de revenir à la table

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

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

Compte tenu du rôle de l'employeur d'assurer l'octroi de services aux Canadiens et la gérance des fonds publics, chaque changement proposé à une convention collective qui arrive à échéance doit être appuyé par une solide justification fondée sur des données probantes. En outre, une telle diligence raisonnable atténue les conséquences imprévues sur les intervenants (employés, gestionnaires, etc.), les opérations et les services aux Canadiens.

Malheureusement, pour bon nombre de ses propositions, l'agent négociateur a omis de fournir à l'employeur les renseignements, éléments de preuve ou justifications nécessaires. L'employeur soutient respectueusement qu'il incombe à la partie qui propose un changement d'en démontrer le besoin. Une telle justification alimente les discussions axées sur la preuve qui permettent aux parties de définir une voie de règlement potentielle.

L'employeur a communiqué à l'agent négociateur ses offres globales initiales pour la table de négociation sur les enjeux communs et le groupe SV, respectivement le 29 mars 2022 et le 4 mai 2022. L'agent négociateur n'a soumis ni réponse ni contre-offre pour l'une ou l'autre de ces offres globales et a plutôt écrit à la présidente de la CRTESPF pour déclarer l'impasse, sans tenter de négocier ou de discuter des offres davantage.

En raison du grand nombre de propositions déposées par l'agent négociateur, il est extrêmement difficile pour les parties de déterminer quelles sont les priorités, de se concentrer sur celles-ci, et de faire avancer les négociations.

Comme un nombre plus restreint de propositions ouvrirait la voie à un règlement, l'employeur rappelle respectueusement que l'agent négociateur doit indiquer quelles sont ses priorités comme lui-même l'a fait.

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

Table des matières

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION.....	3
SOMMAIRE EXÉCUTIF	6
Recrutement et maintien en poste	6
Relativité interne	7
Tableau 1 : Croissance des salaires SV par rapport à l'APC	7
L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.....	8
Tableau 2 – Règlements salariaux majeurs dans toutes les administrations (secteurs privé et public regroupés), par année	8
Propositions de l'agent négociateur.....	11
Tableau 3: Propositions monétaires de l'agent négociateur	12
Propositions de l'employeur	17
Demande de l'employeur de revenir à la table	19
TABLE DES MATIÈRES	21
PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS.....	25
1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale	26
<i>Ronde de négociation collective de 2018</i>	<i>26</i>
<i>Ronde de négociation collective de 2021</i>	<i>27</i>
1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale	29
Tableau 4 : Unités de négociation – Administration publique centrale (APC).....	31
1.3 État des négociations dans les organismes distincts	33
Tableau 5 : Unités de négociation – Organismes distincts	34
1.4 Négociations avec le groupe Services d'exploitation (SV)	35
Tableau 6 : Propositions acceptées (en principe) par les parties	35
1.5 Propositions de l'Agent négociateur	36
Tableau 7 : Propositions monétaires de l'agent négociateur	36
1.6 Propositions de l'Employeur.....	40
Tableau 8 : Propositions monétaires de l'Employeur	41
1.7 Propositions communes	42
PARTIE II – CONSIDÉRATIONS.....	44
2.1 Recrutement et maintien en poste	45
<i>Population totale.....</i>	<i>46</i>
Tableau 9 : Population.....	46
<i>Embauches</i>	<i>48</i>
Tableau 10 : Embauches.....	48
<i>Départs.....</i>	<i>50</i>
Table 11 : Départs.....	51
<i>Offres d'emploi.....</i>	<i>53</i>
Tableau 12 : Offres d'emploi	54
<i>Conclusion</i>	<i>54</i>
2.2 Comparabilité externe.....	55
<i>Rémunération horaire dans le groupe SV par rapport à celle dans le secteur privé</i>	<i>55</i>
Figure 1: Distribution des taux horaires – Secteur privé vs Services d'exploitation (SV).....	56
<i>Résumé des études sur la rémunération externe</i>	<i>56</i>

Tableau 13 : Sommaire de la rémunération selon le marché externe par poste sélectionné pour le groupe professionnel SV	57
Tableau 14 – Résumé de l'étude de comparabilité salariale de base Mercer de 2019 pour le sous-groupe professionnel Équipages de navires	59
<i>Comparaison de la croissance externe des salaires</i>	59
Tableau 15 : Croissance des salaires dans le groupe SV par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020	59
2.3 Relativité interne	60
<i>Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020</i>	60
Tableau 16 : Croissance des salaires SV par rapport à l'APC	60
2.4 Situations économiques et fiscales	61
<i>État de l'économie et situation fiscale du gouvernement</i>	61
<i>Croissance du produit intérieur brut réel</i>	62
Tableau 17 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre	63
Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023	63
<i>Risques pour les perspectives économiques</i>	64
<i>Indice des prix à la consommation</i>	65
Tableau 18 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre	66
Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre	67
<i>Risques pour les perspectives d'inflation</i>	68
<i>Marché du travail canadien</i>	69
Tableau 19 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre	70
<i>Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et à d'autres secteurs</i>	70
<i>Développements fiscaux</i>	74
Tableau 20 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars).....	75
2.5 Principe de la répétition	78
<i>Règlements à ce jour dans l'administration publique centrale pour l'exercice 2021-2022</i>	78
Tableau 21 : Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privé et publique regroupés) par année	79
<i>Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux</i>	79
Tableau 22 : Tendances des augmentations économiques depuis 2007: l'APC fédérale par rapport à la C-B.....	81
<i>La première entente de la ronde de négociation de 2021-2022</i>	81
2.6 Rémunération globale	82
Figure 4 – Composantes de la rémunération globale – <i>Unité de négociation</i> des services de l'exploitation (SV)	83

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

<i>Tableau 23 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur</i>	85
--	----

PARTIE IV – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES PROPOSITIONS EN SUSPENS PROPRES AU GROUPE SV

<i>Article 2 – Interprétation et définitions</i>	92
<i>Article 22 – Santé et sécurité</i>	94
<i>Article 25 – Durée du travail</i>	97
<i>Articles divers relatives à la durée du travail - Flexibilités accrues</i>	101
Articles 25 - Durée du travail	101
Article 28 - Horaire de travail variable.....	101
Appendice D - Groupe Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes.....	101
<i>Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine</i>	109

<i>Divers articles et appendices - Propositions de l'Employeur en lien avec les services supplémentaires effectués à distance</i>	113
Article 29 – Heures supplémentaires	113
Article 30 – Indemnité de rappel au travail	113
Article 31 – Disponibilité	113
Article 32 : jours fériés payés	113
Article 35 : frais de transport.....	113
Appendices A, B, C, D, E, G and H	113
<i>Article 29 – Heures supplémentaires</i>	125
<i>Article 30 – Indemnité de rappel au travail</i>	128
<i>Article 31 – Disponibilité</i>	129
<i>Article 32 – Jours fériés désignés payés</i>	130
<i>Article 37 – Congé annuel payé</i>	132
<i>Article 38 – Congé de maladie payé</i>	134
<i>Article 40 – Congé pour accident du travail</i>	136
<i>Article 46 – Congé payé pour obligations familiales</i>	139
<i>Article 49 – Congé de deuil payé</i>	143
<i>Article 53 – Congé de perfectionnement</i>	148
<i>Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle</i>	149
<i>Article 63 – Marchandises dangereuses</i>	152
<i>Article 67 – Administration de la paye</i>	154
<i>Article 68 – Congé compensatoire</i>	156
<i>NOUVEAU – Prime de travail près des hélicoptères</i>	158
<i>NOUVEAU – Obligation d'adaptation</i>	159
<i>Appendice « A » – Groupe pompiers (FR): Dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Général - Prime d'ancienneté</i>	162
<i>Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant</i>	164
<i>Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime de hauteur</i>	165
<i>Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Annexe « E » - Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux</i>	166
<i>Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Annexe « N » - GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC</i>	169
<i>Appendice « C » – Groupe services divers (GS), dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - marchandises dangereuses</i>	172
<i>Appendice « C » – Groupe services divers (GS), dispositions propres au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant</i>	173
<i>Appendice « D » - Groupe chauffage, force matrice et opérations de machines fixes (HP) - dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime de poste</i>	174
<i>Appendice « D » - Groupe chauffage, force matrice et opérations de machines fixes (HP) - dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant</i>	176
<i>Appendice « F » - Groupe gardiens de phares (LI): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Congés annuels</i>	177
<i>Appendice « F » - Groupe gardiens de phares (LI): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime supplémentaire</i>	178
<i>Appendice « F » – Groupe gardiens de phares (LI), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « C » – Logement et services</i>	179
<i>Appendice « F » – Groupe gardiens de phares (LI), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « D » - Indemnité de services météorologiques</i>	180

<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Administration générale – Heure de départ.....</i>	<i>181</i>
<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Administration générale – Repas et logement.....</i>	<i>182</i>
<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Jours fériés payés</i>	<i>184</i>
<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Congé payé pour obligations familiales</i>	<i>186</i>
<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « G » - Indemnités spéciales</i>	<i>188</i>
<i>Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « I » – Formation</i>	<i>190</i>
<i>Diverses propositions relatives à - Définition de rémunération.....</i>	<i>192</i>
<i>Diverses propositions relatives à la période d'avis pour les changements de postes prévus ...</i>	<i>195</i>
Partie V : définition du groupe Services de l'exploitation (SV).....	197
<i>Définition du groupe Services de l'exploitation (SV).....</i>	<i>198</i>
<i>Pompiers (FR)</i>	<i>201</i>
<i>Manœuvres et hommes de métier (GL).....</i>	<i>202</i>
<i>Services divers (GS).....</i>	<i>213</i>
<i>Chauffage, Force motrice et Opération de Machines fixes (HP).....</i>	<i>216</i>
<i>Services hospitaliers (HS).....</i>	<i>217</i>
<i>Gardiens de phare (LI)</i>	<i>219</i>
<i>Services d'imprimerie surveillantes et surveillants (PR(S))</i>	<i>220</i>
<i>Équipage de navires (SC)</i>	<i>221</i>

Partie I – État des négociations

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

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

Les parties ont amorcé les discussions relatives au groupe SV pour la présente ronde de négociations en juin 2021. Bien que la convention collective en vigueur ait été signée seulement sept (7) mois avant le début de la nouvelle ronde, l'AFPC s'est présentée à la table avec un nombre irréaliste de demandes compte tenu de la maturité de la relation de négociation. Pour la majorité de ses propositions, l'AFPC n'a pas démontré quels problèmes elle cherche à régler non plus que fourni aucune évidence de l'existence de ceux-ci. Les parties ont donc de la difficulté à faire avancer les négociations et à paver la voie vers un règlement.

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

Ronde de négociation collective de 2018

Il est important de souligner que dans la ronde de négociation précédente (la ronde de 2018), le gouvernement est parvenu à 53 accords de principe ou dûment signés avec des groupes couvrant près de 270 000 employés ou plus de 98 % des fonctionnaires dans les groupes représentés dans l'APC et les organismes distincts. La plupart des accords négociés lors de la dernière ronde avaient une durée de quatre ans et ont été négociés sans l'assistance d'un tiers. À l'inverse, tous les accords conclus avec l'AFPC avaient une durée de trois ans et ont été négociés avec l'intervention d'un tiers. Il convient de noter que les accords de trois ans avaient la même valeur que les accords de quatre ans pour les trois premières années (c.-à-d. 2018, 2019 et 2020).

L'employeur affirme qu'en ce qui concerne les accords de quatre ans, une tendance a été établie à 1,5 % pour l'augmentation économique pour 2021. L'offre globale initiale déposée à la table de négociation sur les questions communes le 29 mars 2022 reprenait cette tendance.

De plus, les règlements de 2018 comprenaient un nombre considérable d'améliorations pangouvernementales qui ont fait augmenter la valeur de la rémunération globale reflétée dans les conventions collectives (avantages sociaux, congés, paye, indemnités, etc.). Celles-ci comprenaient l'introduction de nouvelles dispositions liées aux congés pour la violence familiale et l'aide aux proches, des améliorations au congé de maternité, au congé parental et aux dispositions liées aux prestations, ainsi qu'une expansion de la définition de famille qui élargit la portée de certaines dispositions liées aux congés. La valeur cumulative à ce jour des augmentations économiques et des autres améliorations apportées dans la ronde de négociation de 2018 est d'environ 47,5 millions de dollars ou 6,72 % de la base salariale de la table du groupe SV.

Peu importe le niveau de maturité des conventions collectives, le moins que l'on puisse dire est que la valeur des améliorations de la ronde de négociation de 2018 est considérable, surtout du point de vue des contribuables et sachant que la convention actuelle a été signée seulement sept (7) mois avant l'échange de propositions pour la ronde actuelle de négociation.

Ronde de négociation collective de 2021

L'approche de l'employeur pour la ronde de négociation collective de 2021 avec l'AFPC s'articule autour de trois grands thèmes visant à faciliter le maintien d'un effectif agile et l'amélioration continue du service offert aux Canadiens :

1. Avenir du travail

L'initiative L'avenir du travail et son incidence sur les fonctionnaires fédéraux, y compris la nécessité de continuer de produire des résultats pour les Canadiens, est une considération importante de la présente ronde de négociation. Plus précisément, l'employeur explore des changements qui pourraient être apportés aux dispositions relatives aux heures de travail pour introduire plus de souplesse dans le cadre actuel, ce qui profiterait aux employés en leur fournissant plus d'occasions d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et aux Canadiens en rendant la fonction publique plus souple. Les dispositions actuelles relatives aux heures de travail datent d'avant la pandémie, sont rigides et imposent le paiement de primes (i.e. primes d'heures supplémentaires, de poste et de fin de semaine) lorsque les heures de travail d'un employé s'écartent des heures obligatoires actuellement prescrites.

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

conventions collectives dans la présente ronde de négociation. L'employeur se concentre sur l'augmentation de la souplesse dans l'établissement des horaires, sans compromettre le service aux Canadiens ni provoquer de hausses de coûts.

2. Contexte économique et responsabilité fiscale

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

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

En ce qui a trait à l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur l'effectif de l'APC, les fonctionnaires fédéraux ont bénéficié d'une sécurité d'emploi et d'une continuité, car, contrairement aux employés d'autres administrations et employeurs, ils ont évité les réorganisations panorganisationnelles (p. ex., licenciements). En outre, l'APC a offert de la souplesse au niveau des avantages sociaux (p. ex., hausses des indemnités pour voyage d'urgence, acceptation des réclamations d'honoraires de travailleurs sociaux et de psychothérapeutes à titre de professionnels en santé mentale) pour soutenir son effectif de manière pertinente et responsable. Grâce aux mécanismes de soutien en place, comme le « congé payé 699 », la souplesse accordée pour le travail à distance et le remboursement des coûts de certains équipements, on peut considérer que les fonctionnaires fédéraux ont été bien protégés contre les répercussions économiques de la pandémie.

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

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

Afin de favoriser la stabilisation continue des systèmes de RH et de paye et le succès de la solution de prochaine génération (ProGen), qui doit remplacer les systèmes de RH et de paye actuels, et compte tenu des leçons tirées de la mise en œuvre des conventions collectives au cours des deux dernières rondes de négociation, l'employeur souhaite en arriver à des changements qui auront une incidence limitée sur le système de paye actuel et futur (p. ex., application potentielle de hausses salariales comme dans la dernière ronde de négociation collective).

Dans cette optique, l'employeur et l'AFPC ont mis sur pied un sous-comité conjoint de la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, composé de représentants de l'AFPC, de SPC et des principaux ministères, afin d'identifier et d'aborder les problèmes et les options possibles relativement à la simplification de la paye, en tenant compte des coûts et des exigences opérationnelles, en vue de simplifier et de normaliser les dispositions des conventions collectives de l'ensemble de l'APC, puis de réduire la complexité de la personnalisation requise pour la future solution de RH et de paye.

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

1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale

Depuis juin 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) participe aux négociations au nom du Conseil du Trésor, l'employeur de l'APC, avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour le renouvellement des conventions collectives des groupes PA, SV, TC et EB, qui représentent plus de 128 000 employés^{2 3}.

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

³ Effectif en date de mars 2021.

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

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

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

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

La nouvelle entente de principe pour le groupe CT:

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

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

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

Les autres modifications clés négociées sont les suivantes :

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

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

Le tableau 4 ci-dessous énumère les unités de négociation de l'APC, leur affiliation syndicale et leur population en date de mars 2021.

Tableau 4 : Unités de négociation – Administration publique centrale (APC)

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

AGENT NÉGOCIATEUR	UNITÉ DE NÉGOCIATION	POPULATION REPRÉSENTÉE ET EXCLUE EN DATE DE MARS 2021
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	NR – Architecture, génie et arpentage	4 193
	SP – Sciences appliquées et examen des brevets	9 226
	IT – Technologie de l'information	17 242
	SH – Services de santé	3 781
		TOTAL PARTIEL : 43 907
ACEP Association canadienne des employés professionnels	EC – Économique et services de sciences sociales	20 048
	TR – Traduction	860
		TOTAL PARTIEL : 20 908
UNIFOR	RO – Radiotélégraphie	281
	AI – Contrôle de la circulation aérienne	10
		TOTAL PARTIEL : 291
SCFP Syndicat canadien de la fonction publique	PO – Groupe Soutien aux opérations policières Application de la loi (membres civils)	425
AJJ Association des juristes de justice	LP – Praticien du droit	3 190
APASE Association professionnelle des agents du service extérieur	FS – Service extérieur	1 890
ACAF Association canadienne des agents financiers	FI – Agents financiers	5 675
GMMC Gilde de la marine marchande du Canada	SO – Officiers de navire	1 281
CMTCM-E Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	SR(E) – Réparation des navires (Est)	587
CMTCM-O Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)	SR(O) – Réparation des navires (Ouest)	660
ACECMGF Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	SR(C) – Réparation des navires – Chefs d'équipe	58

AGENT NÉGOCIATEUR	UNITÉ DE NÉGOCIATION	POPULATION REPRÉSENTÉE ET EXCLUE EN DATE DE MARS 2021
APCMC Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	UT – Enseignement universitaire	202
FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité	EL – Électronique	1 096
APFC Association des pilotes fédéraux du Canada	AO – Navigation aérienne	399
UCCO-SACC-CSN Syndicat des agents correctionnels du Canada	CX – Services correctionnels	6 325
FPN Fédération de la police nationale	Membres réguliers et réservistes de la Gendarmerie royale du Canada	18 832
POPULATION TOTALE :		234 713

1.3 État des négociations dans les organismes distincts

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

À titre de partie intégrante de l'administration publique fédérale, les organismes distincts ont les mêmes objectifs généraux que le gouvernement; ils s'engagent à négocier de bonne foi des ententes justes et raisonnables pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

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

Tableau 5 : Unités de négociation – Organismes distincts

Organismes distincts	Agents négociateurs	Unités de négociation	Population
Régie de l'énergie du Canada (REC)	IPFPC	Tous les employés syndiqués (REC)	422
Agence du revenu du Canada (ARC)	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	12 597
	AFPC	Exécution des programmes et des services administratifs	32 533
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)	AFPC	AFPC	4 038
	IPFPC	Informatique (IN)	264
		Science et analyse (S&A)	1 193
		Médecine vétérinaire (VM)	584
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Réglementation nucléaire (NUREG)	702
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)	AFPC	Soutien aux renseignements*	89
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CST)	2 822
Commission de la capitale nationale (CCN)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CCN)	444
Office national du film (ONF)	IPFPC	Administration et service extérieur (AFS) Catégorie scientifique et professionnelle	175
	SGCT	Soutien administratif (AS), Exploitation (OP) et Services techniques (TC) *	184
Conseil national de recherches Canada (CNRC)	AECR	Services administratifs (AS)	309
		Soutien administratif (AD)	500
		Systèmes d'ordinateurs (CS) *	238
		Exploitation (OP)	62
		Achat et approvisionnement (PG)	31
		Technique (AT)	995
	IPFPC	Services d'information (IS)	64
		Bibliothéconomie (LS)	43
		Agent de recherche / agent du Conseil de recherches (AR/ACR)	1 792
		Traduction (TR)	7
Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)	AFPC	Groupe Services de vérification (ASG) *	174
Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF)	AFPC	Soutien administratif (AS) *	17
	IPFPC	Employés professionnels (PEG)	689

Organismes distincts	Agents négociateurs	Unités de négociation	Population
Agence Parcs Canada (APC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (Parcs)	4 327
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)	AFPC	Administration et service extérieur (AFS)	241
		Soutien administratif (AS)	40
Opérations des enquêtes statistiques (OES)	AFPC	Tous les employés syndiqués (OES) *	2 208
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)	<i>Remarque : Le PFNP-FC n'est pas un organisme distinct financé par des fonds publics. Les données démographiques pour cet employeur ne sont pas disponibles.</i>		
POPULATION TOTALE			67 784

*Unités de négociation qui n'ont pas fourni d'avis de négociation pour la ronde de négociations collectives de 2021.

1.4 Négociations avec le groupe Services d'exploitation (SV)

Dans le cadre de cette ronde de négociations, des représentants de l'AFPC (groupe SV) et du SCT ont participé à six (6) séances de négociation pour le groupe SV entre juin 2021 et mai 2022. Les parties ont également participé à cinq (5) séances de négociation à la table sur les questions communes entre juin 2021 et mars 2022.

Comme l'illustre le tableau 6 ci-dessous, les parties ont accepté et approuvé 8 points pendant les négociations et la médiation. L'Employeur est d'avis que ces éléments devraient faire partie d'un règlement négocié et définitif.

Tableau 6 : Propositions acceptées (en principe) par les parties

	POINT	DÉTAILS
Pendant les négociations	Appendice « B » : Groupe Manœuvre et hommes de métier – Durée du travail (1.04) et Heures supplémentaires (1.07)	Correction de références erronées
	Appendice « G » : Équipages de navires – Indemnité pour abordage armé	Suppression du paragraphe en double dans la version en français de la convention collective
	Appendice « B » : Groupe Manœuvres et hommes de métier – Prime de surveillance	Correction des références dans la version en français de la convention collective
	Appendice « C » : Groupe Services divers – Prime de surveillance	
	Appendice « E » : Groupe Services hospitalier – Prime de surveillance	
Pendant la médiation	Article 32 : Jours fériés désignés payés	Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
	Article 65: Employés à temps partiel	Augmentation du pourcentage payé aux employés à temps partiel en remplacement des jours fériés désignés payés
	Appendice « A » : Pompiers – Jours fériés désignés payés	Remplacement du nombre déterminé de jours de congé compensateur par un nombre de jours fériés désignés payés pour cadrer avec l'article 32

1.5 Propositions de l'Agent négociateur

L'Agent négociateur a soumis une longue liste de propositions, y compris de nouvelles indemnités et mesures qui n'existent pas actuellement dans la convention collective du groupe SV. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'Agent négociateur sont considérables, ce qui inclue des augmentations économiques annuelles de 4,5 % pendant trois ans ainsi que plusieurs mesures spécifiques aux sous-groupes. En résumé, l'ensemble des demandes monétaires représente une augmentation permanente des coûts totaux d'environ 371,2 millions de dollars, soit 47, 11 % par rapport à la base salariale du groupe SV.

Les éléments surlignés **en vert** ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation pour le groupe SV qui s'est déroulée du 11 au 14 octobre 2022.

Tableau 7 : Propositions monétaires de l'agent négociateur

Un certain nombre de propositions de l'agent négociateur ont une incidence monétaire que l'employeur n'a pas encore pu chiffrer en raison du peu de renseignements fournis (p. ex., manque de précision concernant l'étendue de l'admissibilité ou de la portée).

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
1. Proposition communes <ul style="list-style-type: none"> • Congés payés pour pratiques traditionnelles autochtones • Augmentation de la prime au bilinguisme du CNM, de 800 \$ à 1 500 \$ • Augmentation de l'accumulation des crédits de congé annuels • Divers changements aux dispositions des congés de maternité et parental et indemnités • Fonds de justice sociale (1 cent par heure travaillée par chaque employé de l'unité de négociation) 	9 622 690 \$	1.22%
2. Augmentations économiques de 4,5 % par année pendant trois ans	111 245 999 \$	14,12 %
3. Rajustement salarial de 20 % pour les taux des FR	11 787 761 \$	1,50 %
4. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-COI	4 608 133 \$	0,58 %
5. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-EIM	6 385 557 \$	0,81 %
6. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-ELE	2 215 940 \$	0,28 %
7. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-MAM	7 032 501 \$	0,89 %
8. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-PIP	3 758 865 \$	0,48 %
9. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-VHE	8 553 905 \$	1,09 %
10. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-WOW	3 748 074 \$	0,48 %
11. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-AIM	40 519 \$	0,01 %
12. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-AMW	S.O. (0 population)	
13. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-GHW	12 055 \$	0,00 %
14. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-INM	78 564 \$	0,01 %
15. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-MAN	11 422 022 \$	1,45 %

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
16. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-MDO	4 868 602 \$	0,62 %
17. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-MOC	1 312 495 \$	0,17 %
18. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-MST	254 390 \$	0,03 %
19. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-PCF	1 821 558 \$	0,23 %
20. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-PRW	786 017 \$	0,10 %
21. Rajustement salarial de 14,8 % pour les taux des GL-SMW	1 138 993 \$	0,14 %
22. Rajustement salarial de 12,7 % pour les taux des GS	32 070 557 \$	4,07 %
23. Rajustement salarial de 12,7 % pour les taux des SH	3 126 824 \$	0,40 %
24. Rajustement salarial de 13,4 % pour les taux des HP	8 045 895 \$	1,02 %
25. Rajustement salarial de 27,2 % pour les taux des SC-DED	20 453 548 \$	2,60 %
26. Rajustement salarial de 27,2 % pour les taux des SC-ERD	4 789 909 \$	0,61 %
27. Rajustement salarial de 27,2 % pour les taux des SC-STD	7 451 987 \$	0,95 %
28. Rajustement salarial de 27,2 % pour les taux des SC-SPT	648 118 \$	0,08 %
29. Rajustement salarial de 17,6 % pour les taux des LI	1 624 453 \$	0,21 %
30. Article 2 : Définition de « famille » – élargir la définition	1 076 081 \$	0,14%
31. Article 22 : Santé et sécurité – fournir une immunisation ou médicaments prophylactiques à la demande de l'employé-e	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
32. Article 25 : Durée du travail – faire passer les heures de travail à 37.5 heures sans réduction du salaire, des crédits de congé ou des avantages sociaux	50 811 975 \$	6,45 %
33. Article 25 : Durée du travail – les employés du sous-groupe GS-FOS qui ne travaillant pas par postes à recevoir 5,00 \$ l'heure (augmentation du montant actuel de 2,25 \$) pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h et étendre l'admissibilité à tous les GS	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
34. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – supprimer l'exclusion/étendre l'admissibilité pour les pompiers et les équipages de navires, faire passer la prime de 2,25 \$ à 5,00 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
35. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – faire passer la prime de poste de 2,25 \$ à 5,00 \$ l'heure	2 638 629 \$	0,33 %
36. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – NOUVEAU, prime de poste de 8,00 \$ l'heure pour les heures travaillées en 0 h et 8 h	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
37. Article 27 : Primes de poste et de fin de semaine – faire passer la prime de fin de semaine de 2,00 \$ à 5,00 \$	2 057 959 \$	0,26 %
38. Article 29 : Heures supplémentaires – rémunérer toutes les heures supplémentaires à tarif double	8 416 750 \$	1,07 %
39. Article 29 : Heures supplémentaires – augmenter l'indemnité de repas au taux de l'indemnité de repas « déjeuner » du CNM (23,05 \$ en date du 1 ^{er} octobre 2022)	161 909 \$	0,02 %
40. Article 30 : Indemnité de rappel au travail – supprimer la période maximale de huit heures, supprimer l'exigence de travail contigu	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
41. Article 31 : Disponibilité – augmenter la rémunération d'une demi-heure (1/2) à une (1) heure pour chaque période de quatre (4) heures	6 500 221 \$	0,82 %

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
42. Article 32 : Jours fériés payés – ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste	Voir la note 1	-
43. Article 32 : Jours fériés payés – rémunérer toutes les heures supplémentaires à tarif double	Voir la rangée 12	
44. Article 37 : Congé annuel payé – suppression du pouvoir de l'Employeur de planifier les périodes de congés annuels et modifier l'admissibilité au report de crédits	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
45. Article 38 : Congé de maladie payé – rembourser à l'employé-e tout le temps et les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
46. Article 40 : Congé pour accident du travail – étendre l'admissibilité et aligner la durée du congé payé sur la référence d'indemnisation des travailleurs	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
47. Article 46 : Congé pour obligations familiales – faire passer à 75 heures	5 349 787 \$	0,68 %
48. Article 46 : Congé pour obligations familiales – ajouts et modifications aux situations admissibles (en supposant que le droit passera à 75 heures)	906 983 \$	0,12 %
49. Article 46 : Congé pour obligations familiales – supprimer la limite concernant les rendez-vous avec des conseillers juridiques ou des parajuristes (en supposant que le droit passera à 75 heures)		
50. Article 46 : Congé pour obligations familiales – supprimer le mot imprévisible à l'alinéa 44.06g) [en supposant que le droit passera à 75 heures]	4 611 775 \$	0,59 %
51. Article 49 : Congé de deuil payé – <ul style="list-style-type: none"> • Élargissement de la définition du terme famille (en lien avec la rangée 2) • Augmenter le temps de déplacement de 3 à 5 jours • Congé pour fausse couche • Congé pour décès de la personne pour laquelle l'employé-e est en congé pour proches aidants au moment du décès • Aucune limite pour la consanguinité une seule fois pendant la carrière de l'employé 	468 864 \$	0,06 %
52. Article 63 : Marchandises dangereuses – étendre l'admissibilité pour inclure la manutention et le transport, faire passer d'une allocation quotidienne de 3,50 \$ avec un maximum mensuel de 75 \$ à une allocation mensuelle de 150 \$ (non-GS)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
53. NOUVEL article : Prime pour travail lié aux opérations par hélicoptère – les employé-e-s travaillant durant des opérations par hélicoptère reçoivent une prime correspondant à une fois leur taux horaire, en plus de leur rémunération de base pour la journée	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
54. Appendice A, Pompiers, paragraphe 5.01, Prime d'ancienneté – faire passer d'une valeur en dollars à un pourcentage du salaire annuel de l'employé-e	662 769 \$	0,1 %
55. Appendice A, Pompiers, paragraphe 6.01 : Rémunération pour les jours fériés désignés payés – harmoniser avec l'article 32 : Jours fériés désignés payés	Voir la note 1	-

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
56. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, paragraphe 6.01, Indemnité de travail salissant – étendre l'admissibilité	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
57. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, paragraphe 7.01, Prime de hauteur – étendre l'admissibilité de « 30 pieds ou plus » à « 10 pieds ou plus »	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
58. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe E, Maîtres-éclusiers, maîtres-pontiers et opérateurs de canal, 11a, Prime de poste et de fin de semaine – <ul style="list-style-type: none"> • Primes de poste <ul style="list-style-type: none"> ○ 5,00 \$ (hausse par rapport à 2,25 \$) l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h ○ NOUVEAU Prime de poste de 8,00 \$ pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h • Primes de fin de semaine – faire passer de 2,00 \$ à 5,00 \$ 	Voir les rangées 7 à 11	
59. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – faire passer l'indemnité des compétences en CVC de 8 480 \$ à 10 500 \$	185 002 \$	0,02 %
60. Appendice B, Groupe Manœuvre et hommes de métier, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – étendre l'admissibilité aux techniciens en mécanique du bâtiment et aux équivalents	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
61. Appendice C, Groupe Services divers, paragraphe 6.01, Marchandises dangereuses – faire passer l'indemnité mensuelle de 75 \$ à 150 \$ (cadre avec le point 23 sur l'article 63)	334 992 \$	0,04 %
62. Appendice C, Groupe Services divers, Nouveau paragraphe 6.02 – NOUVEAU Indemnité de travail salissant et admissibilité élargie	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
63. Appendice D, Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, paragraphe 5.01, Primes de fin de semaine – <ul style="list-style-type: none"> • Étendre l'admissibilité aux employés du groupe GS qui travaillent des quarts de 10 heures • 5,00 \$ (hausse par rapport à 2,25 \$) l'heure pour les heures travaillées entre 16 h et 8 h • NOUVEAU Prime de poste de 8,00 \$ l'heure pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h 	Voir les rangées 7 à 11	
64. Appendice D, Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, NOUVEAU paragraphe 6.01 – NOUVEAU Indemnité de travail salissant et admissibilité élargie	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
65. Appendice F, Gardiens de phare, Prime supplémentaire – Augmentation à des primes de phares non saisonniers <ul style="list-style-type: none"> • Phare à 1 ou 2 employés : de 2 371 \$ à 2 800 \$ • Phare à 4 employés : de 2 032 \$ à 2 400 \$ 	54 867 \$	0,01 %
66. Appendice F, Gardiens de phare – NOUVEAU Prime mensuelle de service non rotatif des gardiens de phare,	247 350 \$	0,03 %

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
352,35 \$ pour chaque mois pendant lequel l'employé-e est affecté-e à un phare non rotatif		
67. Appendice F, Gardiens de phare – NOUVEAU Ajout aux congés annuels – deux jours de congé de déplacement payé par année	41 027 \$	0,01 %
68. Appendice G, Équipages de navires, 7, Repas et logement – <ul style="list-style-type: none"> Lorsque le navire est au port d'attache, l'employé-e est considéré-e comme étant « en voyage », conformément à la Directive sur les voyages du CNM – au lieu d'obtenir un remboursement des coûts de repas et de logement raisonnables, l'employé-e est admissible aux taux du CNM Lorsque le navire est au port d'attache, faire passer l'indemnité de repas de 13 \$ ou 14 \$ par jour aux taux du CNM (déjeuner, dîner et souper [102,45 \$ au Canada et aux États-Unis]) 	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
69. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Jours fériés payés – Tarif double pour tous les employés du groupe SC qui changent de quarts de travail lorsqu'il s'agit d'un jour férié payé	Plus de données sont requises pour établir les coûts	
70. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Congé payé pour obligations familiales – un maximum de 8 heures de congé payé pour obligations familiales sera déduit des crédits de l'employé pour le quart en entier (p. ex., quart de 12 heures)	445 662 \$	0,06 %
71. Appendice G, Équipages de navires, NOUVEAU Indemnité pour hauturier – tous les employés du groupe SC recevront 800 \$ par mois pour chaque mois où 2 jours consécutifs sont passés en mer	17 353 440 \$	2,20 %
Total (toutes les propositions qui ont une incidence monétaire)	371 231 969 \$	47,11 %

1.6 Propositions de l'Employeur

L'employeur propose de négocier des modifications pour le groupe SV qui comprennent des augmentations économiques équitables, un libellé actualisé, des améliorations de certaines dispositions relatives aux congés, entre autres choses. La position détaillée de l'employeur sur chaque point en suspens se trouve dans les parties III et IV du mémoire de l'employeur.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent dans le tableau 8 ci-dessous.

Les éléments surlignés **en vert** ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation pour le groupe SV qui s'est déroulée du 11 au 14 octobre 2022.

Tableau 8 : Propositions monétaires de l'Employeur

EMPLOYEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes		
Hausse du financement de base du plan d'apprentissage conjoint en fonction de l'augmentation économique générale	Coût reflétés sous Demandes de l'agent négociateur pour le groupe PA	0.00%
Propositions propres au groupe SV		
Augmentations économiques types sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %	67 000 255 \$	8.50%
Article 32 : Jours fériés désignés payés – ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation 1	Voir la note 1	!
Article 61 : Indemnité de responsabilité correctionnelle – ajout de l'admissibilité des ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN (rendre un certain nombre d'employés classifiés GS et GL admissibles)	93 600 \$	0.01%
Article 65 : Employés à temps partiel – faire passer le pourcentage à payer en remplacement des jours fériés désignés de 4,25 % à 4,6 %	31 557 \$	0.00%
Appendice A, Pompiers, paragraphe 6.01 : Rémunération pour les jours fériés désignés payés – harmonisation avec l'article 32 : Jours fériés désignés payés	Voir la note 1	!
Appendice A, Pompiers, paragraphe 5.01 : Rémunération pour le long service – augmenter les montants annuels – <ul style="list-style-type: none"> • 5 à 9 ans : de 833 \$ à 890 \$ • 10 à 15 ans : de 956 \$ à 1 022 \$ • 15 à 19 ans : de 1 103 \$ à 1 180 \$ • 20 à 24 ans : de 1 249 \$ à 1 335 \$ • 25 à 29 ans : de 1 395 \$ à 1 490 \$ • 30 ans et plus : de 1 541 \$ à 1 648 \$ 	591 438\$	0.08%
Appendice B, Manœuvres et métiers, Annexe N, GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC – Hausse de l'indemnité provisoire annuelle de 8 480 \$ à 9 065 \$	56 984 \$	0.01%
Appendice F, Gardiens de phare, Annexe B, Rajustement des taux de rémunération, prime supplémentaire – augmenter à des primes supplémentaires de phares non saisonniers <ul style="list-style-type: none"> • Phare à 1 ou 2 employés : de 2 371 \$ à 2 535 \$ • Phare à 4 employés : de 2 032 \$ à 2 172 \$ 	22 830 \$	0.00%
Appendice G, Équipages de navires, Indemnité de spécialiste en sauvetage – faire passer l'indemnité mensuelle de 175 \$ à 187 \$	56 308 \$	0.01%
TOTAL	67 852 970 \$	8.61%

Notes:

1. Le gouvernement du Canada a proclamé que le 30 septembre serait la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, un nouveau jour férié national. L'article 30.02(l) a donné droit aux membres de l'unité de négociation à un nouveau jour férié payé pour observer ce jour, à compter de 2021.

L'agent négociateur propose d'identifier la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à l'article 30.02 tout en conservant le droit à un jour supplémentaire lorsqu'il est proclamé comme jour férié national par une loi du Parlement. En règle générale, le coût de productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé est à peu près équivalent à 0,36 % des salaires, en supposant une proposition d'augmentation économique similaire. Tout comme le coût de productivité de l'introduction de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en 2021, un nouveau jour férié payé introduit dans les années à venir entraînerait le même coût de productivité.

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

1.7 Propositions communes

Tel qu'il a été indiqué précédemment, au début de cette ronde de négociations, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de convoquer une cinquième table de négociation distincte pour négocier des éléments qui s'appliqueraient aux quatre tables de négociation (PA, SV, TC et EB), appelée une « table de négociation sur les questions communes ». Trente-cinq (35) dispositions, énumérées ci-dessous, ont été identifiées par les parties aux fins de discussion à la table de négociation sur les questions communes.

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

1. Article 2 – Interprétation et définitions
2. Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
3. Article 10 – Information
4. Article 11 – Précompte des cotisations
5. Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
6. Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
7. Article 17 – Mesures disciplinaires

8. Article 19 – Élimination de la discrimination
9. Article 20 – Harcèlement sexuel
10. Article 23 – Sécurité d'emploi
11. Article 24 – Changements technologiques
12. Article 33 – Congés – généralités
13. Article 34 – Congé annuel payé
14. Article 38 – Congé de maternité non payé
15. Article 40 – Congé parental non payé
16. Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille
17. Article 56 – Exposé des fonctions
18. Article 68 – Durée de la convention
19. **Nouvel article** – Le droit à la déconnexion
20. **Nouvel article** – Protection contre la sous-traitance
21. **Nouvel article** – Travail à distance
22. **Nouvel article** – Équité dans le milieu de travail
23. **Nouvel article** – Congé pour pratiques traditionnelles
24. **Nouvel article** – Fonds de justice sociale
25. Appendice A-1 – Taux de rémunération
26. Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
27. Appendice D – Réaménagement des effectifs
28. Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
29. Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales
30. Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail
31. Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
32. **Nouvel appendice** – Prime au bilinguisme et formation linguistique
33. **Nouvel appendice** – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail
34. **Nouvel appendice** – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le langage exempt de stéréotypes basés sur le genre
35. Simplification de la rémunération

Partie II – Considérations

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

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

- Recrutement et maintien en poste
 - (a) *la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;*
- Comparabilité externe
 - (b) *la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;*
- Relativité interne
 - (c) *la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;*
 - (d) *la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- État de l'économie et situation fiscale du gouvernement
 - (e) *l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.*

2.1 Recrutement et maintien en poste

Le Conseil du Trésor négocie des taux de rémunération qui permettent à l'employeur de recruter et de maintenir en poste des employés qualifiés au sein de la fonction publique. Le SCT examine les niveaux de rémunération et surveille régulièrement les données sur la rémunération afin d'identifier des signes de défis liés au recrutement et au maintien en

poste. Ces signes incluent des diminutions constantes dans la population totale, un nombre croissant d'employés qui quittent leur poste pour d'autres occasions d'emploi, et a récurrence d'un faible taux de réponses ou de candidatures aux offres d'emploi.

Le SCT a demandé aux ministères d'identifier les problèmes potentiels de recrutement et de maintien en poste des employés et l'incidence de ces problèmes. Bien qu'il y ait eu des îlots de problèmes de recrutement et de maintien en poste d'identifiés par certains ministères, la dynamique du groupe est généralement stable.

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

Population totale

Le tableau 9 présente des renseignements pour chacun des huit sous-groupes professionnels SV. Au cours de la période de référence, le groupe FR a affiché une forte croissance, augmentant chaque année depuis 2016-2017, alors que la population du groupe LI a connu des augmentations considérables au cours des deux derniers exercices financiers. Les groupes GL, GS et SC (qui représentent près de 90 % de l'unité de négociation) ont affiché une population stable au cours de la période de cinq ans.

Bien que la population du groupe HS ait connu une diminution après le premier exercice financier, cette diminution s'explique par le transfert des employés de l'Hôpital Sainte-Anne au gouvernement du Québec et non en raison de problème de recrutement ou de maintien en poste.

Enfin, il convient de mentionner que, en raison de la petite taille de la population de la classification PRS, tout changement dans ce groupe d'une année à l'autre doit être interprété avec prudence.

Tableau 9 : Population

Population	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Groupe FR					
Population moyenne sur 12 mois	487	513	520	538	543
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	5,3 %	1,3 %	3,6 %	0,9 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Groupe GL					
Population moyenne sur 12 mois	4 289	4 255	4 297	4 387	4 368
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-0,8 %	1,0 %	2,1 %	-0,4 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe GS					
Population moyenne sur 12 mois	3 078	3 116	3 192	3 287	3 334
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	1,2 %	2,4 %	3,0 %	1,4 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe HP					
Population moyenne sur 12 mois	407	405	402	399	388
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-0,5 %	-0,7 %	-0,7 %	-2,8 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe HS					
Population moyenne sur 12 mois	328	260	245	248	259
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-20,6 %	-5,8 %	1,3 %	4,5 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe LI					
Population moyenne sur 12 mois	84	80	78	86	98
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-4,4 %	-2,5 %	9,2 %	14,7 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe PRS					
Population moyenne sur 12 mois	3	4	5	5	3
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	27,8 %	30,4 %	-10,0 %	-33,3 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Groupe SC					
Population moyenne sur 12 mois	1 238	1 232	1 267	1 329	1 317
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-0,5 %	2,8 %	4,9 %	-0,9 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a): administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Source : Fichier des titulaires

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.

La croissance de la population présentée ci-dessus est le résultat des départs et des embauches (arrivées). En général, s'il y a une diminution du nombre de départs ou une augmentation du nombre d'embauches, le groupe ne fait pas face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste. Pour mieux comprendre la dynamique entre les

deux, l'analyse suivante présente comment les embauches (tableau 10) et les départs (tableau 11) ont évolué pour les huit sous-groupes professionnels SV.

Embauches

Le tableau 10 montre l'arrivée d'employés, embauchés de l'extérieur ou de l'intérieur de l'APC dans l'unité de négociation du groupe SV.

Le tableau ne suggère aucune préoccupation lorsqu'il est conjugué aux autres mesures dans cette section. Pour commencer, les préoccupations de l'agent négociateur de la dernière ronde de négociation ont été abordées en fournissant un ajustement au marché au groupe LI, ce qui a eu une incidence importante sur les embauches. En effet, les embauches étaient très fortes dans ce groupe au cours de la période de référence, leur nombre a plus que triplé depuis l'exercice financier 2017-2018. Pour le groupe FR, bien que les taux d'embauche étaient considérablement inférieurs à la moyenne de l'APC, les départs (tableau 11) étaient aussi extrêmement faibles, ce qui signifie que les ministères n'ont pas eu besoin d'embaucher au même rythme que les autres groupes de l'APC.

Les groupes restants affichent aussi des taux d'embauche à la baisse au fil du temps, mais ceux-ci peuvent être expliqués par les taux de départ très faibles dans ces groupes, ce qui réduit le besoin d'embaucher de nouveaux employés. De plus, les données sur les offres d'emploi présentées ci-dessous dans le tableau 12 démontreront qu'il y a de grands bassins de candidats pour les ouvertures de poste SV, ce qui suggère que le groupe n'est actuellement pas confronté à des préoccupations en matière de recrutement.

Tableau 10 : Embauches

Embauches					
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
FR					
Embauches externes	48	29	26	49	11
Embauches internes	0	2	0	0	1
Nombre total d'embauches (externes et internes)	48	31	26	49	12
Taux d'embauche total	9,9 %	6,0 %	5,0 %	9,1 %	2,2 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
GL					
Embauches externes	314	334	459	386	305
Embauches internes	50	36	23	20	32
Nombre total d'embauches (externes et internes)	364	370	482	406	337
Taux d'embauche total	8,5 %	8,7 %	11,2 %	9,3 %	7,7 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %

GS					
Embauches externes	268	301	367	398	206
Embauches internes	45	26	33	27	38
Nombre total d'embauches (externes et internes)	313	327	400	425	244
Taux d'embauche total	10,2 %	10,5 %	12,5 %	12,9 %	7,3 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
HP					
Embauches externes	19	33	23	23	23
Embauches internes	10	9	3	2	5
Nombre total d'embauches (externes et internes)	29	42	26	25	28
Taux d'embauche total	7,1 %	10,4 %	6,5 %	6,3 %	7,2 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
HS					
Embauches externes	25	11	15	30	16
Embauches internes	1	1	3	0	4
Nombre total d'embauches (externes et internes)	26	12	18	30	20
Taux d'embauche total	7,9 %	4,6 %	7,3 %	12,1 %	7,7 %
Taux d'embauche total au sein de l'administration publique centrale	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
LI					
Embauches externes	6	5	9	12	17
Embauches internes	1	0	0	2	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	7	5	9	14	17
Taux d'embauche total	8,3 %	6,2 %	11,5 %	16,4 %	17,3 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
PR (S)					
Embauches externes	0	2	0	0	0
Embauches internes	1	2	0	0	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	1	4	0	0	0
Taux d'embauche total	33,3 %	104,3 %	0 %	0 %	0 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
SC					
Embauches externes	195	162	138	143	98
Embauches internes	4	7	5	2	2
Nombre total d'embauches (externes et internes)	199	169	143	145	100
Taux d'embauche total	16,1 %	13,7 %	11,3 %	10,9 %	7,6 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %

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

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les embauches externes comprennent les embauches de l'extérieur de l'administration publique centrale. Elles comprennent aussi les employés dont le statut d'employé a changé et est passé d'employé occasionnel, d'employé nommé pour une période déterminée ou d'étudiant à employé nommé pour une période indéterminée ou à employé saisonnier.
4. Les embauches internes comprennent les embauches dans un groupe à partir d'un autre groupe au sein de l'administration publique centrale.
5. Le taux d'embauche total est calculé en divisant le nombre d'embauches externes et internes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Départs

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

Le tableau 11 illustre les taux de départ de l'unité de négociation du groupe SV de 2016-2017 à 2020-2021. Tel qu'indiqué dans la section précédente, le groupe FR a un taux de départ très bas qui demeure en deçà de la moyenne de l'APC. En outre, le taux de départ des groupes GL, GS, HS, LI et SC s'améliore de façon constante au fil du temps. Cela indique une tendance très positive au sein de ces groupes et signifie que peu d'employés quittent au fil du temps. En ce qui concerne le groupe HS, le taux plus élevé de départ découlait du transfert de certains employés vers le gouvernement du Québec. Enfin, le taux du groupe HP semble avoir subi une hausse au cours de la dernière année, mais un examen plus approfondi démontre que cela découlait d'une augmentation du nombre de départs à la retraite au cours de cette année et non de départs pour occuper un poste à l'extérieur (volontaire – raison autre que la retraite), ce qui fut le cas pour un seul employé.

Tel qu'indiqué dans le tableau 11, très peu d'employés du groupe SV quittent volontairement pour occuper un poste à l'extérieur de la fonction publique et la plupart des groupes ont connu une diminution globale constante du taux de départs durant la période de référence. Ces résultats démontrent encore une fois que le gouvernement fédéral continue d'offrir des conditions d'emploi attrayantes et des salaires très compétitifs qui en font un employeur très prisé.

Table 11 : Départs

Départs	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Groupe FR					
Départs externes	26	25	17	17	16
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	8	5	0	1	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	16	15	15	14	16
<i>Involontaire</i>	1	2	0	1	0
<i>Non précisé</i>	1	6	2	1	0
Départs internes	1	0	0	0	0
Nombre total de départs (internes et externes)	26	29	17	17	16
Taux de départ total	5,5 %	4,9 %	3,3 %	3,2 %	2,9 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe GL					
Départs externes	296	291	279	274	261
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	46	35	35	43	37
<i>Volontaire – Retraite</i>	189	218	215	197	197
<i>Involontaire</i>	56	37	16	17	18
<i>Non précisé</i>	5	1	13	17	9
Départs internes	76	82	91	88	66
Nombre total de départs (internes et externes)	372	373	370	362	327
Taux de départ total	8,7%	8,8 %	8,6 %	8,3 %	7,5 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe GS					
Départs externes	188	181	228	210	157
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	23	26	36	32	20
<i>Volontaire – Retraite</i>	146	141	159	154	112
<i>Involontaire</i>	17	10	16	8	6
<i>Non précisé</i>	2	4	17	16	19
Départs internes	75	88	107	103	80
Nombre total de départs (internes et externes)	263	269	335	313	237
Taux de départ total	8,5 %	8,6 %	10,5 %	9,5 %	7,1 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe HP					
Départs externes	35	24	31	25	39
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	4	3	5	5	1
<i>Volontaire – Retraite</i>	28	21	25	19	27
<i>Involontaire</i>	3	0	0	1	11

<i>Non précisé</i>	0	0	1	0	0
Départs internes	16	9	1	0	8
Nombre total de départs (internes et externes)	51	33	32	25	47
Taux de départ total	12,5 %	8,2 %	8,0 %	6,3 %	12,1
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe HS					
Départs externes	336	55	15	13	13
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	4	3	2	3	5
<i>Volontaire – Retraite</i>	6	13	6	7	6
<i>Involontaire</i>	326	38	4	1	0
<i>Non précisé</i>	0	1	3	2	2
Départs internes	3	4	4	5	6
Nombre total de départs (internes et externes)	339	59	19	18	19
Taux de départ total	103,5%	22,7 %	7,8 %	7,3 %	7,3 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe LI					
Départs externes	3	9	7	6	4
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	1	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	3	9	6	5	4
<i>Involontaire</i>	0	0	0	1	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	0	1	0	0	0
Nombre total de départs (internes et externes)	3	10	7	6	4
Taux de départ total	3,6 %	12,4 %	8,9 %	7,0 %	4,1 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe PR(S)					
Départs externes	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Involontaire</i>	0	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	2	1	0	1	1
Nombre total de départs (internes et externes)	2	1	0	1	1
Taux de départ total	66,7 %	26,1 %	0,0 %	22,2 %	33,3 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Groupe SC					
Départs externes	96	82	74	54	70

Volontaire – Raison autre que la retraite	15	14	6	6	9
Volontaire – Retraite	68	56	60	42	58
Involontaire	11	9	4	2	0
Non précisé	2	3	4	4	3
Départs internes	56	67	52	40	18
Nombre total de départs (internes et externes)	152	149	126	94	88
Taux de départ total	12,3 %	12,1 %	9,9 %	7,1 %	6,7 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %

Remarques :

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

Offres d'emploi

Le tableau 12 présente les chiffres relatifs aux offres d'emploi pour les huit sous-groupes du groupe SV. L'analyse est axée sur le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi et le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi. Ces indicateurs clarifient comment le marché du travail réagit en périodes d'embauche.

Par exemple, dans l'exercice financier 2020-21, le nombre de candidatures sélectionnées dans le groupe GL était presque sept fois plus élevé que la médiane au sein de l'APC, et celui dans le groupe GS était presque six fois plus élevé que cette médiane. Pour mettre ces nombres en perspective, il s'agissait de presque le double de la taille de la population du groupe GL et de plus du double de la taille de la population du groupe GS. Dans le cas des autres groupes, bien que les chiffres correspondants soient inférieurs à la médiane au sein de l'APC, cela est attribuable à la nature hautement spécialisée des travaux réalisés par les employés de ces groupes, ce qui limite le bassin dans lequel puiser des candidats potentiels comparativement à la médiane au sein de l'APC moins spécialisée.

Tableau 12 : Offres d'emploi

Offres d'emploi					
	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Nombre total d'offres d'emploi					
FR	8	2	4	4	4
GL	173	162	162	212	161
GS	87	75	92	88	71
HP	15	12	8	15	10
HS	5	1	1	3	1
LI	2	5	1	2	1
PR(S)	1	1	-	-	-
SC	18	24	28	17	18
Médiane au sein de l'APC	7	7	11	12	11
Nombre total de candidatures					
FR	404	225	506	179	319
GL	8 517	6 878	9 767	10 982	11 182
GS	5 326	7 284	12 288	9 854	9 575
HP	302	359	221	624	676
HS	153	69	18	132	45
LI	95	190	196	125	310
PR(S)	27	12	-	-	-
SC	2 017	2 793	3 227	1 888	2 113
Médiane au sein de l'APC	542	460	1 167	1 158	1 475
Nombre total de candidatures sélectionnées					
FR	336	182	421	102	223
GL	5 720	4 753	6 551	7 971	8 585
GS	4 074	5 920	9 159	7 425	7 310
HP	207	257	21	31	52
HS	132	63	13	89	45
LI	63	153	168	97	221
PR(S)	10	0	-	-	-
SC	825	1 155	1 485	923	1 089
Médiane au sein de l'APC	416	374	953	929	1 240

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les candidatures présentées pour des offres d'emploi de ministères et d'organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Les données portent sur les offres d'emploi fermées. Les offres d'emploi annulées sont exclues.
3. Les candidatures sélectionnées sont celles qui répondent aux critères essentiels de l'offre d'emploi.

Conclusion

L'analyse des mesures de recrutement et de maintien en poste indique que les niveaux de rémunération de l'unité de négociation du groupe SV sont suffisants pour attirer et maintenir en poste des employés qualifiés au sein du groupe.

Les huit sous-groupes du groupe SV ont des statistiques saines de départ; peu d'employés quittent volontairement le groupe pour chercher des possibilités d'emploi à

l'externe. Dans l'ensemble, les offres d'emploi ont également donné lieu à grand nombre de candidatures du marché du travail. De plus, la plupart de ces candidatures provenaient de candidats potentiellement qualifiés, comme l'indique la grande proportion de candidatures sélectionnées.

Par conséquent, la population a augmenté de façon constante au cours de la période de référence, et rien n'indique que l'unité de négociation SV fait face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste.

2.2 Comparabilité externe

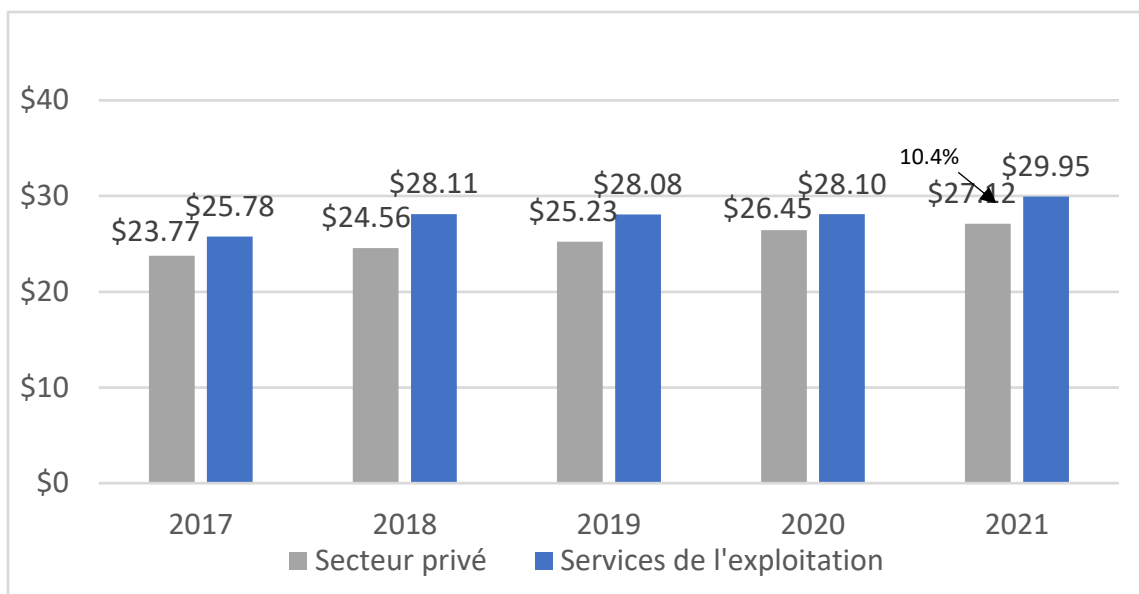
L'objectif énoncé du gouvernement du Canada est d'offrir une rémunération qui est concurrentielle, mais qui n'est pas supérieure à celle offerte pour du travail similaire dans des marchés du travail externes pertinents. Le SCT examine régulièrement les tendances du marché du travail et effectue des études à l'échelle des groupes professionnels.

La section 2.2 compare les salaires dans le groupe SV, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé et fournit une analyse des salaires des postes du groupe SV par rapport aux salaires de postes comparables dans les marchés externes. Enfin, la même section présente les augmentations salariales cumulatives dans l'unité de négociation du groupe SV et les règlements salariaux dans les secteurs public et privé.

Rémunération horaire dans le groupe SV par rapport à celle dans le secteur privé

Cette section compare les salaires dans le groupe SV, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé que Statistique Canada publie dans son Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail. Le secteur privé comprend un large éventail de postes, dont certains sont comparables aux postes du groupe SV. Au moment de déterminer les augmentations salariales pour ses employés, le gouvernement doit tenir compte de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale en fonction de la rémunération que la plupart des Canadiens gagnent. Comme le montre la Figure 1, la rémunération horaire moyenne des employés du groupe SV dépassait de 10,4 % celle offerte dans le secteur privé en 2021. De plus, la rémunération horaire moyenne dans le groupe SV a augmenté de 16,1 % de 2017 à 2021, tandis qu'elle a seulement augmenté de 14,1 % dans le secteur privé au cours de la même période. L'écart entre la rémunération horaire moyenne dans le secteur privé et celle dans le groupe SV a donc augmenté au fil du temps.

Figure 1: Distribution des taux horaires – Secteur privé vs Services d'exploitation (SV)



Source : Les statistiques tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (Tableau 14-10-0206-01) représentent le revenu imposable brut des employés et comprennent les paiements supplémentaires qui s'ajoutent à la rémunération de base (à l'exclusion des heures supplémentaires). La rémunération dans le groupe SV comprend seulement la rémunération de base et ne comprend pas les indemnités, les heures supplémentaires et les autres primes.

Résumé des études sur la rémunération externe

Le SCT a retenu les services de Korn Ferry, un consultant en RH indépendant, pour étudier la rémunération de base du groupe SV. La recherche a été effectuée en examinant les trois enquêtes sur la rémunération que le SCT a fournies au consultant et qui se concentrent sur les postes comparables au groupe SV. La base de données de Korn Ferry a également été examinée pour cibler des postes comparables. Les descriptions d'emploi de toutes les bases de données ont été examinées et des comparateurs ont été choisis en fonction de la portée et des responsabilités des postes repères.

Il y a plusieurs points à prendre en compte lorsqu'on examine les jumelages d'emplois entre le SCT et les différentes sources d'enquête. Les jumelages d'emplois sont fondés sur une solide compréhension des postes visés par l'enquête et du poste du SCT. Étant donné que les modèles d'enquête sont de courtes capsules, un consultant expérimenté est tenu de faire les appariements appropriés. De plus, différentes sources d'enquête peuvent avoir des définitions différentes des niveaux d'expert, de spécialiste ou de parcours. En règle générale, si un emploi au SCT correspond à 80 % des activités du modèle d'enquête, on peut considérer qu'il s'agit d'un jumelage approprié.

Les renseignements sur la rémunération ont ensuite été recueillis au niveau de l'emploi pour la rémunération de base réel en fonction de la pondération de l'organisation. Des

comparaisons ont été faites en fonction de la rémunération maximale du SCT par rapport à la médiane (P50) de la rémunération des postes sélectionnés aux fins de comparaison. Le cas échéant, des renseignements sur la rémunération de base reflètent la moyenne, la partie inférieure (25e centile), la partie moyenne (50e centile) et la partie supérieure du marché (75e centile).

Le niveau maximal d'une échelle salariale est un bon indicateur de la rémunération attendu des fonctionnaires fédéraux. En règle générale, les pratiques de rémunération de base du secteur public fédéral sont calibrées de façon à ce que les employés atteignent le taux de rémunération de base maximal (taux normal) de leur échelle salariale en fonction d'une combinaison d'ancienneté et de rendement. À l'extérieur du secteur public à un niveau donné, le 50e centile d'un marché du travail défini représente habituellement la rémunération attendue pour un rendement au travail « entièrement compétent ». La progression au-delà du 50e centile est réservée à un rendement relatif élevé et à une croissance avancée des compétences. Le choix du 50e centile comme point de repère acceptable est conforme au principe directeur clé de la rémunération du SCT selon lequel la rémunération dans la fonction publique devrait être concurrentielle avec les marchés du travail externes pertinents qui fournissent un travail semblable, mais ne pas être à l'avant-garde.

La rémunération à plus ou moins 10 % du positionnement cible du SCT sur le marché respecte les normes de la concurrence et est harmonisée avec le marché. En supposant un taux concurrentiel unique, on imposerait un niveau de précision trop élevé à une analyse qui exige des décisions subjectives pour définir et comparer le travail entre les organisations.

Dans l'ensemble, le tableau 13 indique que la rémunération du groupe SV est concurrentielle pour les sept postes visés par l'enquête.

Tableau 13 : Sommaire de la rémunération selon le marché externe par poste sélectionné pour le groupe professionnel SV

Titre du poste	Classification du poste	Moyenne des marchés de comparaison Salaire de base P50 (2022)	SCT – Échelon Taux de rémunération (2020)	SCT par rapport à la moyenne de la rémunération de base P50
Électricien (S.O.) B1	GL EIM 11	85 178 \$	78 786 \$	92,50 %
Soutien général aux travailleurs et aux métiers	GL ELE 03	49 983 \$	49 546 \$	99,10 %
Responsable de l'entretien de l'immeuble	GL MAM 08	71 045 \$	64 740 \$	91,10 %
Préposé à l'entretien général	GL MAN 05	60 894 \$	58 834 \$	96,60 %
Mécanicien d'automobiles et de véhicules lourds	GL VHE 10	81 105 \$	74 382 \$	91,70 %

Aide des services d'alimentation	GS FOS 02	39 181 \$	45 038 \$	114,90 %
Magasinier – Services multifonctionnels	GS STS 04	47 395 \$	55 327 \$	116,70 %

*Taux du SCT en vigueur le 5 août 2020

En résumé, le SCT est concurrentiel par rapport au marché (à +/-10 %). Le SCT mène le marché pour deux des sept postes et respecte les normes de concurrence pour les cinq autres. La position du SCT serait encore améliorée par la signature d'une entente pour ce groupe, car les données actuelles du SCT sont à partir de 2020, tandis que les données du marché sont prises à partir de 2022.

Comme toujours, il est important de noter que les éléments de la rémunération totale n'ont pas été pris en compte dans cette analyse. Les généreuses dispositions relatives aux pensions et aux avantages sociaux offerts aux employés fédéraux n'ont également pas été prises en considération. Cette analyse n'a pas non plus tenu compte de la stabilité de l'emploi au gouvernement fédéral.

Selon les données disponibles, le régime de rémunération pour le groupe SV est concurrentiel et attrayant, comme le démontrent de solides mesures de recrutement et de maintien en poste. Le gouvernement soutient que tout ce qui dépasse son offre juste et équitable perturberait le cadre de rémunération et les relativités internes dans l'ensemble de l'APC et imposerait un fardeau indu aux contribuables canadiens, la plupart desquels ne bénéficient pas du régime de rémunération globale attrayant et de la stabilité d'emploi dont jouissent les employés de tous les sous-groupes du groupe SV.

Dans le cadre de l'étude de comparabilité des salaires pour le groupe SV, Korn Ferry a fait remarquer qu'elle ne pouvait pas terminer le travail pour trois postes du groupe. Ces postes appartenaient au sous-groupe Équipages de navires (SC) et étaient les suivants :

- Matelot de pont
- Matelot de pont principal
- Quartier-maître

Korn Ferry indique qu'il n'y a pas d'information sur les salaires dans la base de données pour les postes sélectionnés. L'entreprise a aussi indiqué qu'elle a également trouvé cette information difficile à obtenir pour ces types d'enquêtes menées pour de nombreux autres clients.

Néanmoins, le SCT et l'AFPC ont participé à une étude conjointe en 2019 qui visait à sonder le marché du travail afin de comprendre le régime de rémunération de base pour les postes qui correspondaient ou se rapprochaient des postes correspondants dans le sous-groupe SC.

Comme le montre le tableau 14, Mercer a constaté que le SCT se situait dans la fourchette concurrentielle du marché définie par Mercer (c.-à-d. +/-10 % du P50 du marché) de la rémunération de base des quatre postes en mars 2019.

Tableau 14 – Résumé de l'étude de comparabilité salariale de base Mercer de 2019 pour le sous-groupe professionnel Équipages de navires

TITRE DU POSTE DU SCT	Classe	SCT Max	Organisation	Obs	P50	En % du P50
Matelot de pont	SC-2	54 072 \$	8	139	54 140 \$	0 %
Maître d'équipage	SC-5	59 496 \$	5	10	56 420 \$	5 %
Assistant de la salle des machines	SC-3	55 824 \$	7	12	55 965 \$	0 %
Steward	STD-1	52 896 \$	6	38	50 450 \$	5 %

Comparaison de la croissance externe des salaires

Cette section compare la croissance des salaires de 2012 à 2020 dans les sous-groupes du groupe SV par rapport aux règlements salariaux au cours de la même période dans les secteurs public et privé (mesure par EDSC⁴). Comme le montre le Tableau 15, les 8 sous-groupes ont obtenu des augmentations salariales cumulatives plus élevées que ce que le secteur public a obtenu au cours de la même période (13,2 %), et les augmentations salariales cumulatives ont dépassé l'inflation (14,2 %). De plus, la majorité des employés du groupe SV ont obtenu des augmentations salariales qui ont dépassé les règlements dans le secteur privé (18,1 %) au cours de la même période.

Dans l'ensemble, les résultats démontrent encore une fois que la rémunération dans le groupe SV est très concurrentielle par rapport à celle offerte sur le marché du travail externe.

Tableau 15 : Croissance des salaires dans le groupe SV par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020

Comparaison de la croissance cumulative externe de 2012 à 2020											
	EDSC – Secteur public	EDSC – Secteur privé	IPC	Groupe SV							
				FR	GL	GS	HP	HS	LI	SC	PR(S)
Augmentation cumulative	13,2 %	18,1 %	14,2 %	33,6 %	19,4 %	16,7 %	33,5 %	16,7 %	28,4 %	23,6 %	16,4 %

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

⁴Règlements salariaux déclarés par Emploi et Développement social Canada pour les employeurs qui comptent plus de 500 employés syndiqués. Ces données sont des moyennes pondérées des « rajustements » annuels en pourcentage des « taux de base » au cours de la période couverte par les règlements. Le « taux de base » est le taux de rémunération de la classification la moins bien rémunérée contenant un nombre important de travailleurs qualifiés dans l'unité de négociation. Les « rajustements » comprennent des paiements tels que les restructurations et les indemnités du coût de la vie estimées.

2.3 Relativité interne

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

Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020⁵

En l'absence de tout comparateur direct des postes du groupe SV au sein de l'administration publique centrale, la moyenne au sein de l'administration publique centrale pourrait être considérée comme un point de référence adéquat aux fins de comparaison interne.

Le tableau 16 présente les augmentations cumulatives pour les huit sous-groupes du groupe SV et la moyenne globale au sein de l'administration publique centrale. Comme l'illustre le tableau, les augmentations cumulatives reçues par la plupart des employés du groupe SV sont nettement supérieures à la moyenne au sein de l'administration publique centrale.

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

Tableau 16 : Croissance des salaires SV par rapport à l'APC

Comparaison de la croissance cumulative interne de 2012 à 2020									
	Moyenne au sein de l'administration publique centrale	Groupe SV							
		FR	GL	GS	HP	HS	LI	SC	PR(S)
Augmentation cumulative	18,7 %	33,6 %	19,4 %	16,7 %	33,5 %	16,7 %	28,4 %	23,6 %	16,4 %

Remarque : Les taux dans le groupe SV et l'administration publique centrale sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

⁵La moyenne au sein de l'administration publique centrale est pondérée selon la population de chaque unité de négociation formant cinq catégories d'emploi : scientifique et professionnel, administration et service extérieur, technique, soutien administratif et exploitation. Les pourcentages comprennent les augmentations économiques, les restructurations et les indemnités provisoires.

2.4 Situations économiques et fiscales

État de l'économie et situation fiscale du gouvernement

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

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

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

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

L'emploi, qui s'est remis rapidement des pertes pendant la pandémie, s'est mis à stagner récemment, et en août 2022, il a diminué pour le troisième mois consécutif⁶. Comparativement à son sommet en mai 2022, l'emploi avait déjà diminué de 113 500 au cours des 3 mois précédant août 2022.

Les Canadiens ont aussi connu un choc de richesse négatif. En effet, la valeur nette des ménages canadiens, c'est-à-dire les actifs moins les passifs, a diminué de près de 1 billion de dollars au cours du deuxième trimestre de 2022, ce qui représente une

⁶Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

diminution de 6,1 %⁷ par rapport au premier trimestre et la plus importante diminution jamais enregistrée.

De nombreux Canadiens ont réagi à la détérioration de la conjoncture économique en réduisant leurs dépenses. Selon les derniers chiffres déclarés par Statistique Canada, les dépenses de détail ont diminué de 2,5 % en juillet 2022 par rapport au mois précédent⁸, ce qui donne à penser que les consommateurs deviennent plus économes en raison de la hausse des prix, de la diminution de la richesse et de l'augmentation rapide des taux d'intérêt. Les dépenses de consommation sont un élément essentiel de la croissance du produit intérieur brut réel, et la diminution de ces dépenses est une autre preuve de la récession qui s'annonce.

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

Croissance du produit intérieur brut réel

La croissance du produit intérieur brut réel, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication globale de la demande de biens, de services et de main-d'œuvre. Une croissance plus faible du produit intérieur brut réel réduit la demande d'emploi, ce qui fait augmenter le chômage et freine les augmentations salariales. Une diminution du produit intérieur brut réel entraîne un rendement économique et des niveaux d'emploi plus faibles, ainsi que peu de pression pour la croissance des salaires, voire aucune.

Avant la forte diminution du produit intérieur brut réel en 2020, la croissance économique s'était modérée à 1,9 % en 2019 (Tableau 17).

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

⁷Statistique Canada, Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220912/dq220912a-fra.htm>

⁸Statistique Canada, Commerce de détail, juillet 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220923/dq220923a-fra.htm>

Tableau 17 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre

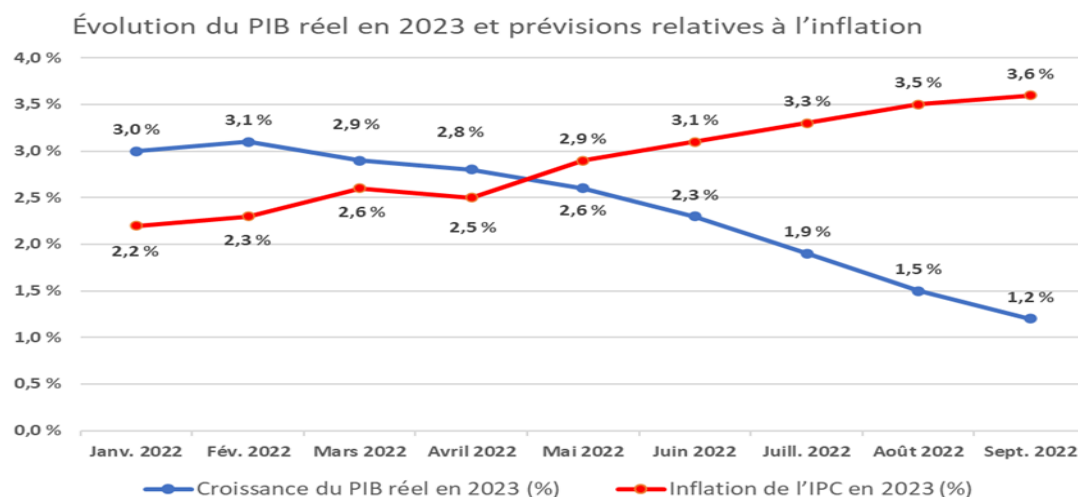
	2019	2020	2021	2022(P)	2023(P)
Croissance du produit intérieur brut réel	1,9 %	-5,2 %	4,6 %	3,3 %	1,2 %

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

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

Le produit intérieur brut réel est revenu à son niveau d'avant la pandémie plus tôt que prévu, au cours du quatrième trimestre de 2021⁹, ce qui marque la reprise la plus rapide des trois dernières récessions. Cette reprise économique, combinée avec l'assouplissement des restrictions de santé publique et un marché immobilier fort, a aidé à stimuler l'activité économique. Cependant, la capacité productive de l'économie n'a pas été en mesure de suivre le rythme de la demande des consommateurs dans une économie presque entièrement rouverte.

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

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

Source : Consensus Economics, septembre 2022.

⁹Ministère des Finances, Budget de 2022.

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

Risques pour les perspectives économiques

Comme il a été mentionné précédemment, les perspectives économiques se sont récemment détériorées. Dans sa note de recherche de septembre 2022, Oxford Economics a indiqué ce qui suit¹⁰ :

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

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

BMO Economics prévoit maintenant aussi une récession en 2023, avec une croissance de 0 % au cours du quatrième trimestre de 2022 et deux trimestres de croissance négative dans la première moitié de 2023¹¹.

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

¹⁰Oxford Economics, Canadian economy headed for a hard landing, septembre 2022. Source : <https://www.oxfordeconomics.com/resource/canadian-economy-heading-for-hard-landing/>

¹¹BMO Economics, Canadian Economic Outlook for Sep. 23, 2022. Source : https://economics.bmo.com/media/filer_public/5d/bb/5dbb825c-8aab-49fe-908b-42f901174aa4/outlookcanada.pdf

Indice des prix à la consommation

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

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

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

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

Tout au long de 2021 et au début de 2022, la pandémie de COVID-19 est demeurée un important facteur qui a influé sur les prix. Les pressions inflationnistes découlaient en grande partie d'une combinaison des contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement mondiale et de la demande contenue des consommateurs à la réouverture de l'économie.

Selon un rapport du directeur parlementaire du budget concernant l'inflation, au cours de la période entière de la pandémie, l'inflation était concentrée dans certains postes, et « [c]e résultat est conforme à l'opinion selon laquelle les problèmes d'approvisionnement ou sectoriels sont un facteur clé de la hausse de l'inflation »¹². Ce résultat laissait entendre qu'une fois les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie réglés, l'inflation aurait dû revenir à la cible de 2 % de la Banque du Canada.

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

La reprise de la demande des consommateurs, combinée avec les contraintes d'approvisionnement, a donné lieu à une demande excédentaire globale dans

¹²Bureau du directeur parlementaire du budget, Surveillance de l'inflation – juin 2022. Source : <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2223-006-S--inflation-monitor-june-2022--surveillance-inflation-juin-2022>

l'économie canadienne au début et au milieu de 2022. En raison de cette forte demande des consommateurs, il était plus facile ou probable pour les entreprises de répercuter l'augmentation des coûts sur les consommateurs, ce qui a entraîné une hausse de l'inflation.

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

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

« Il s'agit de la plus forte progression annuelle observée depuis janvier 1983. L'accélération de la croissance en juin est principalement attribuable à la majoration des prix de l'essence. Cependant, les hausses de prix sont demeurées généralisées, et sept des huit principales composantes ont augmenté de 3 % ou plus¹³. »

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

Tableau 18 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre

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

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

La Banque du Canada s'est engagée à rétablir la stabilité des prix, avec une inflation faible, stable et prévisible. L'objectif énoncé de la Banque du Canada est de ramener l'inflation à sa cible de 2 % avec un atterrissage en douceur pour l'économie. Pour ce faire, la Banque du Canada a augmenté à maintes reprises les taux d'intérêt pour un

¹³Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, juin 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220720/dq220720a-fra.htm>

total de 300 points de base, de 0,25 % pendant la pandémie à 3,25 % en septembre 2022, afin d'empêcher que la forte inflation devienne enracinée.

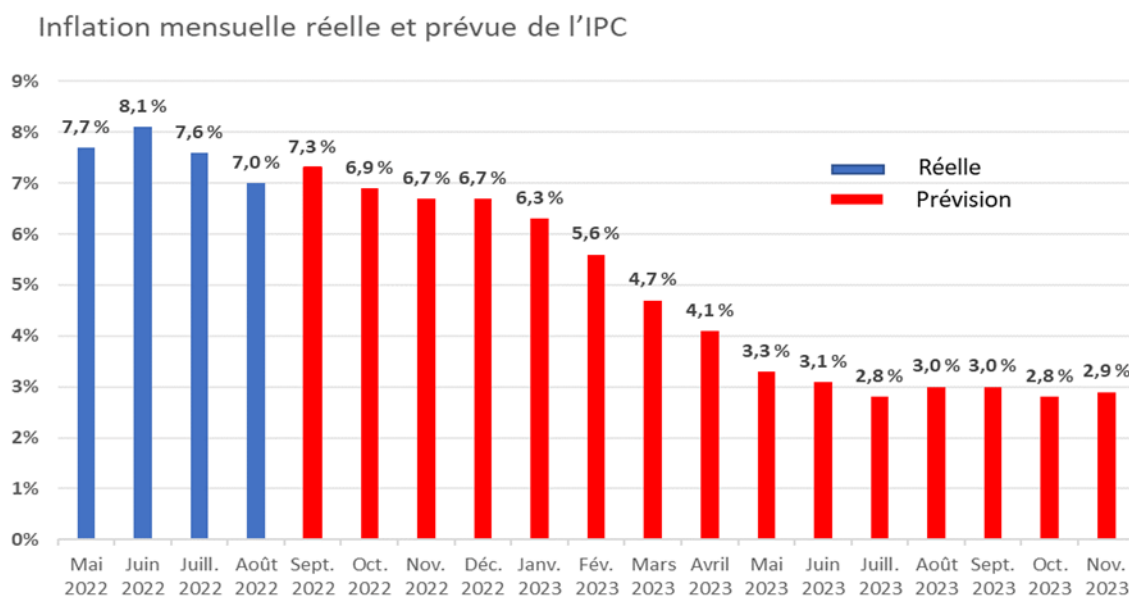
Elle s'inquiète à juste titre que, plus l'inflation demeurera élevée longtemps, plus il sera difficile et douloureux de la faire diminuer.

Dans un discours devant le Conference Board du Canada, le gouverneur de la Banque du Canada a donné le conseil suivant aux entreprises¹⁴ :

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

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

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



Source : Consensus Economics, Consensus Forecasts, septembre 2022.

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

Risques pour les perspectives d'inflation

Dans son dernier Rapport sur la politique monétaire publié en juillet 2022, la Banque du Canada a décrit plusieurs risques qui feraient diminuer ses prévisions d'inflation, notamment les suivants¹⁵ :

- **Ralentissement plus grave à l'échelle mondiale**
 - La Banque du Canada a indiqué que l'économie mondiale pourrait ralentir plus que prévu. Des perturbations dans l'ensemble de l'économie pourraient survenir si le rationnement est mis en œuvre. En même temps, l'incidence de conditions financières plus strictes sur la confiance et les dépenses des ménages pourrait être plus grande que prévu. Cela pourrait entraîner une croissance plus lente dans de nombreuses régions. Ces chocs seraient transmis à l'économie canadienne par l'intermédiaire d'une demande étrangère plus faible, d'une diminution des prix des produits de base et d'une détérioration des termes de l'échange.
- **Plus forte diminution de l'activité immobilière et de la consommation au Canada**
 - La Banque du Canada prévoit qu'il y aura une diminution importante de l'activité immobilière. Toutefois, une chute marquée du sentiment des acheteurs pourrait accélérer la diminution des prix des logements. Une diminution importante des prix des logements réduirait l'accès au crédit et la richesse des ménages, en plus de miner la confiance des consommateurs. Cela pèserait sur la demande, surtout en ce qui concerne les ménages lourdement endettés qui ont contracté un prêt hypothécaire assez important pour acheter une maison. Des taux d'emprunt plus élevés et un accès au crédit réduit pourraient également avoir des effets modérateurs plus importants que prévu sur les dépenses des ménages, les investissements commerciaux et l'emploi.
- **Renversement de l'augmentation du prix des biens**
 - La Banque du Canada s'attend à ce que la flambée du prix des biens découlant de la pandémie se poursuive. Toutefois, ces prix pourraient baisser lorsque les goulots d'étranglement des chaînes d'approvisionnement se dissiperont et que la demande sera plus modérée. Les prix du pétrole et les coûts de transport pourraient baisser plus fortement que prévu ou la hausse de la consommation de biens pourrait ralentir davantage que prévu, particulièrement aux États-Unis. Selon la Banque du Canada, si l'un ou l'autre de ces scénarios se concrétise, l'inflation serait moins élevée que prévu.

¹⁵Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2022/07/rpm-2022-07-13/>

- Depuis la publication par la Banque du Canada du Rapport sur la politique monétaire de juillet, bon nombre de ces risques se sont concrétisés. La croissance économique mondiale a ralenti et le marché immobilier au Canada a fait l'objet d'une correction à un moment où le prix de référence des maisons avait déjà chuté de 7,4 % par rapport aux sommets observés au printemps 2022¹⁶.

Marché du travail canadien

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

En mars 2020, une série d'interventions gouvernementales sans précédent liées à la COVID-19 a été mise en place. Ces interventions ont entraîné un déclin important de l'activité économique et a causé un choc inattendu dans le marché du travail canadien, comme l'a démontré l'effondrement historique dans la main-d'œuvre canadienne au cours de ce mois. En effet, l'emploi a diminué de plus de 1 M en mars 2020¹⁷. Les pertes d'emploi ont totalisé 3 M de février à avril 2020, dont près de 2 M d'emplois à temps plein¹⁸.

Après ce choc inattendu, le marché du travail canadien a émergé avec force de ces vagues de pandémie successives, et comme il a été indiqué dans le budget de 2022, le Canada a connu la relance de l'emploi la plus rapide du G7¹⁹.

Malgré la forte croissance de l'emploi en 2021 et en 2022, la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, une mesure de croissance des salaires qui examine les changements liés à l'emploi dans les industries pour mieux répondre aux tendances salariales de Statistique Canada, était constamment en deçà de l'inflation. En 2021, la hausse de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe s'élevait à 2,8 %, et la prévision pour 2022 est de 3,9 %. Ce chiffre pour 2023 a récemment été revu à la baisse à partir d'une augmentation attendue de 3,1 % en juin 2022.

¹⁶Bloomberg news, Housing Prices Grind Lower in Canada, Aiding Fight Against Inflation, 15 septembre 2022. Source : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-15/home-prices-in-canada-drop-in-august-extending-market-s-slide?leadSource=verify%20wall>

¹⁷Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-fra.htm>

¹⁸Statistique Canada, Enquête sur la population active, avril 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

¹⁹Ministère des Finances, Budget de 2022, Vers une relance vigoureuse, Aperçu : Contexte économique. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html#2022-0>

Tableau 19 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2019	2020	2021	2022(P)	2023()
Rémunération horaire moyenne (d'une année à l'autre) [pondération fixe]	2,6 %	3,6 %	2,8 %	3,9 %	2,8 %
Taux de chômage ²⁰ (%)	5,7 %	9,5 %	7,5 %	5,4 %	5,8 %

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

Le ralentissement économique a également entraîné une augmentation du taux de chômage prévu, qui, en date de septembre 2022, devrait augmenter pour atteindre 5,8 % en 2023. Cette prévision est 0,4 % plus élevée que ce qui était prévu il y a 3 mois, et elle sera probablement revue à la hausse encore une fois alors que de plus en plus d'économistes mettront à jour leurs prévisions pour tenir compte d'une récession ou d'un ralentissement plus marqué de la croissance économique.

Un récent rapport²¹ a également indiqué que le secteur public comptait la grande majorité (86,7 %) des nouveaux emplois créés depuis le début de la pandémie et que très peu de nouveaux emplois avaient été créés dans le secteur public, même en tenant compte du travail indépendant.

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

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

Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et à d'autres secteurs

La référence à « l'état de l'économie canadienne » à l'alinéa 175 (e) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* englobe également les perspectives économiques des Canadiens par rapport à celles des fonctionnaires fédéraux. Il est important de souligner et de prendre en compte le fait que les fonctionnaires profitent d'avantages auxquels le travailleur moyen du secteur privé n'a pas accès, notamment en ce qui concerne les régimes de pensions et d'avantages sociaux, la qualité de ces régimes, la sécurité d'emploi, les vacances payées et l'âge moyen de départ à la retraite.

²⁰Statistique Canada, Emploi et taux de chômage, données annuelles Source : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037501>

²¹Institut Fraser, Comparing Government and Private Sector Job Growth in COVID-19 Era, septembre 2022. Source : <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-job-growth-in-the-covid-19-era>

Avant la pandémie, les fonctionnaires fournissaient de précieux services aux Canadiens, et la fonction publique canadienne se classait au premier rang en ce qui concerne l'indice d'efficacité de la fonction publique selon l'Institute for Government²².

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

Conformément au rapport annuel sur la fonction publique :

« Plus que jamais, les Canadiens ont compté sur leur fonction publique fédérale. Dans ce contexte d'incertitude, cette dernière est demeurée une force stable et fiable, tout en faisant preuve de créativité et de souplesse pour répondre aux besoins changeants de la population pendant la pandémie. »²³

Cela dit, les fonctionnaires sont bien payés par rapport aux employés occupant un poste comparable dans le secteur privé. À la lumière des données sur les salaires de 2015 tirées du sondage de 2016, l'ensemble de données le plus vaste disponible, les salaires annuels des postes à temps plein de la fonction publique fédérale étaient de 17 % plus élevés que les salaires du secteur privé (77 543 \$ par rapport à 66 065 \$)²⁴

Une étude plus récente de 2020²⁵ a révélé que les employés du secteur gouvernemental du Canada (des gouvernements provinciaux ou locaux ou du gouvernement fédéral) bénéficient d'une prime de salaire de 9,4 % en 2018, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2018, après vérification de caractéristiques importantes comme le genre, l'âge, l'état civil, la formation, le mandat, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, la fonction, la province et la ville.

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite agréé que leurs homologues du secteur privé (90,2 % par rapport à 24,1%)²⁶. En outre, les régimes de retraite fédéraux du secteur public sont généralement des régimes à prestation déterminées où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. En effet, les travailleurs du secteur public sont près de huit fois

²² Institute for Government, 2017. Source : New index ranks best performing civil services in the world | The Institute for Government

²³ Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, 29^e rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada. Source : <https://www.canada.ca/content/dam/pco-bcp/documents/clk/29e-fra.pdf>

²⁴ Statistique Canada, tableaux personnalisés des salaires et des traitements de 2015 tirés du sondage de 2016

²⁵ Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2020>

²⁶ Régimes de retraite au Canada, au 1^{er} janvier 2021, Statistique Canada, Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220718/dq220718a-fra.htm>

plus susceptibles d'être couverts (81,7 % par rapport à 9,6%) par un régime de retraite à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé, où de tels régimes disparaissent rapidement²⁷. En fait, plusieurs de ces régimes de retraite à prestations déterminées survivants du secteur privé ne sont déjà plus offerts aux nouveaux employés, ce qui indique que ce type de régime continuera à diminuer en importance.

De plus, les régimes de retraite de la fonction publique assurent une pleine protection contre l'inflation, une garantie qui n'est pas offerte dans tous les régimes de retraite, ni d'ailleurs dans tous les régimes de la fonction publique. Par exemple, il a été annoncé que le plus grand fonds de pensions pour les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés l'augmentation intégrale du coût de la vie dans ses prestations de retraite de 2023²⁸.

L'accès à une retraite plus sûre se complique du fait que l'âge de départ à la retraite moyen dans le secteur public est plus bas. L'âge de départ à la retraite moyen des travailleurs du secteur public est 2,4 ans plus jeune que celui des employés du secteur privé²⁹.

Avant le début de la pandémie de COVID-19, les employés du secteur privé avaient une bien meilleure sécurité d'emploi que leurs homologues du secteur public. En utilisant la perte d'emploi pour mesurer le pourcentage d'emplois – comme approximation pour déterminer la sécurité d'emploi – les travailleurs du secteur public étaient cinq fois moins susceptibles de perdre leur emploi que les employés du secteur privé (0,5 % par rapport à 2,3 %) ³⁰. Cette analyse ne tenait pas compte des pertes d'emploi découlant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel et saisonnier qui, si elles avaient été incluses, aurait augmenter l'écart entre les deux secteurs.

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

²⁷ La portée des régimes à prestations déterminées a diminué à raison de 21,3 % en 2000, de 18,3 % en 2005, de 12,7 % en 2010, de 9,9 % en 2015 et de 9,6 % en 2020.

²⁸ CBC News, le régime de retraite des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés les montants nécessaires pour combler le coût de la vie en 2023 - Des régimes à risque partagé arrivent à peine à suivre un taux d'inflation record. Source: <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-government-employee-pension-cost-living-1.6575404>.

²⁹ Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

³⁰ Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2020>

Durant les premières vagues de la pandémie, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une série de mesures exhaustives afin d'aider les employés, y compris les travailleurs de première ligne, à gérer les conséquences de la pandémie de COVID-19. Par exemple, les employés pouvaient utiliser le code « Autres congés payés » (congé 699) lorsqu'ils ne pouvaient travailler car ils devaient s'isoler, s'occuper de leurs enfants ou lorsqu'ils présentaient des symptômes de la COVID-19 (cas diagnostiqué ou non), lorsqu'ils risquaient de développer une forme grave de la COVID ou vivaient avec une personne qui risquait de développer une grave de la COVID-19. En fait, plus d'un fonctionnaire sur trois a obtenu un congé payé en utilisant le code 699 durant les neuf premiers mois de la pandémie de COVID-19. On ne sait toutefois pas exactement si les autres travailleurs ont pu bénéficier de mesures semblables. Les avantages offerts aux fonctionnaires fédéraux en matière d'accès aux régimes de pension et aux avantages sociaux sont également de grande qualité. Une étude exhaustive récente préparée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada par Mercer,³¹ qui a permis de comparer directement les coûts des pensions et des avantages, a déterminé que les régimes de la fonction publique étaient plus 24 % plus élevés que ceux du marché canadien général. Pour un salaire de base de 73 000 \$, ce qui se rapproche de la moyenne au sein de la fonction publique, une prime de 24 % d'un régime de pension et d'avantages sociaux représente 2 800 \$, ou 3,9 % du salaire de base des employés à l'extérieur de la fonction publique. Cette étude indique que la source de cette prime offerte aux fonctionnaires fédéraux :

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

La possibilité de travailler à la maison, ou le travail hybride, est également perçue par plusieurs comme un avantage lié à l'emploi. Nicholas Bloom, un professeur d'économie de Stanford, a étudié le travail à distance et le télétravail durant plusieurs années et a déterminé que *sondage après sondage, les gens ont déclaré qu'ils jugeaient que cela représentait une augmentation salariale de 7 % à 8 %. Un régime de pension à coût nul a environ la même valeur pour les employés*³².

³¹ Rapport sur les résultats : Analyse comparative des pensions et des prestations par secteur industriel. Mercer (2019).

³² Time.com/Charter, What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work, Kevin J. Delaney, Source : [What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work | Time](#)

Au moyen de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada a commencé à faire le suivi de la population de travailleurs avec une entente d'emploi hybride depuis janvier 2022. Dans la population active du Canada en général, la proportion de travailleurs avec une entente d'emploi hybride s'élevait à 8,6 % en août 2022³³. Il n'y a aucune statistique publiée sur le pourcentage de fonctionnaires fédéraux qui ont actuellement une entente d'emploi hybride, mais ce nombre est sans doute beaucoup plus élevé que le 8,6 % de travailleurs dans l'ensemble de l'économie et cela a ajouté un nouvel élément permettant de mesurer l'avantage des fonctionnaires fédéraux par rapport aux autres travailleurs canadiens.

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

Recommander de généreuses augmentations de salaire ne ferait qu'accroître les inégalités entre les fonctionnaires fédéraux et les autres Canadiens. Cela soulève des préoccupations sérieuses en matière d'équité entre les prestations et la sécurité d'emploi des fonctionnaires fédéraux et celles des Canadiens dont les impôts les financent, mais qui n'ont pas d'accès à de pareils traitements.

Développements fiscaux

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

Avant le début de la crise causée par la pandémie de COVID-19, le déficit s'élevait à 14 milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019, suivi par un déficit prévu en décembre 2019 de 26,6 milliards de dollars pour 2019-2020³⁴ et un déficit moyen prévu d'environ 20 milliards de dollars par année pour les exercices 2020-2021 à 2024-2025.

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

³³Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

³⁴Ministère des Finances, Mise à jour économique et budgétaire de 2019, tableau A1.2. Décembre 2019. Source : <https://www.budget.gc.ca/efu-meb/2019/docs/statement-enonce/anx01-fr.html#s9>

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

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

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

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

C'est notre cible budgétaire. Nous ne la manquerons pas. Cela nous permettra de nous assurer que nos finances continuent d'être fiables tant que nous restons sur la bonne voie. »³⁵

Par conséquent, le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 et par la suite en raison des dépenses additionnelles liées au Plan d'intervention économique en réponse à la COVID-19 et de la baisse marquée des revenus en raison des confinements. Le déficit de 2020-2021 a augmenté par rapport au montant prévu, passant de 25,1 milliards de dollars à 322,7 milliards de dollars³⁶ — un montant presque 13 fois plus élevé.

Des déficits plus élevés seront observés en 2021-2022, avec des prévisions s'élevant à 114 milliards de dollars et un montant supplémentaire de **150 milliards de dollars** en déficits prévus de 2022-2023 à 2026-2027 (tableau 20).

Tableau 20 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars)

Revenus et dépenses (milliards de dollars)	Prévision						
	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027
Revenus budgétaires	316,4	394,4	408,4	429,5	450,8	475,1	496,0

³⁵Ministère des Finances, Avant-propos du Budget de 2022. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/intro-fr.html>

³⁶Ministère des Finances, Tableaux de référence financiers, décembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/tableaux-reference-financiers/2021.html>.

Dépenses du programme, moins les pertes actuarielles nettes	608,5	473,0	425,4	430,4	439,2	453,1	463,3
Frais de la dette publique	20,4	24,9	26,9	32,9	37,0	39,8	42,9
Pertes actuarielles nettes	-15,3	-10,3	-8,9	-6,1	-2,4	-0,8	1,8
Solde budgétaire	-327,7	-113,8	-52,8	-39,9	-27,8	-18,6	-8,4
Dette fédérale	1 048,7	1 160,8	1 213,7	1 253,6	1 281,4	1 300,0	1 308,4

Source : Ministère des Finances, Budget de 2022.

Les déficits prévus dans le budget de 2022 s'appuient sur des prévisions budgétaires plus favorables que les prévisions actuelles. Dans le cadre du budget de 2022, une croissance économique réelle de 3,9 % a été prévue pour 2022 et de 3,1 % pour 2023, tandis que la moyenne des prévisions de septembre 2022 indique une croissance de 3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023³⁷. Compte tenu des prévisions de croissance économique faibles, toutes choses étant égales par ailleurs, les chiffres pour le déficit à venir pour 2022-2023 et les années suivantes seraient plus élevés en raison d'une économie de plus petite taille que celle qui était prévue dans le budget de 2022.

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

« Pour juguler les risques d'une inflation constamment élevée, et dans un contexte d'espace budgétaire limité, de nombreux pays retirent leur soutien monétaire et budgétaire. Par conséquent, l'économie mondiale est au milieu de l'un des épisodes de resserrement des politiques monétaires et budgétaires les plus synchrones à l'échelle internationale des cinq dernières décennies³⁸. »

[traduction]

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

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

La capacité à emprunter et à dépenser ces montants importants à des taux d'intérêt relativement abordables est le reflet de la discipline budgétaire antérieure et de la

³⁷ Ministère des Finances, Budget de 2022, tableau A1.1 Moyenne des prévisions du secteur privé et prévisions moyennes, septembre 2022.

³⁸ Groupe de la Banque mondiale, Is a Global Recession Imminent? Justin Damien Guénette, M. Ayhan Kose et Naotaka Sugawara.

confiance en la capacité du gouvernement à gérer prudemment les dépenses et les déficits après la pandémie.

Les coûts du personnel représentent généralement une proportion assez importante des charges de programme directes. En 2019-2020, ils représentaient 36,3 % des dépenses de programme directes. Bien que leur proportion ait diminué à 19,8 %³⁹ en 2020-2021, cette diminution est attribuable à la contribution inhabituelle des dépenses d'urgence pendant la pandémie. Néanmoins, les coûts du personnel, à l'exclusion des pertes actuarielles nettes, s'élevaient à 59,6 milliards de dollars en 2020-2021 et sont demeurés l'une des composantes les plus importantes des charges de programme directes. Étant donné que les coûts du personnel constituent une composante majeure des dépenses du gouvernement, il est important de leur accorder une attention particulière et de les gérer prudemment, notamment pour négocier des augmentations salariales au nom des contribuables.

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

Ces coûts existants des pensions et des prestations sont devenus si importants qu'ils sont maintenant représentés comme un poste distinct dans les prévisions financières. Dans le budget de 2022, on a prévu que ces coûts, appelés « pertes actuarielles nettes », seraient de **43,8** milliards de dollars supplémentaires sur 6 exercices, de 2020-2021 à 2025-2026⁴⁰. Bien que les récentes augmentations des taux d'intérêt aideront à réduire les pertes actuarielles nettes, les pertes des années précédentes sont amorties, ou lissées, sur plusieurs années afin d'éviter un impact immédiat beaucoup plus important. L'impact de ces pertes passées se poursuivra, dont une partie sera compensée par les récentes augmentations des taux d'intérêt.

Le gouvernement gère prudemment les coûts totaux de la rémunération au nom des Canadiens. Des augmentations importantes des coûts des pensions et des avantages sociaux nécessiteraient un ralentissement de la croissance des salaires pour aider à atténuer l'augmentation globale des coûts totaux de la rémunération. Bien que les pensions et les avantages sociaux ne soient pas négociés directement, les Agents négociateurs devraient être conscients que les pensions et les prestations existantes deviennent de plus en plus chères, à raison de dizaines de milliards de dollars. Dans le secteur privé, cela entraînerait probablement des réductions des prestations et des

³⁹Comptes publics du Canada, 2021, Tableau 3.9, Charges par article. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2021/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6> et Tableaux de référence financiers, Tableau 7 : Charges

⁴⁰Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.4, État sommaire des opérations.

quotes-parts plus élevées pour les employés ou des augmentations salariales moins élevées pour maintenir une croissance gérable des coûts totaux de la rémunération

Dans ce contexte, et compte tenu du fait que la rémunération représente une proportion si importante des dépenses du gouvernement, une gestion budgétaire responsable implique que les augmentations salariales tiennent compte des coûts beaucoup plus élevés des prestations futures et les montants énormes que le gouvernement a investis pour aider les Canadiens pendant la pandémie.

2.5 Principe de la répétition

Règlements à ce jour dans l'administration publique centrale pour l'exercice 2021-2022

Dans le cadre des rondes de négociation précédentes, 20 conventions collectives de l'administration publique centrale et 20 conventions collectives d'organismes distincts ont été conclues avec des augmentations économiques de base de 1,5 % pour 2021-2022. Le principe de la répétition prévoit qu'une CIP devrait chercher à reproduire l'accord auquel les parties seraient parvenues si elles avaient été en mesure de négocier elles-mêmes un règlement.

L'agent négociateur a déjà accepté l'augmentation économique proposée pour deux de ses groupes dans l'APC et parmi les organismes distincts, soit pour le groupe des services frontaliers (FB) et pour leurs membres du Bureau du vérificateur général (BVG). Par ailleurs, une décision arbitrale pour les Opérations des enquêtes statistiques (OES) a été rendue le 28 octobre 2022, laquelle octroyait une augmentation de 1,5 % pour la quatrième année.

Comme le montrent les éléments de preuve présentés dans ce mémoire, aucune des circonstances auxquelles le groupe SV a fait face ne le distingue des autres qui ont accepté le modèle en 2021-2022 ou ne suggérerait qu'il aurait dû accepter un taux différent.

Le tableau 21 démontre que les augmentations salariales conclues par l'entremise d'ententes dans d'autres milieux syndiqués sont nettement inférieures aux revendications faites par l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Tableau 21 : Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privé et publique regroupés) par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (moyenne)	Ajustement moyen annuel en pourcentage dans l'ensemble des ententes	Ajustement annuel en pourcentage dans l'ensemble du secteur publique
2013	484	1 092 600	36.8	1.4%	1.0
2014	246	689 808	45.8	1.7%	1.5
2015	243	757 548	42.8	1.2%	1.0
2016	284	1 075 189	46.9	1.4%	1.3
2017	216	845 401	39.6	1.7%	1.7
2018	206	709 788	42.1	1.3%	1.2
2019	240	635 602	41.9	1.6%	1.5
2020	142	711 453	41.1	1.6%	1.6
2021	124	917 131	41.1	1.9%	1.9
2022	19	144 359	44.7	1.8%	1.6

Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux

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

Le gouvernement du Québec a conclu des ententes pour deux de ses groupes de négociation collective avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. La première entente visait 32 380 techniciens et gens de métier et a offert des augmentations de 2 % en 2020-2021, de 2 % en 2021-2022 et de 2,6 % en 2022-2023, tandis qu'une entente avec 20 564 employés professionnels (p. ex., économistes, actuaires, analystes des politiques) a offert des augmentations de 2 %, de 2 % et de 2,4 % au cours de la même période.

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

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

Au mois d'août 2022, le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employé-e-s du Nunavut de l'AFPC ont conclu une convention collective avec les augmentations économiques suivantes :

- 1er octobre 2018 – 0 %
- 1er octobre 2019 – 1 %
- 1er octobre 2020 – 1,5 %
- 1er octobre 2021 – 1,5 %
- 1er octobre 2022 – 1,5 %
- 1er octobre 2023 – 3,5 %

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

Il est important de noter que le règlement en Colombie-Britannique est une exception comparativement aux règlements salariaux dans d'autres administrations et aux règlements plus larges dans des environnements syndiqués dans l'ensemble des secteurs privé et public. Comme le Tableau 22 du sommaire l'indique, selon les données sur les règlements publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, les augmentations salariales annuelles moyennes offertes jusqu'à maintenant en 2022 sont égales ou inférieures à 2 % pour l'exercice.

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

Tableau 22 : Tendances des augmentations économiques depuis 2007: l'APC fédérale par rapport à la C.-B.

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

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

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

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

En plus de ce 10,91 % en augmentations économiques, l'employeur fournit également une indemnité unique à la signature d'une valeur de 2,0 % du taux de rémunération annuel de leur poste d'attache le 8 novembre 2022 (le lendemain de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention).

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

2.6 Rémunération globale

La présente section démontre que, en plus des salaires concurrentiels, les employés du groupe SV bénéficient de régimes de pension et d'avantages sociaux substantiels. Il faut tenir compte de toutes les conditions d'emploi, y compris les prestations supplémentaires, lorsqu'on évalue la compatibilité à l'externe, et ce, même si elles ne peuvent pas être négociées.

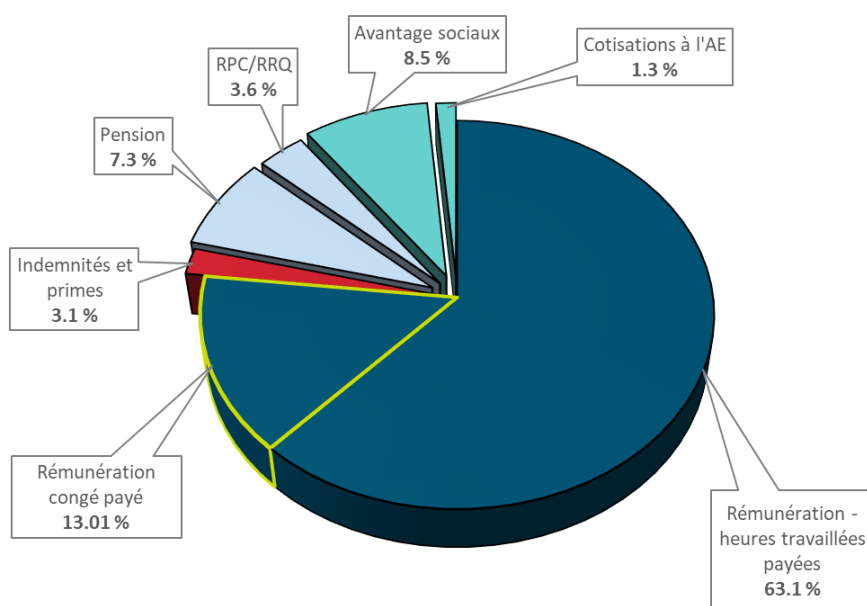
En plus des salaires, la rémunération globale comprend les avantages sociaux payés et non payés, comme les cotisations de l'employeur aux régimes de pension, les autres programmes d'avantages sociaux des employés (p. ex., soins de santé et dentaires) et les indemnités supplémentaires.

Tel qu'illustré par la figure 4 ci-dessous, une ventilation détaillée de la rémunération globale d'un employé représentatif montre que :

- La rémunération de base pour le temps au travail représente 63,1 % de la rémunération globale des employés de l'unité de négociation du groupe SV.
- Les pensions de retraite et les avantages sociaux, y compris l'assurance-vie, l'assurance-invalidité et les régimes de soins de santé et dentaires, représentaient 15,8 % de la rémunération globale.
- Les indemnités et les primes représentent 3,1 % de la rémunération globale des employés du groupe SV.

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

Figure 4 – Composantes de la rémunération globale – *Unité de négociation des services de l'exploitation (SV)*



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

Comme il est indiqué ci-dessous, l'employeur propose une entente d'une durée de quatre ans venant à échéance le 4 août 2025, tandis que l'Agent négociateur propose une durée de trois ans venant à échéance le 4 août 2024.

Le tableau 23 ci-dessous présente une comparaison des taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur.

Tableau 23 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur

	PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
Augmentations économiques	<p>Le 5 août 2021, augmenter les taux de rémunération de 1,50 %.</p> <p>Le 5 août 2022, augmenter les taux de rémunération de 3,00 %.</p> <p>Le 5 août 2023, augmenter les taux de rémunération de 2,00 %.</p> <p>Le 5 août 2024, augmenter les taux de rémunération de 1,75 %.</p>	<p>Le 5 août 2021, augmenter les taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p>Le 5 août 2022, augmenter les taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p>Le 5 août 2023, augmenter les taux de rémunération de 4,50 %.</p>
Ajustements salariaux	<p>L'Employeur est prêt à considérer les mesures suivantes (des précisions figurent à la partie IV du présent mémoire) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Élargissement de l'IRC aux employés qui travaillent en milieu communautaire de CORCAN (Article 61); Augmentation de la rémunération pour le long service pour le groupe Pompiers (FR) (annexe A); Élargissement de l'indemnité du système CVCA pour le groupe GL-MAM (appendice B); Augmentation de la prime supplémentaire pour le groupe Gardiens de phare (LI) (annexe F); Augmentation de l'indemnité de spécialiste en sauvetage pour le groupe Équipage de navires. 	<p><u>Groupe Pompiers (FR)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 20 % est appliqué à tous les échelons pour le groupe FR. <p><u>Groupe Manœuvres et hommes de métier (GL)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 14,8 % est appliqué à tous les échelons pour les sous-groupes suivants : GL-AIM, GL-AMW, GL-COI, GL-EIM, GL-ELE, GL-GHW, GL-INM, GL-MAM, GL-MDO, GL-MOC, GL-MST, GL-PCF, GL-PIP, GL-PRW, GL-SMW, GL-VHE et GL-WOW. <p><u>Groupe Services divers (GS)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 12,7 % est appliqué à tous les échelons pour le groupe GS. <p><u>Groupe Services hospitaliers (HS)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 12,7 % est appliqué à tous les échelons pour le groupe HS.

		<u>Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)</u> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 17,6 % est appliqué à tous les échelons pour le groupe HP.
		<u>Groupe Gardiens de phare (LI)</u> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 17,6 % est appliqué à tous les échelons pour le groupe LI.
		<u>Groupe Équipages de navires (SC)</u> <ul style="list-style-type: none"> Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial de 27,2 % est appliqué à tous les échelons pour les sous-groupes SC-DED, SC-ERD, SC-STD et SC-SPT.
TOTAL	67 821 413 \$	259 283 241 \$

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 14,12 % sur trois ans. Pour la première année, l'agent négociateur demande une augmentation de 4,5 %, ce qui ne concorde pas avec la tendance établie pour 2021, c.-à-d. 1,5 %. Au-delà des augmentations économiques générales demandées par l'AFPC dans la présente ronde, les augmentations supplémentaires spécifiques aux sous-groupes et les autres propositions totalisent plus de 47 % de la base salariale du groupe SV. Au cours de la convention de quatre ans, le coût approximatif de cette demande pour les contribuables canadiens est d'environ 371 M\$.

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

L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont supportées par aucune analyse rigoureuse.

Comme le démontre l'analyse exhaustive fournie dans la partie II de cette présentation, l'offre de l'employeur est raisonnable et tient compte des réalités économiques et fiscales. La proposition de l'employeur présentée à la CIP est conforme à l'analyse fournie dans le présent document.

Comme nous l'avons souligné à la section 1.2, des accords ont commencé à être conclus pour le cycle actuel de négociations. Plus précisément, l'Association canadienne des agents financiers a ratifié une entente de quatre ans. Les détails sont expliqués dans la section des considérations de ce rapport, nous ne les répéterons donc pas ici, si ce n'est pour mentionner

que c'est un début et un bon indicateur d'un agent négociateur sophistiqué qui négocie librement un accord qui est juste pour les employés et raisonnable pour les Canadiens.

**Partie IV – Présentation de l'employeur
concernant les propositions en suspens propres
au groupe SV**

Mettre à jour à la suite de la médiation

Comme les parties en ont convenu, les recommandations de l'employeur en lien avec les propositions en suspens qui sont communes à tous les groupes de l'AFPC sont abordées dans le contexte des procédures de la Commission visant le groupe PA.

L'agent négociateur et l'employeur étaient en médiation pour le groupe SV du 11 au 14 octobre 2022. Comme il est indiqué dans la partie I, les parties ont réalisé des progrès modérés durant la médiation pour résoudre les questions non réglées.

- Les parties se sont entendues au sujet des éléments suivants (pièce 1) :
 - Article 32, Jours fériés désignés payés, ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - Article 65, Employés à temps partiel, augmentation du pourcentage payé aux employés à temps partiel en remplacement des jours fériés désignés payés
 - Appendice A, Pompiers, Jours fériés désignés payés, remplacer le nombre déterminé de congés compensateurs par un nombre de jours fériés désignés payés afin de s'harmoniser avec l'article 32

- L'agent négociateur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande que la Commission ne les inclue pas dans son rapport.
 - Article 32, Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.01)
 - Article 64, Droits d'attestation professionnelle

- L'employeur a retiré les propositions ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande que la Commission ne les inclue pas dans son rapport.
 - Article 34, Frais de transport (sous-alinéa 35.01 d. i.)
 - Appendice K – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification

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

Onglet	Disposition ou appendice	Proposition de l'Employeur	Proposition de l'Agent négociateur
1.	Article 2 Interprétation et définitions		X
2.	Article 22 Santé et sécurité		X
3.	Article 25 Durée du travail	X*	X

Onglet	Disposition ou appendice	Proposition de l'Employeur	Proposition de l'Agent négociateur
4.	*Proposition de l'employeur - améliorer la flexibilité pour les heures de travail <ul style="list-style-type: none"> Article 25 Durée du travail Article 28 Horaire de travail variable Appendice D dispositions propres et taux de rémunération - Groupe Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes 	X*	
5.	Article 27 Primes de poste et de fin de semaine	X	X
	Article 28 Heures de travail variables (voir onglet 4)	X*	
6.	**Proposition de l'employeur - les services supplémentaires effectués à distance <ul style="list-style-type: none"> Article 29 Heures supplémentaires Article 30 Indemnité de rappel au travail Article 31 Disponibilité Article 32 Jours fériés désignés payés Article 35 Frais de transport Appendices A, B, C, D, E, G et H 	X**	
7.	Article 29 Heures supplémentaires	X**	X
8.	Article 30 Indemnité de rappel au travail	X**	X
9.	Article 31 Disponibilité	X**	X
10.	Article 32 Jours fériés désignés payés	X**	X
11.	Article 35 Frais de transport (voir onglet 6)	X**	
12.	Article 38 Congé de maladie payé		X
13.	Article 40 Congé pour accident du travail		X
14.	Article 46 Congé payé pour obligations familiales		X
15.	Article 49 Congé de deuil payé	X	X
16.	Article 53 Congé de perfectionnement		X
17.	Article 61 Indemnité de responsabilité correctionnelle	X	
18.	Article 63 Marchandises dangereuses		X
19.	Article 67 Administration de la paye		X
20.	Article 68 Congé compensateur		X
21.	Nouvel article Prime pour travail lié aux opérations par hélicoptère		X
22.	Nouvel article Obligation de prendre des mesures d'adaptation		X
23.	Appendice A Groupe Pompiers, dispositions propres au group et taux de rémunération	X**, ****	X
24.	Appendice B Groupe Manœuvres et hommes de métier, dispositions propres au groupe et taux de rémunération	X**, ***, ****	X
25.	Appendice C Groupe Services divers, dispositions propres au groupe et taux de rémunération	X**, ***, ****	X
26.	Appendice D Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, dispositions propres au groupe et taux de rémunération	X*, **, ***, ****	X

Onglet	Disposition ou appendice	Proposition de l'Employeur	Proposition de l'Agent négociateur
	Appendice E Groupe Services hospitaliers, dispositions propres au groupe et taux de rémunération (voir dispositions 6, 29, 30)	X**, ***, ****	
27.	Appendice F Groupe Gardiens de phare, dispositions propres au groupe et taux de rémunération	X	X
28.	Appendice G Groupe Équipages de navires, dispositions propres au groupe et taux de rémunération	X**, ****	X
29.	***Propositions de l'employeur concernant la définition de la paye <ul style="list-style-type: none"> • Appendices B, C, D et E 	X***	
30.	***Propositions de l'employeur concernant la période d'avis pour les changements de quarts <ul style="list-style-type: none"> • Appendices A, B, C, D, E et G 		
	Appendice H Groupe Services d'imprimerie (Surveillants), dispositions propres au groupe et taux de rémunération (voir disposition 6)	X**	

Pour faciliter l'identification et éviter la répétition des remarques :

*Les propositions de l'employeur concernant cette priorité clé d'améliorer la flexibilité pour les heures de travail ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des articles 25 et 28 et de l'appendice D).

**Les propositions de l'employeur concernant cette priorité clé de traiter les services supplémentaires effectués à distance ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des articles 29, 30, 31, 32 et 35 et des appendices A, B, C, D, E, G et H).

***Les propositions de l'employeur concernant cette priorité clé d'uniformiser la définition de « paye » ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des appendices B, C, D et E).

****Les propositions de l'employeur concernant la période d'avis pour les changements de quarts prévus ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des appendices A, B, C, D, E et G).

Article 2 – Interprétation et définitions

Proposition du syndicat

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

m. « famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le beau frère, la belle sœur**, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la tante, l'oncle**, les grands-parents de l'employé-e (**y compris les grand-parents du conjoint de fait de l'employé-e**) et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e;**

Remarques

L'agent négociateur propose d'élargir considérablement la définition actuelle de « famille ».

Pendant la ronde de négociations de 2014, on a élargi la définition de « famille » dans de nombreuses conventions collectives, y compris celle du groupe SV (expirée le 4 août 2018, pièce 2), en y ajoutant les concepts de beau-frère, de belle-sœur, de belle-fille, etc. Il convient de souligner qu'en conséquence, on a modifié les dispositions applicables en lien avec le congé de deuil payé d'une (1) journée pour tenir compte de ce changement.

Pendant la ronde de 2018, la définition de « famille » à l'alinéa 2.01 m) n'a pas été élargie (pièce 3). Cependant, on a élargi les dispositions liées au congé non payé pour s'occuper de la famille (article 44), au congé payé pour obligations familiales (article 46) et au congé de deuil payé (article 49) en y ajoutant une personne qui tient lieu de proche pour l'employé, qu'il y ait ou non un quelconque degré de parenté entre cette personne et l'employé.

L'employeur soutient que les employés bénéficient de nombreux autres types de droits au congé prévus dans la convention collective qu'ils peuvent utiliser pour couvrir les personnes que l'Agent négociateur propose d'ajouter. De plus, l'employeur est d'avis que l'Agent négociateur n'a pas su étayer son argument et démontrer la nécessité de ces modifications coûteuses. Par ailleurs, on ne retrouve pas de dispositions semblables dans les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale.

Enfin, l'employeur soutient que le fait d'élargir la définition de la famille au point d'inclure une personne qui tient la place d'un parent pour l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, rendrait cette définition sans limite.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

Article 22 – Santé et sécurité

Proposition du syndicat

22.02 A la demande de l'employé-e, l'employeur met à la disposition de l'employé-e, sans frais, des moyens d'immunisation ou des médicaments prophylactiques contre les maladies contagieuses ou les infections lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies ou infections dans l'Exercice de ses fonctions.

Remarques

L'agent négociateur propose d'ajouter un libellé selon lequel l'employeur fournirait à un employé qui en ferait la demande, gratuitement, une immunisation ou un traitement prophylactique contre les maladies contagieuses et les infections lorsqu'il existe un risque de contracter de telles maladies ou infections dans l'exercice des fonctions de l'employé.

L'agent négociateur souligne que ce libellé vise à reproduire le paragraphe 24.02 de la convention collective du groupe Services de santé (SH) de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).

24.02 L'employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation ou des médicaments prophylactiques contre les maladies contagieuses ou les infections lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies ou infections dans l'exercice de ses fonctions.

Il est à noter que l'agent négociateur a ajouté « qui en ferait la demande » au libellé qu'il propose.

Le libellé de la convention de l'IPFPC a été récupéré de la convention collective cadre de l'IPFPC de 1986-1987 (pièce 4), ce qui veut dire qu'il précède la Norme d'évaluation de santé professionnelle du Conseil du Trésor, adoptée en 2003 (pièce 5). Il convient de souligner que cette dernière a été remplacée en 2020 par la Directive sur les évaluations de la santé au travail du Conseil du Trésor (pièce 6).

L'employeur soutient que l'ajout d'un tel libellé n'est pas nécessaire puisque le sujet est déjà bien couvert par ce qui suit :

- Article 124 du *Code canadien du travail*, qui exige que l'Employeur fournisse cette protection « générale » :

Obligation générale

124 *L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.*

- *La partie XIX du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, Programme de prévention des risques, prévoit également des exigences selon lesquelles l'Employeur doit recenser/évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention, c.-à-d. recenser/évaluer :*
 - a. *la nature du risque
 - b. *le niveau d'exposition (possible)
 - c. *la fréquence et la durée de l'exposition
 - d. *les effets de l'exposition
 - e. *les mesures de prévention en place protéger les employés de l'exposition possible
- La Directive sur les évaluations de la santé au travail du Conseil du Trésor, publiée en 2020, prévoit ce qui suit :

4.1 Les gestionnaires ont les responsabilités suivantes :

[...]

4.1.3 réaliser des évaluations des risques professionnels conformément au Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail;

[...]

4.1.7 couvrir les coûts opérationnels supplémentaires pour les services de santé tel que prescrit par le Programme de santé au travail de la fonction publique, y compris les nouveaux employés et les changements dans les programmes dans tous les groupes professionnels.

- Le Guide de l'évaluation de la santé au travail (GEST), qui sera bientôt révisé, et plus précisément l'annexe O, qui traite des moyens d'immunisation et des tests de dépistage recommandés en lien avec l'exposition professionnelle, prévoient ce qui suit :

[Traduction]

Tel qu'adopté par le Comité du GEST, le tableau ci-dessous résume les moyens d'immunisation et les tests de dépistage recommandés en lien avec le travail pour des groupes précis de

fonctionnaires fédéraux au Canada. Les vaccins recommandés pour les risques liés au travail sont marqués d'un « X ».

[...]

Tous les adultes devraient également mettre leurs vaccins à jour comme le recommande le Comité consultatif national de l'immunisation (CCNI) dans le

Guide canadien d'immunisation. Les vaccins ne sont pas considérés comme liés au travail s'ils sont obtenus auprès de la santé publique provinciale/locale ou d'un médecin traitant.

Il est à noter que l'annexe O du GEST comprend de nombreuses professions visées par la convention collective du groupe SV.

De plus, les comités de santé et de sécurité ministériels et locaux fournissent aux intervenants (p. ex., employés, agents négociateurs) l'occasion de poser leurs questions et de faire part de leurs commentaires et préoccupations.

L'employeur estime qu'il y a une raison pour laquelle le libellé du groupe SV n'a pas été transposé dans le reste des conventions collectives de la fonction publique fédérale, à savoir que le groupe SV ne bénéficie pas nécessairement de tout ce qui précède.

L'employeur soutient qu'il n'est ni nécessaire ni avantageux d'ajouter ce libellé à la convention collective du groupe SV. L'agent négociateur n'a pas fourni de renseignements qui pourraient changer cette position. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Article 25 – Durée du travail**Proposition du syndicat**

La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé et des avantages sociaux.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

25.01**d. « travail posté »**

désigne le roulement de deux **(2)** périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque l'employeur exige des postes d'une durée de seize (16) heures ou plus chaque jour ou lorsque l'employeur demande à l'employé-e-s de travailler de façon indéterminée et non par roulement le soir ou la nuit, dont au moins la moitié (1/2) ou plus des heures sont travaillées entre 18 h et 6 h.

Nonobstant 25.01d) :

- e. en vigueur le 5 août 2011, les employé-e-s qui occupent un poste dans le sous-groupe GS-FOS, dont les heures de travail ne se conforment pas à la définition du travail posté selon l'article 25.01d) et dont les heures de travail commencent avant 6 h ou se terminent après 18 h, toucheront une prime de ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ **cinq dollars (5,00\$)** de l'heure pour chaque heure travaillée entre 16 h et 8 h.

NOUVEAU

25.XX L'employeur ne peut pas changer les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice-versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

Remarques

La convention collective du groupe SV couvre un groupe diversifié de types d'emplois, dont les détails figurent dans les huit appendices spécifiques à ces groupes :

- Appendice A – Groupe Pompiers;
- Appendice B – Groupe Manœuvres et hommes de métier;
- Appendice C – Groupe Services divers;
- Appendice D – Chauffage, force motrice et opération de machines fixes;
- Appendice E – Groupe Services hospitaliers;
- Appendice F – Groupe Gardiens de phare;
- Appendice G – Groupe Équipages de navires;
- Appendice H – Groupe Services d'imprimerie (Surveillants).

Les employés de ces huit groupes et de leurs sous-groupes (le cas échéant) travaillent selon divers horaires hebdomadaires standard et variables qui varient de 37,5 heures à 46,6 heures par semaine. De plus, les horaires de travail varient en complexité et comportent des dispositions distinctes, notamment en ce qui concerne les congés compensateurs, les systèmes de jours de relâche et les horaires de quarts de travail de diverses durées.

L'agent négociateur propose de réduire à 37,5 heures les heures de travail hebdomadaires de tous les employés couverts par la convention collective du groupe SV, sans réduction au niveau des salaires, des congés ou autres avantages sociaux.

L'employeur fait valoir que le fait d'accepter un tel changement aurait des répercussions financières importantes et entraînerait des coûts déraisonnables pour les ministères. Le changement proposé par l'agent négociateur engendrerait des coûts importants pour l'employeur, ce qui représenterait une augmentation d'environ 50,8 M\$ par année pour le groupe SV, soit près de 6,45 % de la base salariale du groupe SV.

Des environnements opérationnels comme le Service correctionnel du Canada (SCC) ont établi depuis de nombreuses années des horaires qui permettent d'avoir les niveaux de personnel et les heures d'exploitation requis pour assurer la continuité des opérations (p. ex., garde et prise en charge des détenus, entretien des installations et de l'infrastructure vieillissante). Une réduction des heures de travail pourrait compromettre la capacité des ministères à maintenir les services, et pourrait mener à des heures supplémentaires et à l'embauche de personnel supplémentaire, tous deux coûteux pour l'Employeur.

De plus, ce changement aurait d'importantes répercussions sur le système de paye. Le libellé proposé par l'agent négociateur engendrerait un fardeau administratif inutile. Un changement de cette ampleur nécessiterait une nouvelle programmation des divers systèmes de RH utilisés dans les ministères (il y a 33 systèmes de RH au total utilisés dans l'administration publique centrale) et aurait une incidence importante sur le système de paye Phénix.

L'agent négociateur n'a fourni aucune preuve donnant à croire que les heures de travail et les horaires de travail hebdomadaires actuels ne sont pas efficaces. Pour ces raisons, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Augmentation de la prime des employés occupant des postes du sous-groupe GS-FOS

L'agent négociateur souhaite faire modifier l'alinéa 25.01e) pour augmenter de 2,25 à 5,00 \$ la prime des employés occupant des postes du sous-groupe FS-FOS dont les

heures de travail n'entrent pas dans la définition du travail par poste et commencent avant 6 h et finissent après 18 h. De plus, l'agent négociateur souhaite qu'on étende l'admissibilité à cette prime « de poste » exceptionnelle à tous les employés classifiés GS.

L'employeur fait valoir que les parties ont négocié cette exception pour une raison et que si l'on devait étendre cette exception coûteuse, on le ferait en se basant sur une justification fondée sur des preuves. L'agent négociateur n'a pas offert une telle justification.

Au SCC, en raison des heures d'ouverture des cuisines, les GS-FOS travaillent régulièrement avant 8 h et après 16 h, mais ne répondent jamais à la définition de travail posté. Ainsi, l'alinéa 25.01e) comporte une exception pour les GS-FOS, à savoir qu'ils peuvent effectivement avoir droit à la prime de poste même s'ils ne répondent pas à la définition de travailleur posté.

Les changements proposés par l'agent négociateur pour l'alinéa 25.01e) feraient que cette clause prévoirait effectivement une seconde prime de poste qui s'appliquerait à toutes les classifications et ne serait pas limitée aux travailleurs postés.

Il importe également de souligner que lors de la dernière ronde de négociations du groupe SV, on a augmenté la prime de poste de 2,00 \$ à 2,25 \$.

NOUVEAU 25.XX

L'agent négociateur propose également de fixer des limites à l'autorité et à la responsabilité de l'employeur en ce qui concerne la gestion de son effectif par le biais du libellé suivant qu'il souhaite ajouter à la convention collective :

L'Employeur ne peut pas changer les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuse par poste, et vice-versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

Préoccupations relatives à la compétence

L'employeur fait valoir qu'un tel libellé contreviendrait à l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en restreignant le droit de l'employeur en ce qui concerne l'attribution des fonctions et la gestion de sa main d'œuvre:

Maintien du droit de l'employeur

7 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa

Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

Remarques sur le fond

Dans l'éventualité où la Commission déterminerait qu'elle a compétence pour traiter de la présente question, l'employeur soutient qu'il serait extrêmement inapproprié pour les parties de négocier une telle disposition opérationnelle et de l'inclure dans la convention collective puisqu'elle limiterait grandement la capacité de l'employeur à gérer ses opérations et à assigner des tâches en fonction des nécessités du service, ce qui constitue une prérogative de direction aux termes de l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

De plus, l'agent négociateur n'a pas fourni d'explication suffisante concernant le problème (ou l'existence même d'un problème) qu'il compte résoudre avec ce nouveau libellé. L'employeur doit conserver le droit de convertir des travailleurs de jour en travailleurs posté, et vice versa, pour appuyer la prestation de services aux Canadiens et assurer la saine gestion des fonds publics.

En vertu de ce qui précède, l'employeur soutient que la Commission n'a pas la compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport et que par conséquent elle ne devrait pas être incluse dans son rapport.

L'employeur a des propositions en lien avec cet article. Veuillez-vous référer aux propositions de l'employeur relatives à la durée du travail et aux flexibilités accrues.

Articles divers relatives à la durée du travail - Flexibilités accrues

Articles 25 - Durée du travail

Article 28 - Horaire de travail variable

Appendice D - Groupe Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes

Proposition de l'employeur

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL

(...)

25.02

- a. Pour les employé-e-s qui travaillent cinq (5) jours consécutifs par semaine, sur une base régulière et non par roulement, l'employeur établit l'horaire de travail de sorte que ces employé-e-s travaillent selon l'horaire de travail hebdomadaire normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé.
- b. Quand la durée du travail est répartie par roulement ou de façon irrégulière, l'employeur établit l'horaire de sorte que les employé-e-s travaillent en moyenne le nombre d'heures précisés à l'appendice particulier au groupe visé.
- c. L'application d'un horaire de travail différent de ceux précisés aux alinéas 25.02a) ou b) est assujettie à l'article 28 : horaire de travail variable.

25.03 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de huit (8) heures après la fin de son poste précédent,
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

25.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur revoit avec les représentants locaux de l'Alliance les changements à l'horaire de travail qu'il propose d'apporter, quand ces changements toucheront la majorité des employé-e-s régis par le calendrier de travail. Chaque fois, l'employeur tient compte, si possible, des demandes des employé-e-s communiquées par les représentants de l'Alliance.

Par entente mutuelle et par écrit, l'employeur et les représentants locaux de l'Alliance peuvent annuler sans préavis l'application des dispositions relatives au changement de poste.

25.05 Le calendrier de travail est affiché au moins quinze (15) jours civils avant le début du nouveau calendrier et l'employeur établit, si possible, des calendriers qui restent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils. L'employeur essaie, en principe, d'accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos. Ces deux (2) jours consécutifs de repos peuvent être séparés par un jour férié payé, et les jours consécutifs de repos peuvent chevaucher deux (2) semaines civiles distinctes.

ARTICLE 28 : HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

Exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux membres ~~des du~~ groupes FR, **à l'exception de ceux qui sont assujettis à l'article 2.02 de l'Appendice A, et du groupe LI**, ainsi que du groupe SC, à l'exception des employés assujettis à l'annexe « B » de l'appendice « G » (système de travail conventionnel).

Unité de travail

28.01 L'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et si l'employeur et la majorité des employé-e-s y consentent, prendre une disposition spéciale qui s'applique à tous les employé-e-s de l'unité de travail.

Employé-e

28.02 ~~L'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et si l'employeur y consent,~~ **Sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé-e, répartir sa la semaine de travail peut être répartie conformément au paragraphe 28.05** ~~autrement que sur une période de cinq (5) jours complets~~ à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e fasse en moyenne le temps de travail indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.

28.03 L'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

28.04 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 ni une rémunération supplémentaire 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.

28.05

- a. Les heures de travail d'une journée figurant à l'horaire variable peuvent :
- i. être supérieures ou inférieures aux heures indiquées à l'appendice particulier au groupe visé; ~~les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.~~
 - ii. **varier de cinq (5) jours par semaine;**
 - iii. **être non-consécutives.**

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

- b. L'horaire doit prévoir une moyenne d'heures de travail par semaine pendant la durée de l'horaire comme il est indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.
 - i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

28.06 Champ d'application particulier de la présente convention

Il demeure entendu que les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. Interprétation et définitions

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

b. Nombre minimum d'heures entre les postes

Toutes les dispositions qui concernent le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'appliquent pas.

c. Échange de postes

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées ~~à tarif et trois quarts (1 3/4)~~ pour le travail exécuté :

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

e. Jours fériés désignés payés

- i. Un jour férié désigné payé correspond à un jour de travail normal indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 67.07 est convertie en heures.

APPENDICE « D » CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES**Généralités**

3.01 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas être interprété comme lui garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail.

3.02

- a. L'employeur convient que, avant de modifier un horaire de travail, il discutera de la modification avec le délégué syndical de l'Alliance, si la modification touche la majorité des employé-e-s régis par cet horaire.
- b. À la demande du ou des représentants locaux de l'Alliance, les parties se réunissent pour étudier la durée du travail en vigueur. **↳Sauf dans les cas d'urgence,** l'employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'Alliance toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à l'horaire. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employé-e-s communiquées par le ou les représentants de l'Alliance au cours de la réunion. D'un commun accord conclu par écrit, l'employeur et le ou les représentants locaux de l'Alliance peuvent renoncer à appliquer les dispositions du paragraphe 4.04.

Remarques

Durée du travail – flexibilités accrues

L'une des principales priorités de l'employeur dans la ronde de négociations de 2021 est d'accroître les flexibilités en ce qui concerne les dispositions sur les heures de travail. Alors que nous passons à un monde post-pandémie, l'employeur cherche à insuffler une plus grande flexibilité dans la convention collective en ce qui concerne les heures de travail, lorsque les nécessités du service le permettent.

L'employeur propose d'apporter ces changements en réponse aux commentaires accablants reçus des employés et des gestionnaires des ministères de l'administration publique centrale. Pendant la pandémie, les employés souhaitaient (et continuent de souhaiter) bénéficier de plus de flexibilité au niveau de leurs heures de travail alors qu'ils s'efforcent de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles. Les employés veulent qu'on leur permette de s'acquitter de leurs heures de travail d'une façon qui n'est pas possible présentement en raison des dispositions actuelles (p. ex., heures non consécutives dans une journée donnée, heures en dehors de la plage fixe et/ou de la semaine de travail normale du lundi au vendredi).

L'employeur a élaboré ces propositions sur la base des principes directeurs suivants :

- pas de coût supplémentaire;
- service aux Canadiens.

Moderniser les dispositions sur les heures de travail, tel que le propose l'employeur, aiderait le gouvernement du Canada à demeurer un employeur de choix en lui permettant d'offrir plus de flexibilité à ses employés pour tenir compte de l'équilibre travail/vie personnelle, des obligations familiales et de la capacité d'adaptation aux événements mondiaux (p. ex., pandémie, événements climatiques), en plus d'appuyer l'amélioration continue du service fourni aux Canadiens.

Les diverses propositions de l'employeur relatives à l'amélioration des flexibilités au niveau des heures de travail sont organisées par thèmes et explicitées ci-dessous.

Même s'il reconnaît la nature particulière du travail exécuté par les employés du groupe SV et que les flexibilités additionnelles proposées peuvent ne s'appliquer qu'à une petite portion d'entre eux, l'employeur soutient que les changements proposés profiteraient aux employés qui en bénéficieraient.

Exception dans les cas d'urgence (25.04)

En ce qui concerne la nécessité d'accroître les flexibilités dans la convention collective, l'employeur propose de modifier légèrement le paragraphe 25.04 afin qu'il puisse, en cas d'urgence, apporter aux heures de travail un changement qui touchera la majorité des employés soumis à l'horaire sans avoir à consulter les représentants locaux de l'Alliance au préalable.

Cette proposition est également faite à l'appendice D, Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, à l'alinéa 3.02b) de la section Généralités.

Heures de travail variables (paragraphe 28.02)

L'employeur a une proposition au paragraphe 28.02 qui vise à permettre aux employés de demander des heures variables conformément au paragraphe 28.05 plutôt que de simplement leur offrir la possibilité d'« effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours ». (Remarque : Les heures variables sont aussi appelées couramment « heures comprimées ».)

L'employeur a proposé des changements au paragraphe 28.05 qui visent à fournir différentes options aux employés qui voudraient demander des changements à leur horaire de travail. Ces options sont expliquées ci-dessous.

Il est à noter que la proposition initiale de l'employeur au paragraphe 28.02 comprenait une disposition qui lui aurait permis de demander qu'un employé travaille selon un horaire variable sur une base volontaire (avec l'accord de l'employé). Afin de faire progresser les négociations et en réponse aux commentaires reçus de l'agent négociateur, l'employeur retire cette partie de sa proposition.

Options supplémentaires pour les horaires variables (28.05)

Afin d'offrir une flexibilité maximale et de contribuer à l'équilibre travail/vie personnelle des employés, l'employeur propose d'apporter des changements au paragraphe 28.05 dans le but d'améliorer l'éventail d'options d'horaires de travail qu'un employé pourrait demander.

Les dispositions actuelles relatives aux heures variables permettent aux employés de demander que leur horaire soit établi d'une façon leur permettant d'allonger leurs journées de travail (en respectant la plage fixe et les heures de travail consécutives) dans le but de gagner une journée toutes les deux, trois ou quatre semaines.

Selon ce que propose l'employeur, les employés seraient en mesure de demander à travailler des heures non consécutives ou à répartir leurs heures hebdomadaires sur

moins ou plus de cinq jours, pourvu que cela n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'employeur et que celui-ci conserve l'autorité d'approuver ces demandes en fonction des nécessités du service.

Application spécifique des heures de travail variables (28.06)

Taux des heures supplémentaires pour les employés travaillant selon des heures variables [nouveaux sous-alinéas 28.06d)(i) et (ii)]

La proposition de l'employeur aux nouveaux sous-alinéas 28.06d)(i) et (ii) vise à supprimer le taux unique des heures supplémentaires de 1,75 pour les employés travaillant selon un horaire de travail variable et à revenir à une rémunération des employés régie par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective.

L'employeur estime qu'à l'époque où cette disposition a été négociée dans la convention collective du groupe SV, soit il y a plus de 20 ans, on croyait qu'avec l'introduction des dispositions relatives aux heures de travail variables, il y aurait une augmentation des heures supplémentaires lors du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants (qui sont payés à tarif double). Par conséquent, il a été décidé d'introduire le taux de 1,75 dans le but de limiter les coûts supplémentaires pour l'employeur.

À la suite d'une enquête approfondie dans le contexte de l'amélioration des flexibilités pour les heures de travail, l'employeur a déterminé qu'il a été plus coûteux de rémunérer les employés travaillant selon des heures variables à un taux de 1,75 pendant les heures supplémentaires que de payer les taux prescrits par la convention collective. Le principe de ne pas entraîner de coûts supplémentaires, énoncé au paragraphe 28.04, n'est donc pas respecté.

Avec les flexibilités supplémentaires envisagées dans la proposition de l'employeur d'élargir le champ d'application des heures variables, il est probable qu'un plus grand nombre d'employés demanderont à travailler selon des heures variables et, par conséquent, seront assujettis au taux des heures supplémentaires de 1,75 (ce qui augmenterait considérablement le coût d'autoriser les heures variables). Cela ne serait pas viable pour l'employeur et irait à l'encontre de l'un des principes sous-jacents de l'amélioration des flexibilités pour les heures de travail qui est de ne pas entraîner de coût supplémentaire pour l'Employeur.

Il convient de souligner que la grande majorité des unités de négociation de l'administration publique centrale qui prévoient des dispositions s'appliquant aux heures variables sont assujetties aux dispositions « régulières » s'appliquant aux heures

supplémentaires (c.-à-d. taux de 1,5/2,0) pour le travail selon des heures variables. C'est d'ailleurs le cas de la convention collective du groupe EB de l'AFPC.

De plus, les ministères ont indiqué qu'ils reçoivent régulièrement des plaintes d'employés selon lesquelles le taux de 1,75 pour les heures supplémentaires est injuste pour ceux qui ne peuvent pas travailler selon des heures variables (pour diverses raisons personnelles légitimes, p. ex., un parent seul incapable de faire des heures de travail prolongées pendant une journée donnée) et donne lieu à une rémunération inéquitable pour les heures supplémentaires. Autrement dit, les employés travaillant selon des heures variables reçoivent une plus grande rémunération pour leurs heures supplémentaires que les autres employés faisant des heures supplémentaires sans travailler selon un horaire de travail comprimé ou variable.

Conclusion

Pour les raisons précitées, l'employeur demande respectueusement à ce que la Commission inclue dans son rapport ses propositions en lien avec l'amélioration des flexibilités pour les heures de travail.

Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine

Proposition du syndicat

Dispositions exclues

Le groupe LI est exclu de l'application du présent article.

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~ Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (5\$)** ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et **24 h** ~~8 h~~. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~ **L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8\$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24h et 8h.**

27.02 Prime de fin de semaine L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

Proposition de l'employeur

Article 27 : primes de poste et de fin de semaine

Dispositions exclues

Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.

Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi ou le dimanche.

Remarques

L'agent négociateur propose de modifier les dispositions de la convention relatives aux postes et aux fins de semaine comme suit :

Suppression de l'exclusion des groupes FR et SC

L'agent négociateur propose d'enlever l'exclusion de cet article pour les groupes Pompiers (FR) et Équipages de navires (SC).

L'employeur fait valoir que ces groupes sont déjà rémunérés à cet effet par l'intermédiaire des dispositions de leurs appendices respectifs. Enlever l'exclusion entraînerait un dédoublement inutile ou un manque de cohérence en rétribuant pour des éléments déjà reflétés dans la rémunération et les avantages globaux de ces groupes :

- Pour le groupe FR, étant donné la nature particulière du travail (les employés doivent habituellement travailler pendant des périodes de 24 heures consécutives), cela est reflété dans le taux de rémunération. Les employés de ce groupe ont aussi droit à la prime d'ancienneté.
- Les employés du groupe SC qui travaillent selon le régime de travail basé sur une moyenne de 42 heures, travaillent 7 jours par semaine, 12 heures par jour et accumulent un jour de repos pour chaque jour de travail de 12 heures. Les employés du groupe SC qui font partie du régime d'accumulation des jours de relâche (sur un navire 24 heures sur 24, 7 jours sur 7) accumulent des crédits de jours de relâche (jours de congé payé) pour tenir compte de la nature continue des opérations maritimes.

L'agent négociateur n'a pas fourni une justification ou des éléments probants suffisants pour appuyer un tel changement à la convention collective.

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine

L'agent négociateur propose d'augmenter la prime de poste de 2,25 \$ à 5,00 \$. Le coût de cette augmentation représenterait plus de 2,6 M\$ par année, ou 3,0 % de la base salariale du groupe SV. Il est à noter qu'on a augmenté cette prime de 2,00 \$ à 2,25 \$ lors de la ronde de négociations de 2018.

Pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h, l'agent négociateur souhaite qu'on augmente la prime de poste de 2,25 \$ à 8,00 \$ pour toutes les heures travaillées. Le coût de cette augmentation représenterait plus de 2,1 M\$ par année, ou 0,26 % de la base salariale du groupe SV.

En ce qui concerne la prime de fin de semaine, l'agent négociateur souhaite qu'on l'augmente de 2,00 \$ à 5,00 \$ pour toutes les heures travaillées le samedi ou le

dimanche. Le coût de cette augmentation représenterait plus de 2,1 M\$ par année, ou 0,26 % de la base salariale du groupe SV.

Les propositions de l'agent négociateur entraîneraient une augmentation importante dans les paiements versés aux employés, car elles feront plus que tripler les primes de poste et de fin de semaine, qui s'appliquent en plus des heures supplémentaires rémunérées par l'employeur.

L'employeur soutient que la convention collective du groupe SV affiche déjà des valeurs de prime de poste supérieures à celles du reste de l'administration publique centrale et concorde avec les autres conventions collectives en ce qui concerne la prime de fin de semaine.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas ces propositions dans son rapport.

Proposition de l'employeur : Prime de fin de semaine payée pour les heures normales de travail

La proposition de l'employeur à l'article 27 et au paragraphe 30.02 vise à limiter le paiement de la prime de fin de semaine aux heures normales de travail seulement, cessant ainsi une situation de double rémunération et corrigeant une iniquité salariale involontaire et de longue date entre les travailleurs de jour et les travailleurs de poste.

Les employés qui travaillent par poste reçoivent une prime de fin de semaine afin de dédommager la perturbation de devoir travailler régulièrement la fin de semaine. Ce principe est appuyé par la jurisprudence (voir *Turner c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 162, pièce 9) :

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

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

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

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

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

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Il est à noter que l'employeur a une proposition semblable pour l'appendice B, Groupe GL (annexe E, Primes de poste et de fin de semaine).

Divers articles et appendices - Propositions de l'Employeur en lien avec les services supplémentaires effectués à distance

Article 29 – Heures supplémentaires

Article 30 – Indemnité de rappel au travail

Article 31 – Disponibilité

Article 32 : jours fériés payés

Article 35 : frais de transport

Appendices A, B, C, D, E, G and H

Mouvement de l'employeur

ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

29.07 Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,

- a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1^{er}) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;
et
- b. durant son deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé, **à condition que l'employé-e ait également travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos;**
et
- c. lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.
- ~~d. Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.~~

(...)

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

(...)

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une

période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

c. Le présent paragraphe ne s'applique pas :

i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement 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.**

Article 35 : Frais de transport

35.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail selon les articles 29, 30, 31, 32, ou les paragraphes d'indemnités de rappel au travail des appendices appropriés **et l'employé-e est tenu de se présenter physiquement au lieu de travail.**

(...)

Appendice "A" Pompiers

Durée du travail et heures supplémentaires

2.09 Sous réserve du paragraphe 2.10, l'employé-e a droit à une rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée son deuxième (2e) jour de repos ou son jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos soient consécutifs et accolés **à condition que l'employé-e ait travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.**

APPENDICE "C" SERVICES DIVERS

Heures supplémentaires

(...)

2.05 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.06, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

a. taux et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à l'alinéa 2.05b);

b. taux double (2) :

i. pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de huit (8) heures effectuées au cours du premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e, et

ii. pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième (2^e) jour de repos ou du jour de repos subséquent **à condition que l'employé-e ait travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.** L'expression

« deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;

APPENDICE "E": SERVICES HOSPITALIERS

Heures supplémentaires

Rémunérations des heures supplémentaires

2.01

- a. Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui précède le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de deux (2) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire, soit le plus élevé de ces deux (2) montants **si l'employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- b. Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui suit le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire de rémunération, soit le plus élevé de ces deux (2) montants **si l'employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- c. **Si un(e) employé-e est tenu de travailler selon les conditions décrites en a) ou b), et qu'il (elle) est autorisé(e) à effectuer ces heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. ~~au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.~~**

APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES

2.03 Rémunération des heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée a droit néanmoins à une (1) heure supplémentaire.
- b. Après la première (1re) heure de temps supplémentaire, toute période subséquente d'une demi-heure (1/2) donne droit à l'employé-e de toucher la moitié (1/2) du taux horaire applicable des heures supplémentaires.
- c. Sous réserve de l'alinéa d), l'employé-e est rémunéré au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il ou elle exécute.
- d. L'employé-e est rémunéré au taux double (2) :
 - i. pour le travail accompli après huit (8) heures supplémentaires exécutées en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;

- ii. pour les heures supplémentaires exécutées pendant ses jours de repos, en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
- iii. pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs **et que l'employé-e ait travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.**

sauf :

dans le cas des employés visés à l'annexe « C », Moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'annexe « D », Moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'annexe « E », Jours de relâche.

ARTICLE 30 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Exclusions

Le groupe LI est exclus de l'application du présent article.

30.01 Si un employé est rappelé au travail **et se présente physiquement au lieu de travail :**

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;
ou
- b. un jour de repos;
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté les lieux de travail, et rentre physiquement au lieu de travail, **à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e**, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.~~
ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

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

- d. La rémunération minimum mentionné au sous-alinéas 30.01(c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 65.06.

30.02 Rappel au travail effectué depuis un lieu de travail à distance

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est 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. Dans de telles circonstances, l'employé-e ~~est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.~~ 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 (1re) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

~~30.02~~ 30.03 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

ARTICLE 31 : DISPONIBILITÉ

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

31.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

31.02

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui touche la rémunération prévue ~~au paragraphe à l'article 30.04~~ ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulier au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'article 35.

ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS**Dispositions exclues**

Les employé-e-s du groupe FR pour lesquels les horaires de travail sont établis selon le paragraphe 2.01 de l'appendice « A », sont exclus de l'application des dispositions suivantes du présent article.

32.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au travail un jour férié désigné et qui **se rend sur le lieu de travail** touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires ~~applicable pour chaque rentrée ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures~~; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 30;
ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.07.
- b. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 65.08 de la présente convention.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour férié payé, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE "A" POMPIERS**Indemnité de rentrée au travail****4.01**

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre **physiquement au travail** et se rend **physiquement** au **lieu de** travail un jour de repos, il ou elle a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.01a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu de l'alinéa 65.05.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec**

l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

4.02

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre **physiquement au travail** et se rend **physiquement** au **lieu de** travail après qu'il ou elle a terminé sa journée de travail et a quitté son lieu de travail, il ou elle a droit à une rémunération minimale de deux (2) heures calculée au taux de sa rémunération horaire.
- b. **Un employé-e qui est tenu de travailler après avoir terminé son travail de la journée et quitté le lieu de travail, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE "B" MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

1.07 Indemnité de rentrée au travail

- a. L'employé-e qui rentre **physiquement au lieu de** travail après en avoir reçu l'instruction, un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour les heures réellement effectuées, ou une rémunération minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable. Le présent paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s qui ont été avisés de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires avant d'avoir terminé leur dernier poste prévu à l'horaire.
- b. L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour le temps de travail réellement effectué ou une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures normales.
- c. Le paiement minimum mentionné aux alinéas 2.07a) et b) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de l'article 65.
- d. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE « C » SERVICES DIVERS

Indemnité de rentrée au travail

5.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de

rémunération calculée au taux des heures normales, soit le plus élevé des deux (2) montants.

5.02

- a. L'employé-e qui rentre **physiquement** au **lieu de** travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux, un jour de repos, touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum dont il est question à l'alinéa 5.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

5.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

APPENDICE « D » CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES

Indemnité de rentrée au travail

4.01 L'employé-e qui rentre au travail pour se rendre à son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

4.02

- a. L'employé-e qui rentre **physiquement** au **lieu de** travail aux termes de directives pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculé au taux des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05 de la présente convention.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE « E » SERVICES HOSPITALIERS**Indemnité de rentrée au travail**

3.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.

3.02

- a. L'employé-e qui rentre **physiquement** au **lieu de** travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux applicable des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05 de la convention-cadre. Le paiement minimum s'applique aussi quand l'employé-e à temps partiel doit se présenter au travail pour une journée de travail non prévue à l'horaire.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

3.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES**Annexe « B » Régime de travail additionnel****4. Indemnité de présence**

- a. L'employé-e qui travaille normalement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart et qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour de repos a droit à la rémunération des heures de travail effectuées ou à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, selon le plus élevé de ces deux (2) montants.
- b. Le temps de déplacement de l'employé-e pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou chez elle n'est pas pris en compte dans le calcul des heures de travail effectuées.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE « H » SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS)**Indemnité de rentrée au travail**

3.01 Si l'employé-e rentre au travail pour son poste d'horaire, il ou elle a droit, au minimum, à la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération selon son taux de rémunération horaire.

3.02

- a. Lorsqu'un employé-e est requis de rentrer **physiquement** au travail et qu'il ou elle rentre **physiquement** au **lieu de** travail pendant une interruption de fin de semaine, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum prévu à l'alinéa 3.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum selon le paragraphe 65.05 de la présente convention.

3.03 Les paragraphes 3.01 et 3.02 ne s'appliquent pas si l'employé-e ne reçoit pas un préavis raisonnable de ne pas rentrer au travail, soit parce qu'il ou elle est absent de chez lui ou chez elle, soit en raison d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

3.04 Un(e) employé-e qui est tenu de travailler pendant une interruption de fin de semaine, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré conformément au paragraphe 30.02. au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

Remarques

Rémunération des heures supplémentaires le deuxième jour de repos [alinéa 29.07b), appendice A paragraphe 2.09, appendice C sous-alinéa 2.05b)(ii) et appendice G sous-alinéa 2.03d)(iii)]

L'employeur propose que les heures supplémentaires travaillées le deuxième jour de repos soient rémunérées à tarif double seulement si l'employé a également travaillé pendant le premier jour de repos. Autrement dit, la rémunération à tarif double serait payable afin de dédommager la perturbation de devoir travailler deux jours de repos consécutifs. Il s'agit d'un concept qui existe déjà dans d'autres conventions collectives, p. ex., celle du groupe EB de l'AFPC.

Indemnité de repas (paragraphe 29.09)

L'employeur propose de clarifier qu'il n'est pas tenu de rembourser un repas lorsqu'un employé travaille à distance.

Le but de l'indemnité de repas est de garantir que les employés n'engagent pas de frais supplémentaires lorsqu'ils doivent acheter un repas, en tenant compte du fait qu'ils n'ont pas facilement accès à de la nourriture lorsqu'ils sont sur le lieu de travail, ce qui n'est pas le cas lorsqu'ils travaillent à partir de la maison. Les employés travaillant à partir de la maison ont facilement accès à de la nourriture et, par conséquent, ne devraient pas avoir droit à une indemnité de repas.

Services supplémentaires effectués à distance

L'employeur a soumis cette proposition en vue de modifier les dispositions suivantes : articles 29, 30, 31, 32 et 35 et appendices A, B, C, D, E, G et H.

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

Tenant compte de la jurisprudence récente, l'employeur fait valoir que les employés qui travaillent à distance ne subissent pas les mêmes perturbations que les employés qui doivent prendre du temps pour se préparer et se déplacer pour se rendre physiquement au lieu de travail.

Dans la décision [Borgedahl c. Conseil du Trésor \(Service correctionnel du Canada\), 2020 CRTESPF 34](#) (pièce 10), l'arbitre a conclu que différents types et niveaux de perturbation dans la vie d'un employé sont corrélés avec différents niveaux de rémunération.

Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné (nouveau paragraphe 30.02)

Dans l'esprit de la décision *Borgedahl*, l'employeur propose d'ajouter une nouvelle disposition au paragraphe 30.02, Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné, de la convention collective du groupe SV qui prévoirait une rémunération différente tenant compte des différents niveaux de perturbation des employés rappelés au travail. Les mêmes dispositions ont été négociées par les parties pour les conventions collectives des groupes PA (paragraphe 28.07), TC (paragraphe 29.02) et EB (paragraphe 28.03).

Dans son offre globale initiale, déposée le 4 mai 2022, l'employeur proposait que les rappels au travail effectués depuis un lieu éloigné soient rémunérés en fonction du temps réellement travaillé au taux des heures supplémentaires applicable.

L'employeur revient maintenant sur sa position initiale et propose que les employés qui sont rappelés au travail et doivent se présenter au lieu de travail se fassent payer un minimum de trois (3) heures de rémunération des heures supplémentaires *et que ceux*

qui sont rappelés au travail et autorisés à effectuer leur travail à partir de la maison ou d'un autre endroit approuvé par l'employeur se fassent payer un minimum de une (1) heure de rémunération des heures supplémentaires.

Ce changement permettrait d'harmoniser les dispositions de la convention collective du groupe SV avec celles des conventions collectives des groupes PA, TC et EB.

L'employeur estime que les deux circonstances sont actuellement reconnues dans la convention collective et rémunérées différemment pour tenir compte des différents types et niveaux de perturbation pour l'employé. Dans sa proposition, l'Employeur propose de clarifier le libellé de façon à garantir une compréhension et une application uniformes.

Rémunération minimale à appliquer une seule fois au cours d'une période de huit (8) heures [sous-alinéas 30.01c)(i) et 32.08a)(i)]

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

La proposition de l'employeur concorde avec le paragraphe 67.10, où il est précisé que « [l]es paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention ne doivent pas être cumulés ».

En clair, l'absence d'une limite pourrait éventuellement contrevenir au paragraphe 67.10 si plusieurs rappels sont effectués au cours d'une même période de huit (8) heures. Par exemple, un employé qui est rappelé au travail à 10 h un jour de repos travaille une (1) heure et reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures. Si ce même employé était rappelé de nouveau à 12 h et travaillait une autre heure, il serait payé deux fois les heures supplémentaires pour la période de 12 h à 13 h, c.-à-d. le reste du minimum de trois (3) heures pour le premier rappel (prenant fin à 13 h) et un autre trois (3) heures pour le second rappel (commençant à 12 h).

Compte tenu de tous les arguments présentés ci-dessus, l'employeur demande respectueusement que la Commission inclue dans rapport toutes les propositions de l'employeur énoncées ci-dessus.

Article 29 – Heures supplémentaires

Proposition du syndicat

Exclusions

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

29.02 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

~~29.06 Rémunération des heures supplémentaires~~

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~**29.07** Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,~~

- ~~a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1^{er}) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;~~
- ~~et~~
- ~~b. durant son deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;~~
- ~~et~~
- ~~c. lorsqu'un employé e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé e continue d'être rémunéré e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
 - i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
 - ou
 - ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité du repas du midi indiquée à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de**

~~douze dollars (12 \$)~~ pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité du repas du midi indiquée à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** de ~~douze dollars (12 \$)~~ pour un repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas ~~à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent~~.
- c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Proposition de l'Employeur

L'Employeur a proposé des modifications à l'article 29. Consultez les propositions en lien avec les services supplémentaires effectués à distance.

Remarques

L'agent négociateur propose de modifier comme suit les dispositions de la convention concernant les heures supplémentaires :

Paragaphes 29.02, 29.06 et 29.07 – Tarif double pour toutes les heures supplémentaires

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double. Cette demande est reprise dans les propositions de l'agent négociateur pour l'article 32, Jours fériés désignés payés.

L'employeur soutient que de consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable – plus de 8,4 M\$ pour le groupe SV, ou 1,07 % de la base salariale du groupe SV – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, sans justification.

Paragraphe 29.09 – Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de remplacer l'indemnité de repas prévue pour les employés qui font des heures supplémentaires et à qui on ne fournit pas de repas par le

taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la Directive sur les voyages du CNM, qui est de 23,05 \$ en date du 1^{er} octobre 2022.

Les taux et les indemnités prévus à la Directive sur les voyages du CNM permettent le remboursement des dépenses raisonnables qui ont dû être engagées durant les voyages effectués en service commandé afin que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires.

L'employeur soutient qu'il ne serait pas approprié que l'admissibilité à l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires soit régie par la Directive sur les voyages du CNM. Ces dispositions ne constituent pas un revenu ou un autre type de rémunération qui ouvrirait la voie à un gain personnel.

Il convient de souligner que l'employeur a déjà augmenté l'indemnité de repas de 10,00 \$ à 12,00 \$ lors de la dernière ronde de négociation, en 2018.

De plus, aucune autre convention collective à l'administration publique centrale ne contient e dispositions offrant le niveau d'indemnisation que l'agent négociateur souhaite obtenir avec cette proposition. Une recommandation par ce CIP d'ajouter cette disposition à la convention collective serait contraire au principe de la reproduction et établirait un précédent pour tous les autres groupes.

De plus, l'agent négociateur n'a pas indiqué s'il existe un enjeu à l'échelle du groupe ni fourni d'explication concernant le problème (ou l'existence d'un problème) qu'il compte résoudre avec ce nouveau libellé.

L'agent négociateur propose également de supprimer le passage « à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent » à l'alinéa 29.09b). Cette formulation concorde avec celle des autres conventions collectives de l'administration publique centrale et est bien comprise par les intervenants (p.ex. employés). En fait, l'employeur fait valoir que de supprimer ce libellé bien établi qui vise à fournir plus de contexte pour « une période payée raisonnable » créerait des problèmes pour les gestionnaires et les employés.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas dans son rapport les changements proposés par l'agent négociateur.

Article 30 – Indemnité de rappel au travail

Proposition du syndicat
<p>30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 pour la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevée des deux (2) montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> i. une rémunération égale à trois (3) heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, ou ii. une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e. d. La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 65.06
Proposition de l'Employeur
<p>L'Employeur a proposé des modifications à l'article 30. Consultez les propositions en lien avec les services supplémentaires effectués à distance.</p>

Remarques

L'agent négociateur souhaite faire éliminer le seuil maximum de rémunération de huit (8) heures au cours d'une période de huit (8) heures ainsi que l'exigence voulant que les heures ne soient pas accolées aux heures normales de travail de l'employé.

L'employeur fait valoir que le libellé actuel concernant le rappel au travail est harmonisé avec celui des autres conventions collectives de l'administration publique centrale (p. ex., celles des groupes PA, TC et FB). De plus, l'agent négociateur n'a pas fourni d'explication concernant le problème (ou l'existence d'un problème) qu'il compte résoudre avec ce nouveau libellé.

Il est à noter que l'employeur a également une proposition relative à cet article qui fait partie des propositions en lien avec les heures supplémentaires effectués à distance, l'objectif étant de limiter l'admissibilité à la rémunération minimum équivalant à trois heures au taux des heures supplémentaires applicable à la première fois où un employé travaille au cours d'une période de huit (8) heures.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

Article 31 – Disponibilité

Proposition du syndicat
<p>Exclusions</p> <p>Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.</p> <p>31.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une (1) heure demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.</p>
Proposition de l'employeur
<p>L'employeur a proposé des changements à l'article 31. Voir les propositions relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance.</p>

Remarques

L'agent négociateur propose d'augmenter la rémunération de disponibilité d'une demi-heure (1/2) à une (1) heure pour chaque période de quatre (4) heures pendant laquelle l'employé a été désigné comme devant être disponible.

Cette proposition représenterait également une dépense considérable pour l'employeur – plus de 6,5 M\$ par année pour le groupe SV, ou 0,82 % de la base salariale du groupe SV.

L'employeur soutient que le groupe SV n'est pas en retard sur le marché pour ce qui est de cet avantage, ce qui est conforme à ce qui est prévu dans d'autres conventions collectives.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Article 32 – Jours fériés désignés payés

Proposition du syndicat
<p>32.07</p> <p>a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif double et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'appendice particulier au groupe visé et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,</p> <p>b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 29.07, l'employé-e touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son tarif de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées. L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.</p>
Proposition de l'employeur
<p>L'employeur propose des changements à l'article 32. Voir les propositions relatives aux heures supplémentaires effectuées à distance.</p>

Remarques

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double, y compris celles effectuées pendant un jour férié désigné payé, ce qui ferait de celui-ci un jour payé à tarif triple (valeur de la journée, plus deux fois la rémunération pour les heures effectuées).

Cette demande est reprise dans les propositions de l'agent négociateur pour l'article 29, Heures supplémentaires.

L'employeur soutient que de consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable (se référer aux commentaires concernant la proposition de l'agent négociateur relative à l'article 29) et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, et ce sans justification. Par conséquent, cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale extrême à l'échelle de l'administration publique centrale et des organismes distincts.

De plus, un tel changement aurait des répercussions sur la gestion des RH et l'administration de la paye (y compris les formulaires et les systèmes de RH et de paye), car il faudrait modifier la programmation du régime d'heures supplémentaires actuel à l'échelle des ministères. Cela représente également un fardeau supplémentaire pour l'employeur sur le plan des coûts et de l'administration.

De surcroît, l'agent négociateur n'a pas su fournir de justification ou d'éléments probants pour appuyer sa demande.

Pour ces raisons, l'employeur recommande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 37 – Congé annuel payé

Proposition du syndicat

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés

37.05

- a. L'Employeur encourage les employé-e ~~sont censés~~ à prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~L'employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e.~~ Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de AFPC se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers de congé.

37.11 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas **utilisé** épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Remarques

37.05 Établissement du calendrier des congés annuels de l'employé

À l'alinéa 37.05 a), l'agent négociateur souhaite remplacer le passage « Les employé-e-s sont **censés** prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent [...] » par « Les employé-e-s sont **encouragés** à prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent [...] ». En

ce qui concerne l'alinéa 37.05 b), l'agent négociateur souhaite éliminer la capacité de l'employeur à établir le calendrier des congés annuels de l'employé.

L'employeur se questionne quant à la valeur que ces modifications pourraient apporter ainsi qu'au problème que l'agent négociateur cherche à résoudre. L'employeur fait valoir que le libellé actuel, qui est uniforme à l'échelle de l'administration publique centrale, permet de souligner l'importance de prendre les congés annuels pendant l'année où ils sont acquis. Surtout, les congés annuels sont une composante importante de la rémunération totale contribuant au mieux-être de l'employé. D'une perspective fiscale, encourager l'utilisation des congés annuels permet limiter le report et l'épuisement (passifs coûteux).

Dans la convention du groupe SV, comme dans toutes les autres conventions de l'administration publique centrale, l'employeur peut établir le calendrier des congés annuels des employés en fonction des nécessités du service et s'assurer que les employés utilisent tous leurs crédits de congé annuel, conformément à l'alinéa 37.05a).

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

Report et épuisement des congés annuels

Au regard du paragraphe 37.11, l'agent négociateur veut remplacer le mot « **épuisé** » par « **utilisé** ». L'employeur n'a connaissance d'aucun problème concernant le libellé actuel. De l'avis de l'employeur, la modification du libellé changerait l'intention et la portée du paragraphe, ce qui risque de remettre en question une jurisprudence bien établie sur l'interprétation et l'application de ces dispositions.

L'employeur demande donc que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 38 – Congé de maladie payé

Proposition du syndicat

38.04 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 38.03, un congé de maladie payé ~~peut~~ lui ~~sera-ê~~ sera accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de deux cent (200) heures ~~deux virgule cinq (202,5)~~, ou de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite. **L'employeur ne refuse pas sans motif raisonnable une demande de ce congé.**

Certificat médical

38.09 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 38.02 a) ci-dessus.

38.10 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical sera rémunéré-e pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

Remarques

L'agent négociateur propose les changements suivants aux dispositions relatives aux congés de maladie de la convention du groupe SV.

Retrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'avancer des crédits de congé de maladie (paragraphe 38.04)

L'agent négociateur a déposé une proposition qui stipule que l'avancement des crédits de congés de maladie ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

L'employeur ne sait pas exactement ce que l'agent négociateur tente d'accomplir avec cette proposition. D'une part, l'agent négociateur suggère de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver les congés, et d'autre part, il suggère que les congés ne devraient pas être refusés sans justification.

L'employeur soutient que retirer le pouvoir discrétionnaire de la direction est inacceptable. L'employeur doit conserver sa capacité à exercer le pouvoir discrétionnaire d'avancer des congés de maladie en fonction du bien-fondé de chaque cas et en tenant compte du risque potentiel tant que pour l'employé que pour le gestionnaire. L'employeur soutient également que le retrait de ce pouvoir discrétionnaire est incompatible avec le fardeau que les parties ont très clairement

imputé à l'employé qui consiste à satisfaire l'employeur de son besoin de bénéficier d'un congé de maladie, conformément au paragraphe 38.02 de la convention.

Nouveaux paragraphes – 38.09 et 38.10

Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur a le droit, aux termes du paragraphe 38.02 de la convention, de valider les raisons fournies par l'employé pour justifier sa demande de congé. Il incombe à l'employé de fournir une raison valide pour justifier une absence liée à une maladie. La démonstration requise peut varier en fonction des circonstances et n'implique pas nécessairement de fournir un certificat médical délivré par un médecin. En d'autres mots, l'information que l'employé fournit peut être toute preuve qu'il était inapte au travail pendant la période visée, y compris un certificat médical d'un professionnel de la santé.

L'employeur est d'avis que le libellé proposé pour le paragraphe 38.09 empiéterait sur le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré en vertu du paragraphe 38.02 pour établir que l'employé était malade ou blessé et devrait se voir accorder un congé de maladie payé.

De plus, l'agent négociateur propose que l'employeur rembourse aux employés tous les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical lorsque celui-ci est demandé par l'employeur.

En réponse à cette demande, l'employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu responsable de défrayer les coûts d'un certificat médical et les dépenses connexes. Encore une fois, la convention collective est très claire : aux termes de l'alinéa 38.02a), c'est à l'employé qu'il incombe de prouver à l'employeur qu'il est incapable de s'acquitter de ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure.

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

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

L'agent négociateur n'a pas démontré que les changements proposés à l'article 38 sont justifiés. Il n'y a pas de dispositions de ce type dans les autres conventions collectives de l'administration publique centrale. Les ajouter à la convention du groupe SV créerait également un précédent, en plus d'alourdir grandement le fardeau administratif, ce à quoi l'employeur n'est pas intéressé.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement que la Commission n'inclue pas dans son rapport les propositions de l'Agent négociateur.

Article 40 – Congé pour accident du travail

Proposition du syndicat

40.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'employeur~~ **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 que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

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

Remarques

L'agent négociateur propose de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans la détermination du moment et de la durée d'un congé pour accident du travail payé. Il propose aussi d'élargir les critères d'admissibilité aux avantages prévus par la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* (LIEE) [pièce 11].

L'employeur est d'avis que le libellé actuel fournit un grand avantage et une bonne protection pour les employés.

De plus, l'employeur fait valoir que les parties ne peuvent pas négocier les changements proposés, conformément à l'article 113 ci-dessous de la LRTSPF (pièce 12) :

Réserves

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

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

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

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

Réserves

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

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

La modification proposée par l'agent négociateur aurait comme conséquence que l'employé demeurerait en congé payé jusqu'à ce qu'on détermine qu'il peut retourner au travail. Cette période pourrait dépasser 130 jours, ce qui est la norme suivie par l'employeur dans le cadre de sa propre politique. Cela signifierait aussi que les autres avantages des employés continueraient de s'accumuler pendant ce temps (p. ex., crédits de congés annuels).

De plus, en exigeant que le congé se poursuive aussi longtemps que la période pendant laquelle l'employé est considéré comme ne pouvant pas travailler par la Commission des accidents du travail, cette proposition aurait une incidence indue sur la capacité de gestion de l'employeur, qui doit gérer l'emploi d'un employé absent pour des raisons médicales et protéger les droits de l'employé dans le cas d'une absence de longue durée, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (pièce 13), surtout lorsque l'employé n'a aucune perspective de retour au travail dans un avenir proche.

L'employeur est d'avis qu'il n'y a pas de nécessité ou de justification pour supprimer ce libellé. La pratique actuelle et la politique en vigueur offrent clairement un avantage qui va au-delà de celui des autres employeurs des secteurs public et privé. Le libellé actuel est identique à celui qui figure dans toutes les conventions collectives de l'administration publique centrale et est conforme aux lignes directrices de l'employeur pour tous les employés.

L'employeur dispose d'une structure interne établie aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (programmes du travail). Cette structure est gérée par les commissions provinciales des accidents du travail, et chaque province est en mesure de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés. Des régimes et des systèmes sont en place pour offrir un soutien financier aux employés lorsqu'ils sont absents du travail en raison d'un accident du travail.

Il convient de noter que l'agent négociateur a présenté une proposition similaire au cours de la dernière ronde de négociation. Aussi, à l'instar de la dernière ronde, l'agent négociateur n'a pas fourni de justification ni d'analyse pour appuyer les modifications qu'il proposait. La Commission de l'intérêt public a également abordé cette proposition au cours de la dernière ronde de négociation et n'a pas recommandé de modifications à l'article.

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

Article 46 – Congé payé pour obligations familiales**Proposition du syndicat**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- c. du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- d. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- e. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- f. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
- g. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- h. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;
ou
- i. d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- i. ~~37,5~~ **75** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- ii. ~~40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;~~
- iii. ~~iii. 42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;~~
- iv. ~~46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.~~

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour prodiguer des soins médicaux temporaires à un membre de sa famille;**
- ~~a.~~ **b.** pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- ~~b.~~ **c.** 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 celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- ~~c.~~ **d.** pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- d. e. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. f. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. g. pour s'occuper de son enfant les jours où ils travaillent ou en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. ~~h. vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- i. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

46.04 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 de l'alinéa 46.03c) ~~b)~~ ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Remarques

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociation collective pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme « famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois plusieurs modifications à l'article 46. Une grande partie de ces propositions ont été présentées au cours de la dernière ronde, et la Commission de l'intérêt public saisie de cette question n'a inclus aucune de ces propositions dans son rapport.

De plus, toutes les demandes de l'agent négociateur à l'égard de cet article représentent un coût important. Elles représentent 10,9 M\$ 1,38 % de la base salariale du groupe SV.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'agent négociateur demande de doubler, dans certains cas, le nombre d'heures de congé payé pour obligations familiales pour qu'il passe de 37,5 heures à 75 heures.

À l'heure actuelle, ce congé est harmonisé avec la semaine normale de travail. Par exemple, pour une semaine normale de travail de 37,5 heures, le nombre total d'heures de congé payé pour obligations familiales qui peut être accordé est de 37,5 heures, et pour une semaine normale de travail de 46,6 heures, le nombre total d'heures de congé qui peut être accordé est de 46,6 heures.

Cette demande placerait le groupe SV en avance par rapport à tous les autres groupes au sein de l'administration publique centrale. L'employeur fait valoir que cette mesure aurait aussi une incidence considérable sur les activités ministérielles et les services offerts aux Canadiens et créerait une pression horizontale importante dans l'ensemble de l'organisation.

L'employeur ne juge pas nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de congé dans la convention collective et l'agent négociateur n'a pas démontré que les dispositions existantes étaient insuffisantes.

Élargissement des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé

Ajout de « pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille »

L'agent négociateur propose un nouveau libellé qui élargirait l'admissibilité pour inclure la prestation de soins immédiats et temporaires à tout membre de la famille de l'employé et non seulement aux « personnes âgées » [conformément au libellé actuel de l'alinéa 46.03c)].

Suppression de « imprévisibles » [alinéa 46.03f)]

L'agent négociateur propose à l'alinéa 46.03f) qu'un congé soit accordé pour les fermetures d'école ou de garderie, peu importe si la fermeture est prévisible.

L'employeur fait valoir que, même si un employé a actuellement le droit de demander un congé payé pour obligations familiales lorsqu'une situation soudaine ou inattendue a une incidence sur la disponibilité d'une garderie ou d'une école (p. ex., fermeture en raison de mauvaises conditions météorologiques), il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé fasse tous les efforts possibles pour respecter ses obligations parentales en ayant recours à d'autres solutions lorsqu'un conflit famille/travail est prévisible ou prévu.

La suppression du qualificatif « imprévisibles » modifierait considérablement l'intention et la portée initiales des circonstances couvertes par ces dispositions, c'est-à-dire que n'importe quelle fermeture, y compris celles qui sont prévues, répondrait aux critères de cet alinéa.

De plus, l'agent négociateur demande l'ajout de « en service » à cet alinéa. L'employeur n'est pas certain de la raison de cette proposition. Cela dit, il n'est pas au courant de défis liés au libellé actuel (qui est harmonisé dans l'ensemble de l'administration publique centrale) et n'est donc pas d'accord avec une telle modification.

L'agent négociateur n'a fourni aucun élément de preuve pour justifier ses demandes d'élargissement des dispositions de cet alinéa, qui entraîneraient une modification considérable de l'intention initiale du libellé.

Augmentation du plafond pour des types précis de rendez-vous

L'agent négociateur propose à l'alinéa 46.03g) d'augmenter le plafond des congés pour assister à un rendez-vous avec un avocat, un parajuriste, un représentant financier ou un autre professionnel pour qu'il passe de 7,5 heures à 15 heures. L'employeur est d'avis que le plafond devrait demeurer à 7,5 heures, car l'utilisation principale d'un congé payé en vertu de l'article 46 est pour des raisons familiales et non pour assister à un rendez-vous personnel. L'intention initiale de cet alinéa était d'aider un employé à équilibrer ses obligations professionnelles et familiales.

Visite d'un membre de la famille en phase terminale [nouvel alinéa 46.03h]

L'agent négociateur propose d'ajouter « *pour visiter un membre de la famille en phase terminale* » à la liste des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé. La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 46.03h) est déjà abordée suffisamment aux alinéas 46.03b) et 46.03c). L'employeur fait valoir que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet article. Les droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'administration publique centrale.

Pour conclure, l'agent négociateur n'a pas fourni de justification ni d'analyse pour appuyer ses propositions à l'égard de cet article, qui représenteraient toutes des coûts importants et qui auraient des répercussions importantes sur les activités et les services offerts aux Canadiens.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport et que l'article soit renouvelé sans modification.

Article 49 – Congé de deuil payé

Proposition du syndicat

Modifier comme suit:

49.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- ~~a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 50.01 (a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.~~

49.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes

~~**49.03** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.~~

49.04 ~~**49.03**~~ Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 49.01 et 49.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

49.05 ~~**49.04**~~ Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.01 et 49.02.

49.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu de l'article 49.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20e semaine.

49.06 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille relativement auquel il/elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 45.01. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

Proposition de l'employeur (révisée)

49.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 50.01(a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

49.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

49.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

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

49.045 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 49.042, et 49.03 et 49.024, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

49.056 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.02, et 49.03 et 49.04.

Remarques

Élargissement de la définition du terme « famille »

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociation collective pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme « famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois d'élargir la définition du terme « famille » conformément à sa proposition relative à l'article 2.

L'élargissement de la définition élargirait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

De plus, l'agent négociateur propose de supprimer la notion selon laquelle les employés ont droit à un congé de deuil seulement une fois au cours de leur carrière au sein de la fonction publique en ce qui concerne une personne qui tient lieu de membre de la famille. Cet élément fait partie de la nouvelle disposition qui a été incluse dans la convention collective au cours de la dernière ronde de négociation.

Encore une fois, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour l'élargissement proposé de la définition du terme « famille ».

Déplacements

L'agent négociateur demande également l'augmentation du nombre de congés payés à accorder aux employés qui doivent se déplacer en raison d'un décès de trois à cinq jours et indique que cette augmentation élargirait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

Encore une fois, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Employés en congé pour proches aidants

Les parties ont négocié avec succès les congés pour proches aidants au cours de la plus récente ronde de négociation collective. L'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport et que l'article soit renouvelé sans modification.

Proposition de l'employeur

Élargissement du congé de deuil

En réponse à la demande d'élargissement des dispositions de l'article 49 de l'agent négociateur, l'employeur a présenté un nouveau paragraphe (49.04), qui prévoit un congé de deuil payé pour les employés ayant vécu une mortinaissance (défini comme étant un enfant à naître à partir de 20 semaines de grossesse), ou dont l'épouse ou la conjointe de fait a vécu une mortinaissance (y compris par adoption ou maternité de substitution).

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

Selon le nouveau libellé proposé, les employés auraient droit à 3 jours de travail consécutifs de congé de deuil payé, lesquels pourraient être pris au cours de la période commençant la date de la mortinaissance et se terminant 12 semaines après le plus tardif des événements suivants : funérailles, enterrement ou service commémoratif.

L'employeur propose aussi des modifications subséquentes aux nouveaux paragraphes 47.05 et 47.06 pour qu'ils soient harmonisés avec les dispositions actuelles de l'article.

La contreproposition de l'employeur garantirait une application uniforme de ce droit dans l'ensemble des ministères en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

Il s'agit de la seule amélioration que l'employeur prévoit pour cet article.

L'amélioration à l'article 49 serait apportée **dans le contexte d'un règlement négocié.**

Paragraphe 49.05

L'employeur propose la correction d'une référence erronée dans le paragraphe 49.05. Il est d'avis qu'il s'agit simplement d'une modification d'ordre administratif.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue que sa contreproposition dans son rapport.

Article 53 – Congé de perfectionnement

Proposition du syndicat

53.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 53.01. **L'employeur doit répondre aux demandes par écrit dans les trente (30) jours suivant leur réception. Les refus doivent être justifiés de façon détaillée. Aucune demande ne sera refusée sans motif raisonnable.** L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 29 : heures supplémentaires, et de l'article 34 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

Remarques

L'agent négociateur propose d'instaurer un nouveau processus pour les demandes de congé de perfectionnement dans le cadre duquel les réponses seraient assujetties à un délai normatif de 30 jours, seraient fournies par écrit et contiendraient les raisons justifiant un refus le cas échéant. De plus, aucune demande ne serait refusée sans motif valable.

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour supporter le fardeau qu'entraînerait l'introduction d'un tel libellé. Les délais proposés par l'agent négociateur ne sont pas réalistes. De surcroît, l'ajout de "ne sera refusée sans motif raisonnable"

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

Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle

Proposition de l'employeur

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

61.01 L'**indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC)** est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (**SCC**). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada SCC (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC, ou les Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN tel que défini par SCC. **L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, et à l'administration centrale nationale et dans les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier telle que définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du Commissaire du SCC.**

61.02 La **valeur de l'IRC s'élève à est de** deux mille dollars (2 000 \$) par année. ~~Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.~~ **Sous réserve des dispositions de la clause 61.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois où un employé-e exerce les fonctions d'un poste pour lequel l'IRC s'applique pendant une période minimale de dix (10) jours.**

(...)

Mouvement de l'employeur

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

61.01 L'**indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC)** est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (**SCC**). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada SCC (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui

aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC, ou les Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN tel que défini par SCC. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, et à l'administration centrale nationale.

61.02 La **valeur de l'IRC s'élève à est de** deux mille dollars (2 000 \$) par année. ~~Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.~~

(...)

Remarques

L'employeur a plusieurs propositions se rapportant à l'article 61 sur l'indemnité de responsabilité correctionnelle.

Suppression du paragraphe de transition

Le libellé existant devait faciliter la transition entre l'indemnité de facteur pénologique et l'indemnité de responsabilité correctionnelle, qui a été incluse il y a deux rondes.

L'article 61.01 décrit clairement les critères d'admissibilité acceptés par les parties; le paragraphe de transition n'est donc plus nécessaire. De plus, le paragraphe de transition indique « que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective [...] ont droit à l'IRC ». Cet énoncé n'est plus pertinent étant donné que l'indemnité de facteur pénologique n'est plus mentionnée ailleurs dans la convention collective.

Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN

L'indemnité de responsabilité correctionnelle n'est actuellement pas versée aux employés qui travaillent en milieu communautaire de CORCAN à l'extérieur d'un pénitencier. Le paragraphe 61.01 prévoit expressément que l'indemnité de responsabilité correctionnelle est versée aux employés qui exercent des fonctions admissibles « au sein d'un pénitencier », au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et des directives du commissaire du Service correctionnel du Canada.

Dans le but de tenter de faire avancer les négociations, l'employeur a inclus une proposition révisée dans son offre complète initiale présentée le 4 mai 2022 pour élargir la portée de l'admissibilité afin qu'elle comprenne les ateliers industriels en milieu

communautaire de CORCAN, tels qu'ils sont définis par le Service correctionnel du Canada. Cette modification rendrait un certain nombre d'employés des groupes GS et GL admissibles à cette indemnité.

Une modification correspondante découlant de l'élargissement proposé serait la suppression d'une partie du libellé présenté initialement à la fin du paragraphe 61.01, qui fait référence aux établissements de CORCAN.

Pour démontrer un avancement dans le contexte de la Commission de l'intérêt public, l'employeur serait ouvert à la suppression du libellé selon lequel l'indemnité de responsabilité correctionnelle serait versée aux employés qui travaillent en milieu communautaire de CORCAN, tels qu'ils sont définis par le Service correctionnel du Canada.

L'employeur serait ouvert au libellé proposé **dans le contexte d'un règlement négocié.**

Clarification – Lorsque l'indemnité de responsabilité correctionnelle ne doit pas être versée

L'employeur retire sa proposition d'ajout d'une clarification lorsque l'indemnité de responsabilité correctionnelle ne doit pas être versée (ce qui reflète les lignes directrices sur l'indemnité de responsabilité correctionnelle et les lignes directrices sur l'indemnité de facteur pénologique du Service correctionnel du Canada).

Période d'admissibilité de 10 jours

Encore une fois, dans le but de tenter de faire avancer les négociations, l'employeur serait ouvert au retrait de sa proposition au paragraphe 61.02 dans le contexte de la Commission de l'intérêt public.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande que la Commission n'inclue que sa proposition à l'égard de l'indemnité de responsabilité correctionnelle dans son rapport.

Article 63 – Marchandises dangereuses

Proposition du syndicat

~~Exception : le présent article ne s'applique pas au groupe GS.~~

63.01 Un employé-e-s certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer, et d'étiqueter, **manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité **mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.** ~~quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où ils ou elles doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.~~

Remarques

L'agent négociateur demande l'élargissement de l'admissibilité à l'indemnité pour marchandises dangereuses afin qu'elle comprenne la manipulation et le transport ainsi que la modification de l'indemnité quotidienne de 3,50 \$ avec un maximum mensuel de 75 \$ en une indemnité mensuelle de 150 \$.

L'affaire [Cohoon c. Conseil du Trésor \(ministère de la Défense nationale\) – 2013 CRTFP 34](#) (pièce 14) confirme que l'indemnité est versée aux employés qui sont certifiés, qui se voient confier la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses aux fins de leur expédition et qui sont tenus de le faire conformément à la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses*.

L'ajout de « manipulation ou transport » permettrait à quiconque manipule ou transporte une « marchandise dangereuse » figurant dans la longue liste contenue dans la *Loi* (p. ex., aérosols, alcool, caféine, essence, allumettes, peinture, diluant, machines frigorifiques) d'avoir droit à l'indemnité. Cela élargirait grandement l'indemnité au-delà de son intention étroite initiale et étendrait l'admissibilité à la plupart des employés.

En ce qui concerne le passage à une indemnité mensuelle qui serait le double du maximum actuel, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification pour appuyer une telle modification coûteuse.

Étant donné que ce type de travail est principalement effectué par des employés du groupe GS, l'employeur fait valoir qu'il est approprié que les employés du groupe GS reçoivent une indemnité mensuelle de 75 \$, conformément aux dispositions propres au groupe GS dans l'Annexe C.

Matières dangereuses

6.01 *Un employé-e-s certifié aux termes de la Loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.*

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport et que l'article soit renouvelé sans modification.

Article 67 – Administration de la paye**Proposition du syndicat****NOUVEAU****67.08**

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

67.089 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

67.0910 L'employeur ~~s'efforce de verser~~ **versera** la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines ~~suivant la fin du mois civil au cours duquel~~ **le jour** que les heures ont été faites ou les primes méritées

Renumérotation en conséquence**Remarques**

L'agent négociateur cherche à obtenir divers changements à l'administration de la rémunération intérimaire. Au nouveau paragraphe 67.08, l'agent négociateur propose que des périodes intérimaires cumulatives déterminent la prochaine augmentation pour la rémunération intérimaire.

La Directive sur les conditions d'emploi, un document de politique de l'employeur qui s'applique de façon uniforme dans l'ensemble de l'administration publique centrale (APC), fournit des délais en ce qui concerne les calendriers de paye, de même que des règles et des processus pour la rémunération intérimaire, les trop-payés et les avances de salaire d'urgence.

Les dispositions actuelles cadrent avec celles qui figurent dans d'autres conventions collectives de l'APC. L'agent négociateur a proposé des modifications similaires au cours de la dernière ronde de négociation à la table des enjeux communs, mais n'a fourni aucun nouveau renseignement pour les justifier.

L'agent négociateur demande également la modification du libellé du paragraphe 67.09 pour préciser que l'employeur **doit** payer les heures supplémentaires dans les quatre semaines après qu'elles ont été **effectuées**. Le libellé actuel est uniforme dans

l'ensemble de l'APC. Il est aussi important de noter que des étapes dans le processus relatif à la rémunération intérimaire pourraient rendre le libellé proposé par l'agent négociateur presque impossible à respecter (p. ex., entrée de données des intervenants et dates limites dans le système de paye pour chaque période de paye).

L'employeur fait valoir que ces propositions imposeraient une pression importante sur l'administration de la paye dans l'ensemble des ministères et compliqueraient les systèmes de ressources humaines et de paye à un moment où l'employeur cherche des occasions de simplifier l'administration de la paye. À moins qu'elles ne soient appuyées par des justifications valables et des analyses solides, les propositions qui compliqueraient le système de paye sont intenable.

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

Article 68 – Congé compensatoire

Proposition du syndicat

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

68.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à un paiement sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».
- b. Le congé compensatoire ~~est~~ ~~peut être~~ attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, le congé compensatoire accumulé peut être payé, en tout ou en partie, une fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Remarques

En vertu de la disposition actuelle, l'employé qui a accumulé des heures supplémentaires présente une demande de rémunération en argent ou en congé et la soumet à l'approbation de l'employeur.

L'agent négociateur propose que l'employé puisse décider unilatéralement si les heures supplémentaires accumulées devraient être rémunérées en argent ou en congé payé.

L'employeur soutient que la disposition actuelle, en vertu de laquelle l'employé présente une demande de rémunération en argent ou en congé et la soumet à l'approbation de l'employeur, est raisonnable, car elle lui permet de tenir compte des besoins opérationnels et organisationnels. Cette disposition est également conforme à d'autres conventions collectives. Cette disposition cadre avec celles qui figurent dans d'autres conventions collectives. L'employeur est d'avis qu'aucune justification n'appuie les modifications proposées.

Les parties se sont entendues sur ce libellé pour une raison valable. L'agent négociateur n'a fourni aucune justification quant à la raison pour laquelle les parties modifieraient cet article, qui est harmonisé avec le libellé dans l'ensemble de l'administration publique centrale.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

NOUVEAU – Prime de travail près des hélicoptères**Proposition du syndicat**

Les employé-e-s tenus de travailler autour d'un hélicoptère en marche ou dans celui-ci reçoivent une prime égale à une fois (1x) leur taux horaire en plus de leur rémunération régulière quotidienne.

Remarques

L'agent négociateur cherche à introduire une nouvelle proposition qui fournirait une prime correspondant à une fois (1X) leur taux horaire, en plus de leur salaire quotidien ordinaire à tous les employés travaillant durant des opérations par hélicoptère.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'explication ou d'image claire du problème qui serait réglé par cette prime ou de ses modalités de fonctionnement. Par exemple, quels employés y aurait droit et dans quelles circonstances?

Une indemnité sert à rémunérer les employés dans des circonstances exceptionnelles. L'agent négociateur n'a pas indiqué pour quelles raisons une telle indemnité est nécessaire.

Si l'on suivait le langage clair de cette proposition, un arbitre pourrait indiquer que tous les employés se trouvant à proximité d'un hélicoptère, quel que soit leur rôle ou incidence, seraient admissibles.

L'employeur affirme qu'il existe une formation obligatoire pour assurer la santé et sécurité des employés ayant des responsabilités ou des réalités opérationnelles liées à l'exploitation d'hélicoptères.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

NOUVEAU – Obligation d'adaptation

Proposition du syndicat

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

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

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

Remarques

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

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

Cadre juridique

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

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

15(1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race,

l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (pièce 16), les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pour les personnes et les groupes de personnes lorsque ces mesures n'imposent pas une contrainte excessive, compte tenu des questions de santé, de sécurité et de coût.

Objet

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

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (pièce 17) exige que des mesures d'adaptation raisonnables soient prises en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et d'autres personnes dans le milieu de travail fédéral. Elle prévoit aussi que les employeurs cernent et éliminent les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés.

Objet

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

Politiques de l'employeur

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

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

L'employeur fait également valoir que certaines parties de la proposition de l'agent négociateur portent sur des questions de dotation (p. ex., mutations), qui sont régies par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (pièce 18), ce qui va donc à l'encontre de l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (pièce 19).

Réserves

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

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

Par conséquent, l'employeur propose de ne pas inclure cette revendication dans la convention collective.

Appendice « A » – Groupe pompiers (FR): Dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Général - Prime d'ancienneté

Proposition du syndicat		
Prime d'ancienneté		
<p>5.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1er octobre de chaque année, a le droit de recevoir, en un montant versé en une seule fois, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :</p>		
Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle	Pourcentage du salaire annuel des employé-e-s
5 à 9 ans	833 \$	1 %
10 à 14 ans	956 \$	2 %
15 à 19 ans	1 103 \$	3 %
20 à 24 ans	1 249 \$	4 %
25 à 29 ans	1 395 \$	5 %
30 ans ou plus	1 541 \$	6 %
Mouvement de l'employeur (compris dans son offre globale initiale)		
<p>Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en oeuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ce changement entrera en vigueur conformément aux échéanciers de mise en oeuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</p>		
Prime d'ancienneté		
<p>5.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1er octobre de chaque année, a le droit de recevoir, en un montant versé en une seule fois, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :</p>		
Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle	
5 à 9 ans	833 890 \$	
10 à 14 ans	956 1 022 \$	
15 à 19 ans	1 103 1 180 \$	
20 à 24 ans	1 249 1 335 \$	
25 à 29 ans	1 395 1 490 \$	
30 ans ou plus	1 541 1 648 \$	

Remarques

L'agent négociateur cherche à augmenter la prime d'ancienneté pour le groupe Pompiers (FR) et propose qu'elle passe d'un montant fixe (somme annuelle) à un pourcentage du salaire annuel de l'employé (entre 1 % et 6 %).

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification convaincante pour appuyer cette proposition coûteuse – plus de 0,66 M\$ par année, ou 0,08 % de la base salariale du groupe SV.

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

En revanche, **dans le contexte d'un règlement négocié**, l'employeur propose les augmentations ci-haut mentionnées pour rajuster le taux fixe. L'employeur considère que sa proposition est raisonnable et équitable, surtout si l'on considère que la prime d'ancienneté a été augmenté lors de la dernière ronde de négociations collectives.

L'employeur propose qu'une telle augmentation appuierait la proposition de l'agent négociateur d'augmenter la rémunération pour le long service pour le groupe Pompiers (FR).

Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant**Proposition du syndicat****Indemnité de travail salissant**

6.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements **d'eaux d'égout et d'eaux grises, de résidus chimiques, de matière polluantes de n'importe quelle quantité** ou de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre ~~maritime~~, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'employeur avant le début du travail.

Remarques

L'agent négociateur propose d'élargir les conditions et la nature de l'indemnité de travail salissant pour le groupe GL afin d'ajouter le traitement des eaux usées et eaux grises, des résidus chimiques et de toutes quantités de polluants. En outre, l'agent négociateur cherche à supprimer le mot « maritime », ce qui étendra l'admissibilité à toutes les « catastrophes ».

L'employeur fait valoir que cette disposition avait pour but de dédommager l'employé pour le nettoyage de déversements de pétrole de plus de 200 litres.

Les normes de classification du groupe GL reconnaissent les particularités de ce groupe, y compris les conditions de travail (environnement et dangers) (pièce 20). Par conséquent, le traitement des eaux usées et eaux grises, des résidus chimiques et de toutes quantités de polluants font partie du travail quotidien des employés du groupe GL et ils sont pris en compte dans le taux de rémunération de base de l'employé-e. Une indemnité sert à rémunérer les employés dans des circonstances exceptionnelles. L'agent négociateur n'a pas indiqué pour quelles raisons une telle indemnité est nécessaire.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime de hauteur

Proposition du syndicat
<p>Prime de hauteur</p> <p>7.01 L'employé-e touche une prime de hauteur équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. dans des tours d'antenne de radio sur terre lorsqu'ils ou elles peuvent être tenus de travailler à plus de trente (30) dix (10) pieds de hauteur; b. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à trente (30) dix (10) pieds du sol où la méthode de soutien consiste en une plateforme mobile (sauf un monte-personne); c. pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure à trente (30) pieds dix (10) au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage.

Remarques

L'agent négociateur propose d'élargir de façon importante l'admissibilité à cette prime de hauteur en la faisant passer de 30 pieds à 10 pieds ou plus. En outre, il cherche également à supprimer l'exclusion d'admissibilité convenue liée aux travaux de réparation effectués avec une grue lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage.

Les propositions de l'agent négociateur élargiraient l'admissibilité afin d'inclure tous les travaux effectués à plus de 10 pieds de hauteur et s'appliqueraient aux tâches quotidiennes de plusieurs employés. Étant donné que la formation, l'équipement et les mesures de sécurité ont été mis en place conformément à la législation en matière de santé et de sécurité des employés travaillant en hauteur, l'employeur s'affaire à protéger la santé et la sécurité de ses employés et fait valoir que l'objectif de cette indemnité est d'offrir un dédommagement pour l'inconfort et non le risque.

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification convaincante pour appuyer un élargissement aussi coûteux de cette indemnité. L'employeur soutient que la disposition actuelle est raisonnable et qu'elle cadre avec toutes les conventions de l'APC qui comprennent une prime de hauteur, y compris celles des groupes Réparation de navires - Est et Réparation de navires - Ouest.

L'employeur s'oppose à ce départ de la portée actuelle significatif, inutile et coûteux.

Pour ces raisons, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Annexe « E » - Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux

Proposition du syndicat
<p>11. Prime de poste et de fin de semaine</p> <p>a. Prime de poste</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h 24 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de postes de huit dollars (8,00 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.</p> <p>b. Prime de fin de semaine</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.</p>
Proposition de l'employeur
<p>11. Prime de poste et de fin de semaine</p> <p>a. Prime de fin de semaine</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à son horaire, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.</p>

Remarques

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine

Comme il l'a fait avec ses propositions à l'article 27 et l'appendice D HP, paragraphe 5.01 prime de poste, l'agent négociateur propose qu'on augmente la prime de poste de 2,25 \$ à 5,00 \$. Il est à noter qu'on a augmenté la prime de poste de 2,00 \$ à 2,25 \$ lors de la ronde de négociations de 2018.

Pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h, l'agent négociateur souhaite qu'on augmente la prime de poste de 2,25 \$ à 8,00 \$ pour toutes les heures travaillées. Bien que l'employeur ait besoin de plus d'informations pour en déterminer le coût, il est évident que celui-ci serait important.

En ce qui concerne la prime de fin de semaine, l'agent négociateur souhaite qu'on l'augmente de 2,00 \$ à 5,00 \$ pour toutes les heures travaillées le samedi ou le dimanche. Le coût de cette proposition d'augmentation pour l'ensemble du groupe SV serait important (voir les remarques sur la proposition de l'agent de négociation relative à l'article 27).

Les propositions de l'agent négociateur entraîneraient une augmentation importante dans les paiements versés aux employés, car elles feraient plus que doubler ou tripler les primes de poste et de fin de semaine qui s'appliquent en plus des heures supplémentaires rémunérées par l'employeur.

L'employeur soutient que le groupe SV affiche déjà des valeurs de prime de poste supérieures à celles du reste de l'administration publique centrale et concorde avec les autres conventions collectives en ce qui concerne la prime de fin de semaine.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas ces propositions dans son rapport.

Proposition de l'employeur : Prime de fin de semaine devra être payée pour les heures normales de travail

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

Les employés qui travaillent par poste reçoivent une prime de fin de semaine afin de dédommager l'inconvénient de devoir travailler régulièrement la fin de semaine. Ce principe est appuyé par la jurisprudence (voir *Turner c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 162, pièce 9) :

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

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

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

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

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

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Il est à noter que l'employeur a une proposition semblable pour l'article 27.

Appendice « B » – Groupe manœuvres et hommes de métier (GL): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Annexe « N » - GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC

Proposition du syndicat

Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, *et techniciens en mécanique du bâtiment*, GL-MAM L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC **et des techniciens en mécanique du bâtiment ou l'équivalent**, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV). L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de ~~huit mille quatre cents quatre-vingt dollars (8 480 \$)~~ **dix mille cinq cents dollars (\$10500) aux employé-e-s de la classification GL qui ont les compétences et les connaissances acquises au terme d'un certificat provincial comme technicien en réfrigération et climatisation ou comme technicien mécanique du bâtiment ou l'équivalent et qui exécutent les fonctions liées à la réfrigération et CVC.** ~~aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.~~ Les parties conviennent que les **employé-e-s mentionnées ci-dessus** ~~techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM~~ sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes : L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

Mouvement de l'employeur (compris dans son offre globale initiale)

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ce changement entrera en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM

1. L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV). L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle ~~de huit mille quatre cents quatre-vingt dollars (8 480 \$)~~ **neuf mille soixante-cinq (9 065\$)** aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.

2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
- i. L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM.
 - ii. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
 - iii. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
 - iv. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

Ce protocole d'entente annexe et cette indemnité provisoire annuelle viennent à échéance le 4 août 2025.

Remarques

L'agent négociateur propose d'élargir l'admissibilité à l'indemnité provisoire annuelle pour les techniciens en réfrigération et CVC et le sous-groupe GL-MAM afin d'inclure les techniciens en mécanique du bâtiment ou des techniciens équivalents afin d'augmenter l'indemnité provisoire annuelle pour qu'elle passe de 8 840 \$ à 10 500 \$.

Sans compter l'élargissement proposé de l'admissibilité, cette proposition représente un coût de plus de 185 000 \$ dollars par an, soit 0,02 % de la base salariale du SV.

L'employeur soutient que l'élargissement de l'admissibilité à l'indemnité à tous les employés du groupe GL qui possèdent des compétences et des connaissances obtenues dans le cadre de la formation provinciale de technicien en réfrigération domestique ou de technicien en mécanique du bâtiment ou une formation équivalente et de l'expérience de tâches liées au CVC dépasse la portée initiale et l'intention de l'indemnité. De plus, l'agent négociateur cherche à supprimer le libellé qui stipule que, en plus de posséder les accréditations, les employés doivent accomplir les tâches d'un technicien en réfrigération du groupe GL-MAM.

Cette indemnité provisoire a été mise en œuvre il y a deux rondes pour aborder les enjeux liés à un sous-groupe précis du groupe GL-MAM visé par des problèmes de recrutement et de maintien en poste. Cette indemnité constitue une partie importante du salaire de ces employés qui effectuent des tâches de technicien en réfrigération et CVC. À l'heure actuelle, 78 employés du sous-groupe GL-MAM reçoivent l'indemnité.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

En revanche, **dans le contexte d'un règlement négocié**, l'employeur propose les augmentations mentionnées ci-dessus. L'employeur considère que sa proposition est raisonnable et équitable surtout si l'on considère que cette indemnité provisoire a été augmentée lors de la dernière ronde de négociations collectives.

De plus, l'employeur cherche également à ajouter une date d'expiration à cette disposition. Les dates d'expiration sont pratiques courantes lorsque les parties négocient des indemnités provisoires liées au recrutement et au maintien en poste.

Appendice « C » – Groupe services divers (GS), dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - marchandises dangereuses**Proposition du syndicat****~~Marchandises dangereuses~~**

~~6.01 Un employé e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.~~

(Le texte barré suggéré se rapporte à la proposition du syndicat à l'article 63)

(Renumérotation en conséquence)

Remarques

Consultez les remarques de l'employeur concernant la proposition de l'agent négociateur de modifier l'article 63 Marchandises dangereuses.

L'employeur cherche à maintenir le statu quo en ce qui concerne cette disposition.

Appendice « C » – Groupe services divers (GS), dispositions propres au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant**Proposition du syndicat****Nouveau - Indemnité de travail salissant**

6.02 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, ou d'eaux usées et d'eaux grises, de résidus chimiques ou d'autres matières polluantes de n'importe quelle quantité, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

Remarques

L'agent négociateur propose de mettre en œuvre une nouvelle indemnité de travail salissant élargie pour le groupe GS. Cette indemnité permettrait de fournir une indemnisation pour le traitement des eaux usées et eaux grises, des résidus chimiques, de toutes quantités de polluants ou de déversements de pétrole.

Les normes de classification du GS reconnaissent les particularités de ce groupe, y compris les conditions de travail (environnement et dangers) (pièce 21). Le groupe GS est composé de postes qui sont principalement impliqués dans l'entretien et la protection d'installations et de structures du gouvernement comme les immeubles, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement ainsi que dans l'approvisionnement en nourriture ou en services de soutien personnels. Cela comprend le nettoyage et l'entretien des immeubles et des terrains connexes, y compris les services d'entretien ménager et de conciergerie ainsi que le nettoyage du matériel de laboratoire.

Par conséquent, la nature de leur travail exige qu'ils composent avec une grande variété de substances régulièrement. Le travail salissant fait partie du travail quotidien des GS et est couvert par le taux de rémunération de base. Une indemnité sert à rémunérer les employés dans des circonstances exceptionnelles. L'agent négociateur n'a pas indiqué pour quelles raisons une telle indemnité est nécessaire.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice « D » - Groupe chauffage, force matrice et opérations de machines fixes (HP) - dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime de poste

Proposition du syndicat
<p>Prime de poste</p> <p>5.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) ou dix (10) heures recevra une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 24 h 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8,00 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24h et 8h.</p>

Remarques

L'agent négociateur cherche à étendre l'admissibilité à la prime de poste au-delà de ce qui est déjà prévu à l'appendice D.

Article 25 Durée du travail

25.01

Travail par postes

- d. « **travail posté** » désigne le roulement de deux (2) périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque l'Employeur exige des postes d'une durée de seize (16) heures ou plus chaque jour ou lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de travailler de façon indéterminée et non par roulement le soir ou la nuit, dont au moins la moitié (1/2) ou plus des heures sont travaillées entre 18 h et 6 h.*

Comme il est indiqué au paragraphe 5.01 de l'appendice D, les parties ont convenu que les employés du groupe HP qui travaillent une période de 12 heures ont droit à une prime de poste.

L'employeur ne voit pas clairement ce que l'agent négociateur tente d'obtenir avec sa proposition. Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine

Comme il l'a fait avec ses propositions à l'article 27, à l'appendice B, GL et annexe E, 11, Primes de poste et de fin de semaine, l'agent négociateur propose d'augmenter la

prime de poste de 2,25 \$ à 5,00 \$. Il est à noter qu'on a augmenté cette prime de 2,00 \$ à 2,25 \$ lors de la ronde de négociations de 2018.

Pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h, l'agent négociateur souhaite qu'on augmente la prime de poste de 2,25 \$ à 8,00 \$ pour toutes les heures travaillées. Bien que l'employeur ait besoin de plus d'informations pour établir le coût, il est évident que celui-ci serait important.

Les propositions de l'agent négociateur entraîneraient une augmentation importante dans les paiements versés aux employés, car elles feront plus que doubler ou tripler les primes de poste et de fin de semaine actuelles, qui s'appliquent en plus des heures supplémentaires rémunérées par l'employeur.

L'employeur soutient que le groupe SV affiche déjà des valeurs de prime de poste supérieures à celles du reste de l'administration publique centrale et concorde avec les autres conventions collectives en ce qui concerne la prime de fin de semaine.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas ces propositions dans son rapport.

Appendice « D » - Groupe chauffage, force matrice et opérations de machines fixes (HP) - dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Indemnité de travail salissant

Proposition du syndicat

Nouveau - Indemnité de travail salissant

6.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, ou d'eaux usées et d'eaux grises, de résidus chimiques ou d'autres matières polluantes de n'importe quelle quantité, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

Remarques

L'agent négociateur propose de mettre en œuvre une nouvelle indemnité de travail salissant élargie pour le groupe HP. Cette indemnité permettrait de fournir une indemnisation pour le nettoyage des déversements de pétrole de plus de 200 litres, ainsi que le nettoyage des matières organiques, des résidus chimiques et d'autres polluants.

Les normes de classification du groupe HP reconnaissent les particularités de ce groupe, y compris les conditions de travail (environnement et dangers) (pièce 22). Le groupe HP est composé de postes qui sont principalement impliqués dans l'entretien, la réparation et le fonctionnement des machines, de l'équipement et des installations gouvernementales fédérales. Cela comprend le travail effectué au moyen d'équipement ou de machinerie pour le rejet et le traitement des eaux usées, l'approvisionnement en eau et le traitement des eaux, la navigation maritime et l'entreposage ou la manipulation des carburants et des lubrifiants.

Par conséquent, la nature de leur travail exige qu'ils composent régulièrement avec une grande variété de substances. Le travail salissant fait partie du travail quotidien des membres du groupe HP et est couvert par le taux de rémunération de base. Une indemnité sert à rémunérer les employés dans des circonstances exceptionnelles. L'agent négociateur n'a pas indiqué pour quelles raisons une telle indemnité est nécessaire.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice « F » - Groupe gardiens de phares (LI): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Congés annuels**Proposition du syndicat****Acquisition des congés annuels****NOUVEAU**

1.05 Chaque employé-e qui prend un congé annuel d'un minimum de deux (2) semaines a droit, une fois par exercice financier, à deux (2) jours payés de plus pour ses déplacements aller-retour du phare, soit un jour pour se rendre à sa destination et un (1) jour pour retourner au phare.

1.06 L'employeur donne une réponse à la demande de congé annuel de l'employé-e par écrit dans un délai maximal de trente (30) jours. S'il refuse la demande de l'employé-e, il doit lui en faire part par écrit et en préciser les raisons. L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de toute modification ou annulation aux congés annuels approuvés. Un tel avis doit être donné par écrit et en préciser les raisons.

Remarques

L'agent négociateur demande une nouvelle disposition pour le temps de déplacement qui fournirait deux (2) jours de congés payés aux employés du groupe LI qui entament un minimum de deux (2) semaines de vacances afin de tenir compte du déplacement aller-retour à partir du phare.

Accepter un tel changement entraînerait un coût financier pour le ministère des Pêches et Océans et irait au-delà des dispositions d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale sans justification. Cette proposition représente un coût permanent de plus de 41 000 \$ par année ou 0,01 % de la base salariale du groupe SV.

En ce qui a trait à la proposition de l'agent négociateur concernant les congés annuels, l'employeur est d'avis que l'article 37, le paragraphe 37.06, de la convention collective du groupe SV (ci-dessous) s'applique déjà aux gardiens de phares et qu'elle est suffisante.

37.06 L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice « F » - Groupe gardiens de phares (LI): dispositions particulières au groupe et taux de rémunération - Prime supplémentaire

Proposition du syndicat
<p>Prime supplémentaire</p> <p>a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare : Phares non saisonniers Phares à 1 et 2 employé-e-s : 2-374 2 800 \$ Phares à 4 employé-e-s : 2 032 2 400 \$</p>
Mouvement de l'employeur (compris dans son offre globale initiale)
<p><i>Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en oeuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ce changement entrera en vigueur conformément aux échéanciers de mise en oeuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</i></p> <p>Prime supplémentaire</p> <p>a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :</p> <p style="padding-left: 40px;">Phares non saisonniers</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Phares à 1 et 2 employé-e-s : 2-374 2 535 \$ 2. Phares à 4 employé-e-s : 2-032 2 172 \$

Remarques

L'agent négociateur cherche à augmenter la prime supplémentaire du Groupe gardiens de phares (LI) dans les phares non saisonniers - de 2 231 \$ à 2 800 \$ et de 2 032 \$ à 2 400 \$.

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification appuyant une telle augmentation, qui correspondrait à 55 000 \$ ou 0,01% de la base salariale du groupe SV.

En revanche, **dans le contexte d'un règlement négocié**, l'employeur propose les augmentations mentionnées ci-dessus. L'employeur considère que sa proposition est raisonnable et équitable surtout si l'on considère que cette prime supplémentaire a été augmentée lors de la dernière ronde de négociations collectives.

L'employeur propose qu'une telle augmentation répondrait à la proposition de l'agent négociateur d'augmenter la prime supplémentaire des gardiens de phares.

Appendice « F » – Groupe gardiens de phares (LI), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « C » – Logement et services**Proposition du syndicat****NOUVEAU – Prime de service dans un phare sans personnel de roulement**

- a. Les gardiens de phare ont droit à une indemnité mensuelle de trois cent cinquante-deux dollars et trente-cinq cents (352,35 \$) pour chaque mois où ils sont affectés à un phare sans personnel de roulement.**

Remarques

L'agent négociateur propose une nouvelle prime mensuelle de service non par roulement des gardiens de phares de 352,35 \$ pour chaque mois pendant lequel l'employé est affecté à un phare sans personnel de roulement.

L'employeur estime que cette nouvelle prime serait versée à tous les employés de la classifiés LI qui travaillent à temps plein et habitant à un phare. Cela s'appliquerait à environ 50 gardiens de phares et, puisqu'ils habitent à temps plein dans ce phare, le montant s'élèverait à 247 350 \$ chaque année. L'employeur comprend également que cette prime s'ajouterait à la prime supplémentaire des gardiens de phares établie.

L'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas établi un besoin ou un problème qui justifierait cette nouvelle disposition coûteuse. Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice « F » – Groupe gardiens de phares (LI), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « D » - Indemnité de services météorologiques

Proposition de l'employeur	
Annexe « D » - Indemnité de services météorologiques	
<i>L'employeur propose que cette annexe soit supprimée de même que le paragraphe 5.02 qui y fait référence.</i>	
5.02 La formule qui sert à calculer les primes pour observations météorologiques et autres observations semblables est maintenue pour la durée de la présente convention. Cependant le paragraphe 36.09 de l'article 36 ne s'applique pas.	
Annexe « D » : Indemnité de services météorologiques	
La présente annexe confirme la formule concernant les observations météorologiques et les paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées.	
Formule	
Formule	41,46
Autres observations	
Anémomètre	80,96
Rapport climatique	123,10
Ballon-plafond	-80,96
Relevés d'insolation	41,05
Pluviomètre automatique	46,60
Même chose avec relevés	80,96
Température de l'eau	90,96
Même chose avec relevés	166,38
Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille six cent vingt-trois dollars (1 623 \$).	

Remarques

L'employeur cherche à supprimer l'Annexe D - Indemnité de services météorologiques car elle n'est plus en vigueur.

À l'heure actuelle, les gardiens de phares ne reçoivent pas cette indemnité, car elle ne fait plus partie de leurs responsabilités officielles ou des exigences liées au poste.

L'employeur propose respectueusement aux parties de supprimer cette disposition obsolète.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Administration générale – Heure de départ

Proposition du syndicat
6. Heure de départ NOUVEAU 6.07 Les parties conviennent que le cycle de travail prévu par le régime d'accumulation des jours de relâche sera d'une durée maximale de 28 jours.

Remarques

L'agent négociateur cherche à limiter les cycles de travail prévus par le régime d'accumulation des jours de relâche à un maximum de vingt-huit (28) jours.

Historiquement, la durée des cycles de travail était habituellement de 42 jours lors des voyages dans l'Arctique et de 28 jours pour le reste. Bien que récemment les Équipages de navires (SC) aient travaillé selon un cycle de quatre semaines (ou 28 jours), les clients (p.ex., Ressources naturelles Canada, Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS)) exigent parfois un cycle de travail de plus de 28 jours en fonction de l'endroit et du moment où se déroulent leur programme de recherche.

L'employeur a donc besoin de flexibilité continue en ce qui a trait à la planification et la durée du cycle de travail de l'équipage afin de répondre aux exigences du client et du programme (p.ex., lieu, temps nécessaire).

De plus, l'employeur soutient qu'il serait extrêmement inapproprié pour les parties de négocier une telle disposition opérationnelle et de l'inclure dans la convention collective puisqu'elle pourrait limiter la capacité de l'employeur à gérer ses opérations et à attribuer des tâches en fonction des nécessités du service, ce qui constitue une prérogative de gestion aux termes de l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

L'employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Administration générale – Repas et logement

Proposition du syndicat

7. Repas et logement

7.01 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire muni d'une cuisine et de logements, il ou elle a droit aux repas et au logement, sauf stipulations contraires énoncées au paragraphe 7.02.

7.02 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 7.01 ne sont pas disponibles et que l'employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, **l'employé-e doit être en déplacement conformément à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte; au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;**
- b. lorsque le navire est à son port d'attache, **l'employé-e doit être en déplacement conformément à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte. à treize dollars (13 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.**

Remarques

L'agent négociateur a proposé les modifications suivantes :

- lorsqu'un navire n'est pas à son port d'attache, l'employé est en déplacement, conformément à la Directive sur les voyages du CNM, et au lieu de se faire rembourser les frais raisonnables pour les repas et le logement, l'employé sera admissible aux taux du CNM; et
- lorsque le navire est au port d'attache, augmenter l'indemnité de repas de 13 \$ ou 14 \$ par jour aux taux du CNM (p. Ex., petit déjeuner, dîner et souper).

Il faut noter que durant la dernière ronde de négociations collectives, les parties ont convenu d'augmenter les valeurs comprises dans l'alinéa 7.02 b. - pour qu'ils passent de 10,50 \$ à 13 \$ pour les jours de travail de moins de 12 heures et de 11,50 \$ à 14 \$ pour les jours de travail de 12 heures ou plus.

Conformément à l'appendice C de la Directive sur les voyages du CNM
(1^{er} octobre 2022) :

	\$ Canadien (taxes comprises)			
	Canada & É-U	Yukon & Alaska	T.N.-O.	Nunavut
Indemnité pour logements particuliers non commerciaux	50,00	50,00	50,00	50,10
Petit déjeuner – 100% (jusqu'au 30 ^e jour)	22,80*	23,35	25,55	29,25
Déjeuner – 100% (jusqu'au 30 ^e jour)	23,05*	21,45	31,00	35,50
Dîner – 100% (jusqu'au 30 ^e jour)	56,60*	61,85	66,35	94,55
Indemnité de faux frais – 100% (jusqu'au 30 ^e jour)	17,30*	17,30	17,30	17,30
Repas et faux frais – 100 % (jusqu'au 30 ^e jour)	119,75	123,95	140,20	176,60

* NOTE: Se référer à l'appendice D pour les États-Unis d'Amérique (en dehors des États-Unis continentaux UNIQUEMENT: Guam, Hawaii, Mariannes du Nord, Puerto Rico et les Îles Vierges) pour les indemnités de repas et de faux frais payées en devises américaines.

L'employeur fait valoir que les dispositions actuelles sont équitables. Lorsqu'ils ne sont pas au port d'attache, les employés obtiennent un remboursement des frais réels et raisonnables liés aux repas et à l'hébergement. Lorsqu'ils sont au port d'attache, un employé reçoit une indemnité de 13 \$ par jour en remplacement des repas et du logement pour un jour de travail normal de moins de 12 heures, et 14 \$ par jour en remplacement des repas et du logement pour un jour de travail normal de 12 heures ou plus.

L'employeur soutient que les dispositions actuelles permettent un équilibre – équitables pour les employés et raisonnables pour les contribuables.

Les repas et le logement offert aux membres du groupe SC cadrent avec ceux des membres du groupe Officiers de navire (SO). L'agent négociateur propose une augmentation très couteuse des dispositions sans offrir une justification suffisante.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur cherche à maintenir le statu quo en ce qui concerne ces dispositions et demande à la Commission que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Jours fériés payés

Proposition du syndicat

NOUVEAU – Jours fériés payés

Lorsqu'un changement d'équipage coïncide avec un des jours fériés payés énumérés à l'article 32, les équipages arrivants et partants et sont payés à temps double (2 x) pour toutes les heures travaillées.

Remarques

L'agent négociateur cherche à ajouter une nouvelle disposition dans la convention collective du groupe SV qui offrirait un tarif double (2x) pour toutes les heures travaillées par les membres des équipages entrants et sortants lorsqu'un changement d'équipage coïncide avec un jour férié désigné payé. Une nouvelle disposition comme celle-ci ne cadrerait pas avec les dispositions offertes aux employés dans la convention collective du groupe SC ou d'autres conventions de l'administration publique centrale (p.ex., Officiers et officières de navire (SO)).

La journée de travail de la plupart des équipes du groupe SC commence à midi (changement d'équipage). Pour les employés qui commencent à travailler / changent d'équipage à midi, la définition de « jour férié » de l'appendice G serait appliquée.

1. Interprétations et définitions

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

[...]

b. « jour »

en désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est tenu d'exécuter les fonctions de son poste, et commence :

i. à l'heure désignée du changement d'équipe pour les opérations visées à l'annexe « B », Régime traditionnel, à l'annexe « C », Régime de travail basé sur une moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'annexe « D », Régime de travail basé sur quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'annexe « E », Régime d'accumulation des jours de relâche.

ii. 0 h 1 pour toutes les autres opérations.

Les membres du groupe Équipages de navires (SC) sont rémunérés conformément aux annexes appropriées associées à leur régime d'équipage.

- Annexe B : Régime de travail traditionnel
- Annexe C : Régime de travail basé sur une moyenne de 42 heures
- Annexe D : Régime de travail basé sur une moyenne de 46,6 heures
- Annexe E : Régime d'accumulation des jours de relâche

L'employeur comprend que la proposition de l'agent négociateur ciblait principalement les systèmes ayant des changements d'équipage en milieu de journée (annexe D et E). Suite à l'examen des libellés des annexes D et E, l'employeur se demande si les dispositions proposées par l'agent négociateur représenteraient une diminution par rapport aux dispositions actuelles.

Compte tenu des incohérences des libellés de la convention collective du groupe SV et dans l'ensemble de l'administration publique centrale ainsi que des conséquences négatives imprévues possibles, l'employeur demande respectueusement que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Congé payé pour obligations familiales**Proposition du syndicat****NOUVEAU – Congé payé pour obligations familiales**

Les employé-e-s qui ont recours aux dispositions de l'article 46 : Congé payé pour obligations familiales, doivent écouler leurs crédits selon les modalités suivantes :

- 1. si l'employé-e veut prendre un congé prévu à l'article 46 correspondant à une partie égale ou inférieure à un quart de travail complet, l'employeur déduit le nombre d'heures effectivement utilisées de sa banque de congés; ou**
- 2. si l'employé-e veut prendre un congé prévu à l'article 46 dont la durée correspond à un quart de travail complet, l'employeur déduit un maximum de huit (8) heures de congé de ses crédits de congés prévus à l'article 46.**

Remarques

L'agent négociateur a proposé des modifications importantes à l'application du congé payé pour obligations familiales pour le groupe Équipages de navires.

Article 46 : le congé payé pour obligations familiales et particulièrement la clause 46.02 fournissent des congés payés pour obligations familiales qui cadrent avec la semaine normale de travail. Par exemple, les personnes qui effectuent une semaine normale de travail de 37,5 heures pourraient être admissibles à jusqu'à 37,5 heures de congés non payés pour obligations familiales, les employés dont la semaine de travail est de 46,6 heures seraient admissibles à 46,6 heures de congé, etc.

Pour ces employés du groupe Équipages de navires, l'agent négociateur propose de limiter l'utilisation du congé à un maximum de 8 heures même si l'employé est absent en vertu de ce type de congé pour une journée entière de travail.

Si cela était accepté, plutôt que de recevoir la même proportion de ce type que les autres employés, ils en recevraient beaucoup plus. Par exemple, un employé assigné à un régime d'équipage d'accumulation des jours de relâche avec un horaire de travail hebdomadaire normal de 40 heures – horaire de travail normal de 12 heures, avec un maximum de 8 heures de congé payé pour obligations familiales par horaire de travail normal obtiendrait en réalité plus de 20 heures supplémentaires de congé payé pour obligations familiales.

Un tel changement pourrait engendrer des coûts importants et représenter une dérogation substantielle par rapport à ce qui est fourni à d'autres employés couverts par la convention collective du groupe SV et d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

Compte tenu de ce qui précède, et en notant que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification appuyant cette modification coûteuse, l'employeur demande respectueusement que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « G » - Indemnités spéciales

Proposition du syndicat
<p>NOUVEAU – Indemnité de service en mer</p> <p>Tous les employé-e-s en service en mer reçoivent une indemnité de 800 \$ pour chaque mois durant lequel un employé ou une employé-e a passé-e un minimum de deux (2) jours consécutifs en mer.</p>
<p>Mouvement de l'employeur (compris dans son offre globale initiale)</p>
<p><i>Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</i></p> <p>Annexe « G » : Indemnités spéciales</p> <p>Les équipages de navires qui ont une formation spécialisée et des qualifications spéciales ont droit aux indemnités suivantes s'ils se conforment aux critères qui y sont rattachés.</p> <p>Indemnité de spécialiste en sauvetage</p> <p>L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent soixante-quinze dollars (175 \$) quatre-vingt-sept (187\$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.</p>

Remarques

Nouveauté – Indemnité de service en mer

L'agent négociateur cherche à introduire une indemnité de mer pour tous les employés classifiés Équipages de navires. Conformément à la proposition, tous les employés navigants en mer auraient droit à une indemnité de 800 \$ pour chaque mois où ils auraient passé au moins deux (2) jours consécutifs en mer.

Habituellement, la plupart Équipages de navires passent au moins deux (2) jours consécutifs en mer chaque mois, avec quelques exceptions pour la formation et des congés. Par conséquent, il s'agirait d'une indemnité annuelle de 9 600 \$ représentant 17,4 M\$ ou 2,2 % de la base salariale du groupe SV.

Comme le suggère le nom de ce sous-groupe, le fait d'être sur un navire fait partie des fonctions habituelles des membres du groupe Équipages de navires. Habituellement, une indemnité est fournie pour les activités, les tâches, les situations, etc. qui sont au-delà.

Compte tenu de ce qui précède, et compte tenu du fait que l'agent négociateur n'a pas reçu de justification appuyant cette modification coûteuse, l'employeur demande respectueusement que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport.

Indemnité de spécialiste en sauvetage

La Garde côtière canadienne (GCC) exige que les employés soient certifiés comme Spécialistes en sauvetage pour s'acquitter de leurs responsabilités conformément au Programme national de recherche et de sauvetage (NRS). Les objectifs du programme NRS sont de réduire au minimum les décès, les blessures, les dommages matériels et les risques environnementaux. Les spécialistes en sauvetage agissent comme paramédicaux en mer. Environ 600 employés du groupe SC sont nécessaires pour assurer que des employés possédant ces compétences indispensables sont disponibles à bord des navires.

À l'heure actuelle, le taux de roulement pour ce rôle volontaire entraîne des coûts de formation et des défis opérationnels élevés. Pour soutenir l'atténuation de ce problème, l'employeur cherche à augmenter cette indemnité mensuelle afin qu'elle passe de 175 \$ à 187 \$.

L'employeur demande respectueusement que cette proposition soit incluse dans le rapport.

Appendice « G » – Groupe équipages de navires (SC), dispositions particulières et taux de rémunération - Annexe « I » – Formation**Proposition du syndicat****Annexe « I » : Formation**

La présente annexe s'applique à la formation des employé-e-s visés aux annexes C, D et E.

Définition

Par formation, on entend toute activité que l'employeur juge nécessaire pour aider l'employé-e à s'acquitter des fonctions qui lui ont été attribuées, **ou de sa promotion professionnelle.**

Les activités suivantes sont considérées comme des activités de formation :

- a. un cours donné par l'employeur,
- b. un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé-e.

Sur demande écrite de l'employé-e et sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut obtenir un congé pour formation. L'employeur doit répondre aux demandes par écrit dans les trente (30) jours suivant leur réception. Les refus doivent être justifiés de façon détaillée. Aucune demande ne sera refusée sans motif raisonnable.

La formation peut être à court terme ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que la formation à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

Formation à court terme

Pendant la formation à court terme, l'employé-e respecte son « cycle de travail » normal. Lorsque l'employé-e doit suivre de la formation pendant la période normalement hors service de son cycle de travail, il ou elle est rémunéré au taux normal.

Formation à long terme

Pendant la formation à long terme, l'employé-e cesse temporairement d'être assujetti à son régime de travail, et il ou elle est rémunéré conformément à l'annexe « B ».

Autre

L'employé-e en formation visé à l'annexe « B » est rémunéré au taux normal pendant la formation prévue.

On rembourse à l'employé-e en formation toutes ses dépenses de voyage raisonnables.

Remarques

En proposant d'apporter des modifications à la définition, l'agent négociateur cherche à élargir la portée de cette annexe pour qu'elle comporte la promotion professionnelle.

L'employeur soutient qu'il existe déjà des dispositions dans la convention collective du groupe SV qui abordent la promotion professionnelle, y compris l'article 53, congé de promotion professionnelle payé. Il faut noter que les parties ont des propositions en attente en lien avec cet article.

De plus, l'agent négociateur cherche à établir des paramètres stricts pour les réponses de l'employeur aux demandes de congé de promotion professionnelle payé.

Compte tenu de l'engagement de l'employeur d'offrir une formation continue aux Équipages de navires, il y a déjà des pratiques bien établies en ce qui concerne les demandes des employés. En lien avec le cycle de gestion du rendement et la planification de l'effectif, la gestion examine les demandes et les plans de formation qui tiennent compte des besoins opérationnels, à l'offre en matière de formation (des fournisseurs internes et externes, comme la Marine Institute), aux exigences en matière de renouvellement d'attestations, aux horaires, aux programmes planifiés, à la logistique, etc.

Malgré qu'il soit pratique courante de répondre aux demandes par écrit, on peut avoir besoin de plus de 30 jours pour répondre en raison des considérations mentionnées précédemment.

Compte tenu de ce qui précède, et en notant que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification appuyant cette modification, l'employeur demande respectueusement que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport.

Diverses propositions relatives à - Définition de rémunération Appendices B, C, D et E

Proposition de l'employeur
<p>Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier Interprétation et définitions</p> <p>Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :</p> <p>a. « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier; « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A » et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance et/ou la prime de formation des détenus; « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).</p>
<p>Appendice « C » Services divers</p> <p>Interprétation et définitions</p> <p>Aux fins du présent appendice :</p> <p>a. « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée du travail quotidienne; « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5). « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A ».</p>
<p>Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes</p> <p>Interprétations et définition</p> <p>1.01 Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :</p> <p>a. « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier; « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5); « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176). « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A ».</p>
<p>Appendice « E » Services hospitaliers</p>

Interprétation and définitions

Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

« **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A » ~~et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance.~~

Remarques

L'employeur cherche à modifier ou ajouter la définition de « rémunération » dans les appendices B, C, D et E afin qu'elle cadre avec le protocole d'entente (pièce 23) qui a été signé par les parties le 10 avril 2018. Le but de cette proposition est d'offrir des précisions sans avoir l'intention de modifier la portée, la valeur ou l'intention des dispositions ciblées.

Compte tenu de la divergence des définitions joint aux éléments du protocole d'entente mentionnés précédemment, cela soulève plusieurs questions et entraîne un risque d'incohérence dans l'application. L'employeur estime que les parties devraient saisir cette occasion de clarifier les définitions de la rémunération pour s'assurer que les dispositions sont claires pour les intervenants (y compris les employés, les gestionnaires, les ministères et le centre de paye).

Contexte

Conformément à la convention collective du groupe SV, certains groupes sont admissibles à une prime de surveillance et/ou une prime de formation des détenus :

Groupes SV	Prime de surveillance	Prime de formation des détenus
Manœuvres et hommes de métier (GL)	✓	✓
Services divers (GS)	✓	✓
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)		✓
Services hospitaliers (HS)	✓	

Protocole d'entente (PE)

Le 10 avril 2018, les parties ont signé un PE portant sur le calcul de la prime de surveillance et de la prime de formation des détenus afin de résoudre un grief de principe qui n'a pas été finalisé lors des négociations sur la convention collective (pièce 24).

Ce PE porte sur la méthode de calcul de la prime de surveillance et de la prime de formation des détenus et sur la façon dont ces primes sont utilisées ou non pour déterminer le nouveau taux de rémunération aux fins de nomination (mutations ou

promotions). Le PE signé le 10 avril 2018, indique que la prime de surveillance et la prime de formation des détenus doivent être retirées du calcul du taux de rémunération de base.

Grief de principe

En 2013, il a été porté à l'attention de l'employeur que les ministères ne calculaient pas de façon uniforme la prime de surveillance et la prime de formation des détenus aux fins de nomination. En septembre 2013, après les discussions avec les ministères, l'employeur a émis un bulletin d'information expliquant la méthode utilisée pour calculer la prime de surveillance et la prime de formation des détenus afin de déterminer si une nomination est une promotion ou une mutation (pièce 25). Le bulletin d'information indiquait que le calcul des taux de rémunération inclurait la prime de surveillance et la prime de formation des détenus.

Peu après, l'AFPC a déposé un grief de principe concernant le contenu du bulletin et la méthode de calcul. Les parties ont convenu de travailler ensemble pour élaborer un PE qui établirait une seule méthode de calcul pour tous les groupes de la convention collective SV.

Conformément au protocole d'entente, l'employeur a diffusé un bulletin d'information à jour en 2018 pour informer les ministères que la méthode de calcul avait changé pour les mutations et les promotions (pièce 26). L'agent négociateur a transmis un communiqué à ses membres pour les informer du changement et leur indiquer qu'ils auraient 120 jours pour fournir les renseignements précis requis pour demander un nouveau calcul. Le 25 septembre 2019, l'employeur a informé l'agent négociateur que tous les paiements conformes au protocole d'entente étaient complétés.

Définition de « rémunération »

Afin d'assurer l'harmonisation de la convention avec le PE signé par les parties en avril 2018, et pour éviter toute mauvaise compréhension ou application à l'avenir, l'Employeur propose :

- de retirer la prime de formation des détenus et la prime de surveillance de la définition de rémunération pour le groupe GL (appendice B);
- d'ajouter une définition de rémunération pour les groupes GS (appendice C) et HP (appendice D);
- de retirer la prime de surveillance de la définition de rémunération pour le groupe HP (appendice E).

L'employeur demande à la Commission de recommander ce changement dans son rapport.

Diverses propositions relatives à la période d'avis pour les changements de postes prévus

Appendices (A, B, C, D, E, G)

Proposition de l'employeur
<p>Appendice « A » Pompiers</p> <p>Généralités</p> <p>2.05</p> <p>a. L'Employeur affiche une liste des tours de service dans chaque caserne de pompiers huit (8) jours d'avance. Si, par suite d'une modification de la liste des tours de service, un employé-e est muté dans un autre groupe avec un préavis de moins de quatre-vingt-seize (96) soixante-douze (72) heures de l'heure de commencement du premier (1^{er}) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste assumé selon l'horaire de son nouveau groupe. L'exécution des postes subséquents de l'horaire de son nouveau groupe est rémunérée au taux de rémunération horaire.</p>
<p>Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier</p> <p>Durée du travail et heures supplémentaires</p> <p>1.04 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours quatre (4) jours :</p> <p>a. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal ; conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré conformément au paragraphe 2.07.</p>
<p>Appendice « C » Services divers</p> <p>Généralités</p> <p>2.03 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours quatre (4) jours :</p> <p>a. est rémunéré à taux et demi (1 1/2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. pour le premier (1^{er}) poste complet exécuté selon le nouvel horaire, si la nouvelle heure de début du poste de l'employé-e précède ou suit par au moins quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste ; ii. pour les heures effectuées durant le premier (1^{er}) poste du nouvel horaire qui se situent en dehors des heures de son ancien poste prévu à l'horaire, si la nouvelle heure de début du poste prévu à l'horaire de l'employé-e précède ou suit par moins de quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste.

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes**Généralités****3.04**

- b. lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de ~~sept (7) jours civils~~ **quatre (4) jours** avant le début du poste modifié, il ou elle est rémunéré pour le premier (1^{er}) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention.

Appendice « E » Services hospitaliers**Durée du travail**

1.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de ~~sept (7) jours~~ **quatre (4) jours** à l'avance d'une modification de son poste dans l'horaire, il ou elle touche un taux majoré calculé à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

Appendice « G » Équipages de navires**Annexe « E » : Régime d'accumulation des jours de relâche****1. Généralités**

- d. L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de ~~quatorze (14) jours~~ **sept (7) jours**.

Remarques

L'employeur propose de réduire la période d'avis pour les changements de postes dans les divers appendices. Les périodes d'avis actuelles sont trop longues sur le plan opérationnel, ce qui nuit à la capacité des gestionnaires de gérer leur personnel avec souplesse.

La période d'avis plus courte proposée est aussi avantageuse pour les employés, car elle offre une plus grande marge de manœuvre pour l'acceptation de certaines demandes de dernière minute, comme des demandes de congé.

L'employeur demande donc à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Partie V : définition du groupe Services de l'exploitation (SV)

Définition du groupe Services de l'exploitation (SV)

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection de machines, d'équipement, de véhicules et d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les navires, les installations fixes ou flottantes, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; et la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

1. nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie, et nettoyage de l'équipement de laboratoire;
2. patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte, et pour assurer le bien-être d'autrui;
3. réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures;
4. prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de passagers, de clients, de patients, d'invités ou de touristes;
5. prestation de soins aux patientes et patients et de services d'appui à la santé n'exigeant pas les qualifications d'une infirmière ou d'un infirmier licencié, d'un ou d'une thérapeute de réadaptation ou d'un ou d'une physiothérapeute;
6. prestation d'une aide usuelle aux pathologistes, aux dentistes, aux infirmières et infirmiers, aux thérapeutes et aux techniciennes et techniciens de laboratoire;
7. prestation de services de protection contre les incendies et de prévention des incendies et d'activités de sauvetage dans les aéroports par des membres en règle des services d'incendie;
8. inspection, installation, manœuvre, entretien ou réparation d'instruments, d'équipement et de machines spécialisés ou non utilisés pour les activités ci-après ou en rapport avec ces activités : production de chaleur, d'électricité, de réfrigération ou de climatisation; épuration et évacuation des eaux usées; approvisionnement en eau et traitement de l'eau; navigation marine; et manutention et entreposage de carburants et de lubrifiants;
9. manœuvre et entretien de l'équipement d'un phare, et entretien des bâtiments, des débarcadères ou des terrains connexes;
10. manœuvre et maintenance de navires dont l'équipage est composé de civils, y compris d'installations flottantes et d'équipement connexe, et activités à l'appui de programmes comme le mouillage de bouées, l'application de la législation sur les pêches et les opérations de secours;

11. fabrication, transformation, entretien ou réparation de bâtiments, de structures, de routes ou d'autres installations;
12. installation, exploitation, entretien ou réparation d'équipement, de systèmes de distribution ou de véhicules;
13. production de pièces, de prototypes ou d'autres articles;
14. culture de terrains, de jardins, et d'autres terres, ou multiplication de plantes;
15. soin et alimentation d'animaux;
16. réalisation d'activités de leadership qui requièrent l'inspection de travaux de construction pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes ou aux spécifications établies lorsque les activités ci-après sont primordiales :
 - a. jouer le rôle de représentant ou représentante de l'architecte ou de l'ingénieur ou de l'ingénieure sur le chantier de construction pour le travail exécuté à contrat, avec comme responsabilité de vérifier, avant l'envoi des paiements périodiques, que les travaux ont été exécutés conformément à une entente et que l'entrepreneur ou l'entrepreneure a respecté toutes les exigences obligatoires;
 - b. jouer le rôle d'inspecteur ou d'inspectrice pour le compte du ou de la gestionnaire des biens, avec comme responsabilité d'examiner les structures et de recommander les travaux à faire pour assurer leur maintenance, et de recommander l'acceptation ou le rejet du travail exécuté;
17. pesée et échantillonnage du grain, utilisation d'équipement et de machines agricoles, et réalisation d'activités connexes;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées;
19. exercice de leadership pour des services d'imprimerie liés à la production et à la reliure de textes et d'illustrations au moyen de diverses techniques utilisées dans l'imprimerie et dans les milieux directement connexes.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

1. garde et surveillance des détenus et détenues dans les établissements du Service correctionnel du Canada;
2. garde et surveillance des détenus et détenues, en vertu d'un certificat de sécurité délivré en application de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* dans des centres de surveillance ou établissements de détention fédéraux;
3. planification, élaboration, coordination ou contrôle de programmes de prévention des incendies à l'échelle du pays, d'une région ou d'un district;
4. élaboration et rédaction de spécifications en vue de l'acquisition de ressources, de matériel et d'équipement pour des services de sauvetage, de prévention des incendies et de protection contre les incendies;
5. étude de problèmes relatifs à l'approvisionnement en eau potable, de méthodes d'épuration des eaux usées, de la mécanique et du rendement de moteurs thermiques, du rendement thermique comparatif de combustibles, ou des aspects

- techniques de l'épuration, de la manutention et de l'entreposage des combustibles liquides et des lubrifiants;
6. réalisation d'essais de mise au point sur des appareils à pression, pompes, compresseurs, moteurs thermiques, turbines et autres installations de machines fixes;
 7. établissement des pratiques et procédures générales à appliquer dans les phares;
 8. réparation, modification et réfection des navires et de leur équipement;
 9. manœuvre, commande et contrôle de navires, d'installations flottantes et d'équipement connexe nécessitant un certificat de compétence ou une connaissance approfondie de la manœuvre d'un navire;
 10. prestation de services d'imprimerie nécessitant également l'exercice d'un certain niveau de leadership.

Norme de qualifications

Aucune norme de qualification n'est prescrite pour les postes du groupe professionnel Services de l'exploitation, mais les gestionnaires peuvent établir les qualifications qu'ils jugent nécessaires pour la nomination ou le déploiement.

Le tableau Ellis (un tableau comparatif des programmes de formation des apprentis à travers le Canada) peut aider les gestionnaires à établir des qualifications en matière d'éducation et/ou de certification professionnelle pour les postes pour lesquels ils estiment qu'une formation professionnelle est nécessaire. Le graphique donne un aperçu interprovincial des 13 systèmes d'apprentissage canadiens et est un produit clé qui fournit aux gouvernements, à l'industrie et aux établissements d'enseignement des données sur les métiers désignés, plus spécifiquement sur la formation, la certification, les exigences en matière d'éducation / d'admission et le processus d'évaluation et d'accréditation des acquis. Le graphique est produit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui représente un partenariat entre les gouvernements provincial, territorial et fédéral.

Des alternatives éducatives reconnues par les provinces / territoires pour l'accès à leurs programmes d'apprentissage peuvent être acceptées pour les postes de ces classifications.

Pompiers (FR)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la protection de structures du gouvernement, dont les immeubles.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

8. prestation de services de protection contre les incendies et de prévention des incendies et d'activités de sauvetage dans les aéroports par des membres en règle des services d'incendie;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

3. planification, élaboration, coordination ou contrôle de programmes de prévention des incendies à l'échelle du pays, d'une région ou d'un district;
4. élaboration et rédaction de spécifications en vue de l'acquisition de ressources, de matériel et d'équipement pour des services de sauvetage, de prévention des incendies et de protection contre les incendies;

Manœuvres et hommes de métier (GL)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection de machines, d'équipement, de véhicules et d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les navires, les installations fixes ou flottantes, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

11. fabrication, transformation, entretien ou réparation de bâtiments, de structures, de routes ou d'autres installations;
12. installation, exploitation, entretien ou réparation d'équipement, de systèmes de distribution ou de véhicules;
13. production de pièces, de prototypes ou d'autres articles;
14. culture de terrains, de jardins, et d'autres terres, ou multiplication de plantes;
15. soin et alimentation d'animaux;
16. réalisation d'activités de leadership qui requièrent l'inspection de travaux de construction pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes ou aux spécifications établies lorsque les activités ci-après sont primordiales :
 - a. jouer le rôle de représentant ou représentante de l'architecte ou de l'ingénieur ou de l'ingénieure sur le chantier de construction pour le travail exécuté à contrat, avec comme responsabilité de vérifier, avant l'envoi des paiements périodiques, que les travaux ont été exécutés conformément à une entente et que l'entrepreneur ou l'entrepreneure a respecté toutes les exigences obligatoires;
 - b. jouer le rôle d'inspecteur ou d'inspectrice pour le compte du ou de la gestionnaire des biens, avec comme responsabilité d'examiner les structures et de recommander les travaux à faire pour assurer leur maintenance, et de recommander l'acceptation ou le rejet du travail exécuté;
17. pesée et échantillonnage du grain, utilisation d'équipement et de machines agricoles, et réalisation d'activités connexes;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe.

GL-AIM

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Entretien d'aéronefs (GL-AIM)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien de moteurs d'aéronef, de mécanicien d'aéronef, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-AMW

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Fabrication de munitions (GL-AMW)

Exécuter ou superviser l'exécution de fonctions qui consistent à manipuler, à examiner, à réparer, à modifier, à inspecter ou à détruire des munitions et leurs éléments, ou qui exigent de faire l'essai de munitions et de leurs éléments ou d'y participer. Le travail est ordinairement accompli dans un magasin ou un dépôt de munitions, où l'on court de grands risques, ou dans un champ d'essai de munitions.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois d'assembleur et gardien de munitions, de préposé aux stocks de munitions, d'inspecteur de la qualité et de la sûreté des munitions, et de superviseur de la production et de l'entreposage de munitions.

Sont exclus de ce sous-groupe tous les postes dans lesquels :

- l'entreposage, la manutention ou la distribution de munitions est de première importance et lorsque les munitions sont pour armes portatives seulement;
- l'entretien d'immeubles et d'autres bâtiments est de première importance;
- la supervision d'emplois qui ne sont pas inclus dans le présent sous-groupe est de première importance.

GL-COI

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Inspection de la construction (GL-COI)

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent l'inspection de travaux de construction, pour s'assurer qu'ils répondent aux normes prescrites ou qu'ils sont conformes aux devis descriptifs, lorsque l'inspecteur n'exerce aucune supervision sur les travailleurs qui exécutent les travaux inspectés, et où les fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- agir à titre de représentant de l'architecte ou de l'ingénieur sur le chantier où l'on exécute des travaux aux termes d'un contrat d'entreprise, ce qui comporte la responsabilité de s'assurer que les travaux avancent selon les termes du contrat et que l'entrepreneur satisfait à toutes les exigences statutaires avant que soient versés les paiements provisoires, ou;
- remplir les fonctions d'un inspecteur au service de la gestion des biens, ce qui comporte la responsabilité d'examiner le travail et de recommander les travaux qu'il faut entreprendre pour maintenir les structures en bon état, ainsi que la responsabilité de recommander à la direction d'accepter ou de refuser le travail.

Superviser des travailleurs qui exécutent les fonctions d'un nombre de sous-groupes de métiers spécialisés de construction, ce qui suppose une connaissance suffisante de chacun des métiers supervisés (selon la définition figurant dans la norme d'évaluation des emplois) pour s'assurer que les principes et méthodes sont suivis, et que la qualité du travail est à la hauteur des normes professionnelles acceptées.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois d'inspecteur de la construction, de contremaître de la construction et de l'entretien et de superviseur de métiers de construction polyvalent aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Postes exclus

Sont exclus de ce sous-groupe tous les postes dont les fonctions et responsabilités fondamentales sont incluses dans la définition d'un autre sous-groupe du groupe Manœuvres et hommes de métier.

GL-EIM

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Installations électriques et entretien (GL-EIM)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de réparateur d'instruments électriques, de réparateur d'appareils électriques, d'électricien, de poseur de lignes d'électricité, de réparateur de lignes, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-ELE

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Fonctions élémentaires (GL-ELE)

Accomplir ou superviser des tâches routinières, lorsqu'il n'est pas nécessaire de s'en tenir à des normes ou des exigences rigides, et lorsqu'il n'est laissé aucune ou presque aucune latitude pour l'exercice du jugement. Le travail comprend la surveillance et l'ajustement mineur de machines et d'appareils qui n'exigent aucun montage précis.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de manœuvre, de superviseur d'un service de manœuvres, de préposé à la lubrification, de conducteur de marteau pneumatique, de conducteur de bétonnière et tous les aides (métiers).

GL-GHW

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Manutention et pesage de céréales (GL-GHW)

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent le pesage officiel de grains, céréales et produits secondaires ou le fonctionnement de machines et d'appareils situés dans les élévateurs à grains du secteur public, ou l'inspection de transporteurs et d'appareils utilisés dans la manutention et le traitement de grains, céréales et produits secondaires dans les élévateurs de grains des secteurs privé et public.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de peseur adjoint, de superviseur au nettoyage de grains, de déchargeur de véhicules de transport, de manutentionnaire de grains, de balayeur, de peseur de céréales, d'ouvrier d'élévateur, d'ouvrier de galerie, d'échantillonneur de grains, de contremaître en chef et de distributeur.

Sont exclus de ce sous-groupe tous les postes dans lesquels l'entretien de machines est de première importance.

GL-INM

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Entretien d'instruments (GL-INM)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de fabricant d'instruments, de mécanicien d'instruments, de mécanicien de balances, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-MAM

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Entretien de machines (GL-MAM)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien d'appareils de climatisation et de réfrigération, de mécanicien-ajusteur, de serrurier, d'installateur et de réparateur de brûleurs à mazout, de technicien de services dans des immeubles, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 5 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-MAN

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Manipulation (GL-MAN)

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent de la dextérité manuelle, de l'habileté dans l'emploi d'outils à main ou de dispositifs spéciaux pour travailler, déplacer, diriger ou placer des objets ou des matériaux, lorsqu'il faut faire preuve de jugement, dans une certaine mesure, pour choisir les outils, les objets ou matériaux appropriés, pour déterminer la méthode de travail et l'observation de la norme, et pour improviser dans des circonstances spéciales, bien que toutes ces exigences soient relativement évidentes. Le travail se fait souvent dans un endroit qui n'est pas conçu pour des machines et comporte surtout du travail d'établi et de charpente, de jardinage et de culture spéciale.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de bobineur, d'ouvrier agricole et vacher, de jardinier, d'ouvrier d'isolation, de poseur de tuyaux, de soudeur et d'ouvrier à l'entretien des canaux.

GL-MDO

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Conduite et fonctionnement de machines (GL-MDO)

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent la mise en marche, l'arrêt et l'ajustement des commandes de machines qu'il faut conduire ou diriger pour le transport de personnes, de marchandises, de terre ou d'autres matériaux.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de chauffeur d'autobus, de chauffeur, de conducteur de grues, de conducteur de pelles mécaniques, de conducteur de tracteurs et de chauffeur de camions.

GL-MOC

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Fonctionnement et surveillance de machines (GL-MOC)

Exécuter ou superviser des fonctions qui exigent le montage, la mise en marche, l'ajustement, la surveillance et l'arrêt de machines et d'appareils servant à fabriquer ou à transformer des matériaux ou des produits, ou à manœuvrer ou à surveiller des structures destinées à la navigation ou à d'autres fins, ou à assurer le fonctionnement réglementaire d'un système de navigation Loran ou Decca. Habituellement, le travail consiste à faire fonctionner et/ou contrôler le fonctionnement d'un seul type de machine ou d'appareil, et il faut choisir et installer les outils et les dispositifs de fixation,

observer le fonctionnement de la machine ou de l'appareil ainsi que plusieurs genres d'appareils indicateurs, faire les ajustements nécessaires selon des facteurs variables, tels que les changements de température, le débit des matériaux ou des objets, les angles de coupe et la synchronisation des signaux de radio, mettre en marche et faire fonctionner des génératrices auxiliaires, repérer les défauts des appareils et mettre en marche les appareils auxiliaires, retirer les matériaux ou produits d'une machine et vérifier leur exactitude, et effectuer des réparations secondaires à la machine et aux appareils. Beaucoup de latitude est laissée afin de permettre l'exercice du jugement pour déterminer la conformité aux normes.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de pontier, d'éclusier, d'opérateur de fourneau, d'opérateur de presse à découper, d'opérateur de laminoir et de guetteur d'oscilloscope.

GL-MST

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Usinage des métaux (GL-MST)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de machiniste, de machiniste d'entretien, de modelleur de prototype sur machines-outils, d'outilleur-matricieur, de régleur-conducteur de machines-outils, d'ouvrier de fabrication de machines, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Les emplois comportant l'usinage des plastiques ou des matières similaires sont inclus lorsqu'on utilise les méthodes appliquées à l'usinage des métaux.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés

des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-PCF

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Peinture et finissage de construction (GL-PCF)

Exécuter ou superviser des tâches qui consistent à appliquer de la peinture et des matières apparentées, dans des immeubles et autres structures, à l'aide de pinceaux et de pistolets automatiques, ou à faire les travaux de finissage de construction mentionnés dans la description des postes inclus, et exigeant des compétences normalement associées avec les aptitudes d'un compagnon.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de peintre-carrossier, de peintre au pinceau, de peintre d'enseignes, de plâtrier, de maçon, de briqueteur, de vitrier, de poseur de tuiles, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 6 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-PIP

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Tuyauterie (GL-PIP)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de tuyauteur, de tuyauteur-soudeur, de plombier, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers

spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-PRW

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Travail de précision (GL-PRW)

Exécuter ou superviser l'exécution de fonctions qui exigent une certaine dextérité manuelle, de l'adresse dans l'utilisation d'outils et d'accessoires selon les normes prescrites. Bien que les techniques et méthodes de travail soient établies, il faut mener son travail à bonne fin. Beaucoup de latitude est laissée afin de permettre l'exercice du jugement pour déterminer les méthodes de travail, choisir les outils et les matériaux et modifier les techniques selon les exigences des diverses tâches.

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de travailleur du cuir (prothèses), de cordonnier, de technicien dentaire, de rembourreur, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 5 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-SMW

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Tôlerie (GL-SMW)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de réparateur de carrosserie d'automobile, de tôlier, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 8 à 14 inclusivement.

Sont exclus de ce sous-groupe les emplois dont les fonctions comprennent l'installation et le fonctionnement de machines utilisées à la production en masse de pièces ou de produits de tôle.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-VHE

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Entretien de véhicules et de matériel lourd (GL-VHE)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois de mécanicien d'automobiles, de mécanicien de moteurs à essence, au diesel et au gaz propane, de mécanicien de matériel technique, de mécanicien d'alignement de roues, et leurs superviseurs aux niveaux de classification 8 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

GL-WOW

Définition du sous-groupe Manœuvres et hommes de métier - Menuiserie (GL-WOW)

Ce sous-groupe comprend entre autres des emplois d'ébéniste, de charpentier, de modeleur (bois), et leurs superviseurs aux niveaux de classification 9 à 14 inclusivement.

Métiers spécialisés, compagnons et postes supérieurs

L'exercice de l'exécution de fonctions qui exigent la fabrication, la transformation, l'inspection ou la réparation de matériaux, appareils, produits ou éléments de

construction, y compris le traçage du travail, le montage des appareils et l'utilisation d'outils et d'instruments de précision. Le travail exige l'application d'une somme de connaissances relatives aux matériaux, outils et principes associés aux métiers spécialisés et une connaissance complète des possibilités des machines, des propriétés des matériaux et des pratiques du métier. Les travailleurs planifient l'ordre des opérations successives, utilisent des manuels et des données techniques pour placer le travail, régler les machines, établir les points de repère, vérifier l'exactitude et assumer la responsabilité de l'achèvement de chaque tâche.

Services divers (GS)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à l'entretien et la protection de structures du gouvernement, dont les immeubles, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; et la prestation de services d'alimentation, de services personnels.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

1. nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie, et nettoyage de l'équipement de laboratoire;
2. patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte, et pour assurer le bien-être d'autrui;
3. réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures;
4. prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de passagers, de clients, d'invités ou de touristes;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

1. garde et surveillance des détenus et détenues dans les établissements du Service correctionnel du Canada;
2. garde et surveillance des détenus et détenues, en vertu d'un certificat de sécurité délivré en application de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* dans des centres de surveillance ou établissements de détention fédéraux;

GS-BUS

Définition du sous-groupe Services divers - Service d'entretien d'immeubles (GS-BUS)

Exécuter ou surveiller des travaux relatifs aux services de nettoyage, d'entretien et d'exploitation des immeubles ou relatifs aux soins ménagers d'ordre général et au nettoyage de laboratoires. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de

nettoyeur, concierge, liftier, gardien, aide de laboratoire et les postes connexes de surveillants.

GS-FOS

Définition du sous-groupe Services divers - Services alimentaires (GS-FOS)

Exécuter ou surveiller des travaux se rattachant à l'élaboration, la préparation et le service de repas. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de cuisinier, boucher, aide de cuisine, serveuse et les postes connexes de surveillants.

GS-LAS

Définition du sous-groupe Services divers - Services de buanderie (GS-LAS)

Exécuter ou surveiller des travaux de blanchissage, dégraissage, séchage et pressage des vêtements et de la lingerie, et des réparations ordinaires aux articles nettoyés. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de détacheur, trieur, blanchisseur, dégraisseur, buandière-couturière, presseur et les postes connexes de surveillants.

GS-MES

Définition du sous-groupe Services divers - Services de messagers (GS-MES)

Exécuter les tâches habituelles de levée et de livraison du courrier et des dossiers, et de la levée et de la livraison de courrier exprès, colis ou documents. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de messenger et messenger de confiance.

GS-MPS

Définition du sous-groupe Services divers - Services personnels divers (GS-MPS)

Exécuter ou surveiller des travaux se rattachant au service personnel des voyageurs, clients, hôtes et touristes. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de coiffeur, secouriste, sauveteur, tailleur et les postes connexes de surveillants.

GS-PRC

Définition du sous-groupe Services divers - Services de protection et de garde (GS-PRC)

Faire des rondes, observer, vérifier et prendre des mesures préventives en vue d'assurer la protection des lieux contre tout risque de dommage ou de perte, faire observer les règlements et les directives se livrer à des enquêtes relatives à la conservation et à la protection des ressources renouvelables, et veiller à la sécurité des personnes. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux de garde-chasse ou garde-pêche, garde d'immigration, guetteur en tour d'observation, surveillant de parc,

agent chargé de faire observer les règlements en matière de conservation et de protection, garde de sécurité, surveillant et les postes connexes de surveillants.

GS-STS

Définition du sous-groupe Services divers - Services de magasins (GS-STS)

Recevoir, entreposer, garder et distribuer divers articles et consigner dans un registre ces opérations. Ce sous-groupe comprend des emplois comme ceux d'ouvrier d'entrepôt, magasinier, garde-magasin et les postes connexes de surveillants.

Chauffage, Force motrice et Opération de Machines fixes (HP)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à l'entretien, la réparation, l'utilisation d'appareils d'équipement, ainsi que d'installations et de structures du gouvernement, dont les installations fixes.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

8. inspection, installation, manœuvre, entretien ou réparation d'instruments, d'équipement et de machines spécialisés ou non utilisés pour les activités ci-après ou en rapport avec ces activités : production de chaleur, d'électricité, de réfrigération ou de climatisation; épuration et évacuation des eaux usées; approvisionnement en eau et traitement de l'eau; navigation marine; et manutention et entreposage de carburants et de lubrifiants;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

5. étude de problèmes relatifs à l'approvisionnement en eau potable, de méthodes d'épuration des eaux usées, de la mécanique et du rendement de moteurs thermiques, du rendement thermique comparatif de combustibles, ou des aspects techniques de l'épuration, de la manutention et de l'entreposage des combustibles liquides et des lubrifiants;
6. réalisation d'essais de mise au point sur des appareils à pression, pompes, compresseurs, moteurs thermiques, turbines et autres installations de machines fixes;

Services hospitaliers (HS)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

1. nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie;
2. patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte;
3. réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures;
4. prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de patients et d'invités;
5. prestation de soins aux patientes et patients et de services d'appui à la santé n'exigeant pas les qualifications d'une infirmière ou d'un infirmier licencié, d'un ou d'une thérapeute de réadaptation ou d'un ou d'une physiothérapeute;
6. prestation d'une aide usuelle aux pathologistes, aux dentistes, aux infirmières et infirmiers, aux thérapeutes et aux techniciennes et techniciens de laboratoire;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe.

HS-HDO

Définition du sous-groupe Services hospitaliers - Services ménagers, diététiques et autres (HS-HDO)

Assumer des fonctions en rapport avec les services de conciergerie, de garde, d'entretien du terrain et des immeubles, de buanderie, de magasins, d'alimentation et autres.

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui comportent des fonctions telles que les suivantes :

- Assurer le service des soins du ménage;

- Exécuter les travaux de nettoyage et d'entretien dans les immeubles, dans les cuisines et sur les terrains;
- Faire cuire et servir les aliments, et nettoyer les accessoires de cuisine et de salle de service, les ustensiles, la vaisselle, la coutellerie, et les aires de travail;
- Recevoir, entreposer et distribuer les stocks, et tenir à jour les registres pertinents;
- Laver, nettoyer à sec, repasser, presser et réparer des vêtements, la literie et la lingerie;
- Garder les lieux et les biens et remplir d'autres fonctions de protection ou de garde;
- Faire fonctionner les monte-charges et les ascenseurs;
- Assurer le service de messagerie;
- Assurer les services personnels tels que les services de tailleur ou de barbier;
- Superviser n'importe laquelle des fonctions susmentionnées.

HS-PHS

Définition du sous-groupe Services hospitaliers - Services des malades et de l'hygiène publique (HS-PHS)

Assumer des fonctions en rapport avec les services de diagnostic, de traitement, de réadaptation, d'hygiène publique et les services médicaux et dentaires connexes.

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux qui comportent des fonctions telles que les suivantes :

- Assurer aux malades les soins et services d'hygiène qui n'exigent pas la compétence d'un infirmier inscrit, d'un thérapeute de réadaptation ou d'un physiothérapeute;
- Assurer une aide usuelle aux pathologistes, aux dentistes, aux infirmiers, aux thérapeutes et aux techniciens de laboratoire;
- Nettoyer le matériel, les instruments et les approvisionnements des salles de service, des salles d'opération, des laboratoires et de la morgue et en prendre soin;
- Superviser n'importe laquelle des fonctions susmentionnées.

Gardiens de phare (LI)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à l'entretien, la réparation, l'utilisation d'équipement, d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

9. manœuvre et entretien de l'équipement d'un phare, et entretien des bâtiments, des débarcadères ou des terrains connexes;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

7. établissement des pratiques et procédures générales à appliquer dans les phares;

Services d'imprimerie surveillantes et surveillants (PR(S))

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation et l'utilisation d'appareils et d'équipement.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

19. exercice de leadership pour des services d'imprimerie liés à la production et à la reliure de textes et d'illustrations au moyen de diverses techniques utilisées dans l'imprimerie et dans les milieux directement connexes.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

10. prestation de services d'imprimerie nécessitant également l'exercice d'un certain niveau de leadership.

Équipage de navires (SC)

Définition

Le groupe Services de l'exploitation comprend les postes qui sont principalement liés à la fabrication, l'entretien, la réparation, l'utilisation et la protection des navires, les installations flottantes et l'équipement; et la prestation de services d'alimentation, de services personnels.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les fonctions principales se rattachent à l'un ou plusieurs des activités suivantes :

4. prestation de services d'alimentation, de buanderie et prestation d'autres services, dont ceux d'un tailleur à l'intention de passagers, de clients et d'invités;
10. manœuvre et maintenance de navires dont l'équipage est composé de civils, y compris d'installations flottantes et d'équipement connexe, et activités à l'appui de programmes comme le mouillage de bouées, l'application de la législation sur les pêches et les opérations de secours;
18. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées;

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services de l'exploitation sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe ou ceux pour lesquels l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

8. réparation, modification et réfection des navires et de leur équipement;
9. manœuvre, commande et contrôle de navires, d'installations flottantes et d'équipement connexe nécessitant un certificat de compétence ou une connaissance approfondie de la manœuvre d'un navire.

SC-DED

Définition du sous-groupe Équipage de navires - Service du pont (SC-DED)

Accomplir ou superviser diverses fonctions sur le pont des navires ou des installations flottantes, notamment faire le quart, gouverner le bâtiment, arrimer la cargaison, piquer et peindre, surveiller le gréage et le hissage au treuil, manipuler les engins et l'équipement antipollution et nettoyer les déversements, mouiller et récupérer l'équipement et les appareils scientifiques.

SC-EQO

Définition du sous-groupe Équipage de navires - Service de l'utilisation du matériel (SC-EQO)

Faire fonctionner et entretenir des machines telles que les mâts de charge, les grues, les appareils de dragage, et installer la tuyauterie et les gréements à bord des navires ou des installations flottantes.

SC-ERD

Définition du sous-groupe Équipage de navires - Service de la salle des machines (SC-ERD)

Accomplir ou superviser diverses fonctions dans la salle des machines des navires ou des installations flottantes, par exemple graisser les parties mobiles, démonter et remonter les machines, faire le nettoyage et la peinture.

SC-SPT

Définition du sous-groupe Équipage de navires - Service des métiers spécialisés (SC-SPT)

Exercer un métier spécialisé, tel que celui de machiniste, de charpentier ou d'électricien, ou assurer la supervision.

SC-STD

Définition du sous-groupe Équipage de navires - Service d'approvisionnement (SC-STD)

Accomplir ou superviser la réception, l'entreposage et la distribution d'approvisionnements, tenir à jour des registres, préparer et servir des aliments et assurer d'autres services personnels; accomplir ou superviser des fonctions relatives à la gestion du matériel, l'identification du matériel ainsi que l'administration du navire à bord de navires fonctionnant sous le Système de soutien de logistique intégré.