



MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**CONCERNANT LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE
SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL ET LE DIFFÉREND QUI OPPOSE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA AU CONSEIL
DU TRÉSOR RELATIVEMENT AU PERSONNEL DE CE DERNIER DANS
LE GROUPE :**

Services de l'exploitation (SV)

Brian Keller
Président

Bob Kingston
Représentant les intérêts des employés

Stephen Bird
Représentant les intérêts de l'employeur

28-30 novembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 INTRODUCTION.....	5
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	6
HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS.....	10
L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC	12
CADRE LÉGISLATIF	13
PARTIE 2 QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE SV	14
ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	15
ARTICLE 22 : SANTÉ ET SÉCURITÉ	17
ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL	18
ARTICLE 27 : PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	21
ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	24
ARTICLE 30 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	26
ARTICLE 31 : DISPONIBILITÉ	28
ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	31
ARTICLE 37 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ	32
ARTICLE 38 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	36
ARTICLE 40 : CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	38
ARTICLE 46 : CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	41
ARTICLE 49 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	45
ARTICLE 53 : CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ.....	48
ARTICLE 63 : MARCHANDISES DANGEREUSES.....	49
ARTICLE 64 : DROIT D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE.....	51
ARTICLE 67 : ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	52
ARTICLE 68 : CONGÉ COMPENSATOIRE.....	54
ARTICLE 70 : DURÉE DE LA CONVENTION	56
NOUVEAU : PRIME DE TRAVAIL PRÈS DES HÉLICOPTÈRES.....	57
NOUVEAU : OBLIGATION D'ADAPTATION	58
PARTIE 3: QUESTIONS SALARIALES NON-RÉGLÉES	60
AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES CONCURRENTIELLES.....	61
L'économie canadienne et la situation financière du gouvernement du Canada	62
Règlements pertinents récemment conclus dans la fonction publique fédérale	71
AJUSTEMENTS AU MARCHÉ POUR LE GROUPE SV.....	90

PROPOSITION AFPC : MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DE CONFLIT	90
ÉTUDE DE KORN FERRY SUR LA RÉMUNÉRATION DES SV — ANALYSE DE LA RELATIVITÉ EXTERNE.....	91
INDEMNITÉS, PRIMES ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES APPENDICES.....	96
APPENDICE « A » : POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	97
APPENDICE « B » : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	103
APPENDICE « C »	111
SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	111
APPENDICE « D » GROUPE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES.....	114
APPENDICE “E” : SERVICES HOSPITALIERS	121
APPENDICE F : GARDIENS DE PHARES	122
APPENDICE G : ÉQUIPAGES DE NAVIRES.....	129
PARTIE 4: ENJEUX COMMUNS.....	143
PARTIE 5: RÉPONSES AUX PROPOSITIONS PATRONALES NON-RÉGLÉES DU GROUPE SV	144
ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL	145
ARTICLE 27 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	147
ARTICLE 28 : HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE	149
ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	154
ARTICLE 30 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	156
ARTICLE 31 : DISPONIBILITÉ.....	158
ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	159
ARTICLE 35 : FRAIS DE TRANSPORT	162
ARTICLE 49 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	163
ARTICLE 61: INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	165
APPENDICE « A » : POMPIERS	167
APPENDICE « B » : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER.....	168
APPENDICE « C » : SERVICES DIVERS.....	171
APPENDICE « D » : CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES.....	172
APPENDICE « F » : GARDIENS DE PHARES	173

APPENDICE « F » GARDIENS DE PHARES	174
APPENDICE DIVERS B, C, D, & E: DÉFINITIONS TAUX DE RÉMUNÉRATION	175
APPENDICES A, B, C, D, E & G: LA PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE.....	177
APPENDICES A, B, C, D, E, G & H: TRAVAIL EFFECTUÉ À DISTANCE ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORS DU DEUXIÈME JOUR DE REPOS	181

PARTIE 1

INTRODUCTION

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Services de l'exploitation (SV), qui comprend huit catégories de personnes salariées, est accrédité par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF). Selon les renseignements que l'employeur a fournis à l'Alliance au début de la présente ronde de négociation, les huit catégories se déclinent comme suit :

- Pompiers (FR) : 516 employés
- Manœuvres et hommes de métier (GL) : 4,261 employés
- Services divers (GS) : 3,343 employés
- Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes (HP) : 384 employés
- Services hospitaliers (HS) : 302 employés
- Gardiens de phare (LI) : 110 employés
- Équipages de navires (SC) : 1,483 employés
- Services d'imprimerie (surveillants) (PR) : 3 employés

Total:	10,402 employés
--------	-----------------

Le groupe SV s'occupe principalement de la protection des installations et des structures du gouvernement, y compris, mais sans s'y limiter, l'exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités énumérées ci-dessous. Ce groupe se divise en huit sous-groupes :

- les pompiers (FR), qui comprennent les postes liés à la prestation de services de protection contre les incendies et de prévention des incendies et d'activités de sauvetage dans les aéroports;
- le groupe Manœuvres et hommes de métier (GL), qui comprend les postes 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. Par exemple, parmi les responsabilités des GL on retrouve la fabrication, la transformation, l'entretien ou la réparation de bâtiments, de structures, de routes ou d'autres installations; l'installation, l'exploitation, l'entretien ou la réparation d'équipement, de systèmes de distribution ou de véhicules; la production de pièces, de prototypes ou d'autres articles; la culture de terrains, de jardins et d'autres terres ou la multiplication de plantes; et le soin et l'alimentation d'animaux;
- le groupe Services divers (GS), qui comprend les postes principalement liés à l'entretien et la protection d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles, les entrepôts, les laboratoires et l'équipement; ainsi que la prestation de services d'alimentation et de services personnels;
- le groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), qui comprend les postes 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. Plus précisément, les responsabilités du groupe HP se rattachent à l'inspection, l'installation, la manœuvre, l'entretien ou la 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.

- le groupe Services hospitaliers (HS), qui comprend les postes principalement liés à la prestation de services d'alimentation, de services personnels et de services d'appui à la santé. Plus précisément, les fonctions du groupe se rattachent aux activités suivantes : nettoyage et maintenance de bâtiments et des terrains attenants, y compris les services de gestion interne et de conciergerie; patrouille, observation, vérification et prise de mesures préventives pour protéger des biens contre tout dommage ou perte; réception, entreposage et manutention manuelle ou mécanique de l'équipement, et enregistrement des opérations dans un entrepôt d'équipement ou de fournitures; prestation de services d'alimentation, de buanderie, de messagerie et autres, dont ceux d'un tailleur à l'intention de patients et d'invités; 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; et prestation d'une aide usuelle aux pathologistes, aux dentistes, aux infirmières et infirmiers, aux thérapeutes et aux techniciennes et techniciens de laboratoire;
- les gardiens de phare (LI), qui comprennent les postes principalement liés à l'entretien, la réparation, l'utilisation d'équipement, d'installations et de structures du gouvernement, dont les immeubles. Leurs fonctions se rattachent plus précisément à la manœuvre et l'entretien de l'équipement d'un phare, ainsi qu'à l'entretien des bâtiments, des débarcadères ou des terrains connexes;
- le groupe Services d'imprimerie surveillantes et surveillants (PR(S)), qui comprend les postes dont les fonctions principales englobent l'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;

- les équipages de navires (SC), qui comprennent les postes dont les fonctions se rattachent à la manœuvre et la maintenance de navires dont l'équipage est composé de civils, y compris d'installations flottantes et d'équipement connexe, et à l'exercice d'activités à l'appui de programmes comme le mouillage de bouées, l'application de la législation sur les pêches et les opérations de secours.

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La présente ronde de négociation collective a débuté par l'échange de propositions le 16 juin, 2021. Depuis, les parties se sont rencontrées les dates suivantes:

- 16-17 juin 2021
- 21-23 septembre 2021
- 26-27-28 octobre 2021
- 18-19-20 janvier 2022
- 1-2-3 mars 2022
- 4-5 mai 2022
- 11-12-13-14 octobre 2022

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

- 14-15 juin 2021
- 28-29-30 septembre 2021
- 2-3-4 novembre 2021
- 1-2-3 février 2022
- 29-30-31 mars 2022
- 12-13-14 septembre 2022
- 20-21-22-23 septembre 2022

En tout, il y a eu 13 séances de négociation échelonnées sur 41 jours. Malgré toutes ces rencontres, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions, qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. En ce qui concerne les enjeux importants, c'est toujours l'impasse. Le 4 mai 2022, l'employeur a déposé une offre globale afin de régler toutes les questions en suspens (**Pièce A**). Or, cette offre n'abordait aucun des enjeux importants pour nos membres. Par conséquent, l'Alliance de la Fonction publique du

Canada (AFPC) a demandé, le 18 mai 2022, que des commissions de l'intérêt public soient établies afin d'aider les parties à trouver un terrain d'entente.

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

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

Voici la liste des membres de l'équipe SV:

Brent McInnis (HP)

Satinder Bains (HP)

Bert Farwell (SC)

Marcelo Lazaro (GL)

Kristina MacLean (SC)

Serge Desbiens (FR)

Jason Elder (FR)

Colleen Coffey, vice-présidente exécutive régionale, AFPC-Atlantique

Représentants de l'AFPC :

Mathieu Brûlé, négociateur, AFPC

Darren Pacione, agent de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

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

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

- (a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;*
- (b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;*
- (c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;*
- (d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;*
- (e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.¹*

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

¹ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-33.3/page-8.html#h-405833>

PARTIE 2

QUESTIONS NON RÉGLÉES DU GROUPE SV

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

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 soeur, **le beau frère, la belle soeur**, le demi-frère, la demi-soeur, 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 grands-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;**

MOTIF

Afin de mieux tenir compte de l'importance qu'accordent les personnes salariées à divers liens familiaux, et par souci de cohérence entre les dispositions de la convention collective, l'Alliance souhaite modifier la définition de la famille à l'article 2 pour inclure les liens de type familial et non familial qui n'y sont pas reflétés.

La convention collective actuelle reconnaît plusieurs liens par alliance ou union de fait (gendre, bru, belle-mère, beau-père) ainsi que les liens de la personne salariée avec les membres de sa famille élargie (grands-parents). Le syndicat est d'avis qu'il est arbitraire d'exclure des liens familiaux semblables, dont le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle et les grands-parents par alliance ou union de fait, et qu'il faut rectifier la situation.

L'exclusion du beau-frère, de la belle-sœur, de la tante et de l'oncle de la personne salariée ainsi que des grands-parents par alliance ou union de fait de la définition de famille à l'article 2 a des effets réels sur les personnes salariées parce qu'elle leur refuse

des droits qui leur sont accordés pour des liens familiaux du même type. C'est le cas, entre autres, du congé de deuil, qui se limite à un seul jour payé pour le beau-frère ou la belle-sœur, tandis que la personne salariée jouit de sept jours de congé payé en cas de décès de son gendre, de sa bru, de son beau-père ou de sa belle-mère. La convention collective ne prévoit aucun congé payé lorsqu'il s'agit des tantes, des oncles ou des grands-parents par alliance ou union de fait.

Enfin, la revendication du syndicat concernant l'élargissement de la définition de la famille pour inclure « 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 » a pour but d'assurer la cohérence entre les dispositions de la convention collective, puisque cette relation est reconnue aux articles 44, 46 et 49. Le syndicat tient à harmoniser la définition de la famille en reconnaissant cette relation à l'article 2.

ARTICLE 22 : SANTÉ ET SÉCURITÉ
--

PROPOSITION DE L'AFPC

Le syndicat retire sa proposition à l'article 22 et propose de la renouvelée sans modifications.

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

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.

MOTIF

Le syndicat a deux revendications en ce qui a trait aux heures de travail. La première vise à faire passer la semaine de travail des membres de l'unité de négociation à 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des avantages sociaux ou des crédits de congés. Cette proposition permettra aux membres du groupe SV d'avoir une semaine de travail semblable à celle des autres membres de la fonction publique fédérale et de favorisera la conciliation travail-vie personnelle. Nos membres côtoient au quotidien d'autres fonctionnaires fédéraux dont la semaine de travail est de 37,5 heures ou collaborent avec eux. Il arrive même qu'ils soient supervisés par des personnes qui travaillent 37,5 heures par semaine. Le syndicat veut que leurs heures de travail soient semblables à celles des autres.

Ceci n'est pas seulement une question de principe et d'uniformisation. D'autres raisons pratiques très concrètes justifient également le changement. La différence entre les semaines de travail, et par conséquent les journées de travail, a des répercussions sur la capacité de nos membres à effectuer leur travail. Des membres nous ont par exemple dit qu'il leur est arrivé de se rendre sur des sites de travail plus tard dans la journée pour travailler, mais grande a été leur surprise de constater que les sites étaient fermés et verrouillés parce que le personnel qui a des journées et des semaines de travail plus courtes avait terminé leur journée.

Dans l'administration publique centrale, il y a une quinzaine d'années, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a effectué ce même changement afin que les GL/GS puissent travailler le même nombre d'heures que le reste du personnel. L'employeur doit reconnaître la nécessité d'assurer une certaine équité entre les niveaux de classification et entre les postes à la fonction publique en ce qui a trait à la rémunération et aux autres conditions de travail. Le refus de l'employeur n'a rien à voir avec la faisabilité. Ce n'est qu'une question de choix. Il prétend que ce changement sera dispendieux, pourtant aucun remplacement de poste ne sera nécessaire à la suite de l'uniformisation. Le syndicat estime que le même travail peut être effectué selon un horaire de 37 heures par semaine. La plupart des activités ne se déroulent pas 24 h sur 24, 7 jours sur 7. Qui plus est, plusieurs employés de cette classification sont supervisés par du personnel qui travaille 37,5 heures par semaine. Rappelons que d'autres employeurs fédéraux ont consenti à une telle revendication. La Commission de la capitale nationale (CCN) ainsi que de nombreuses autorités aéroportuaires ont réduit l'horaire de travail des GL/GS sans leur imposer une baisse de salaire. Ces employeurs ont reconnu qu'il est possible de faire passer l'horaire de travail à 37,5 heures par semaine sans nuire au fonctionnement du service. Notons qu'une réduction de la semaine de travail améliore la conciliation travail-vie personnelle, ce qui a pour effet d'augmenter le moral et la productivité au travail.

PROPOSITION DE L'AFPC

25.01 - 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 (2,00\$)~~ **deux dollars et cinquante cents (\$2.50)** ~~cinq dollars (5,00 \$)~~ de l'heure pour chaque heure travaillée entre 16 h et 8 h.

MOTIF

La suppression de « FOS » élargit le champ d'application de l'alinéa 25.01e). Le but de la proposition est de faire en sorte que le libellé de l'alinéa 25.01e) concorde avec une application antérieure plus étendue aux membres du groupe « GS ». La définition de jour avait été modifiée dans le libellé, et cela a eu comme conséquence non intentionnelle d'exclure certains groupes qui, auparavant, avaient accès à cette prime. Les parties ont négocié l'inclusion des GS-FOS lors d'une ronde antérieure, et nous voulons parachever la réparation des dégâts causés par le changement antérieur.

Quant à l'augmentation à 2,50 \$, voir la MOTIF fournie pour l'article 27 – primes de poste et de fin de semaine.

PROPOSITION DE L'AFPC

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

MOTIF

Pour ce qui est de la disposition 25.XX, le syndicat propose un nouveau libellé qui préciserait qu'aucun travailleur ou travailleuse de jour ne peut être converti en travailleur ou travailleuse par poste, et vice versa, sans le consentement mutuel de l'employeur et du syndicat.

Cela fait longtemps que ce problème préoccupe les membres du groupe SV. Il est important de noter qu'il s'agit en grande partie d'une question de conciliation travail-vie personnelle et de stabilité. Le fait de voir son horaire passer de « travailleur de jour » à « travailleur par poste », et vice versa, peut avoir de graves répercussions sur la vie de nos membres. Le syndicat propose donc que les parties s'entendent au préalable sur un éventuel changement.

ARTICLE 27 : PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'AFPC

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 ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25\$)~~ **deux dollars et cinquante cents (2,50\$)** ~~cinq dollars (5 \$)~~ pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8h. 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 24 h et 8 h.~~

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **deux dollars et cinquante cents (2,50\$)** ~~cinq dollars (5 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. 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.

MOTIF

La prime de fin de semaine n'a pas augmenté depuis août 2002, soit plus de 20 ans. Bien qu'on ait obtenu une augmentation de la prime de poste à la dernière ronde, il faudra l'augmenter davantage pour compenser le retard salarial par rapport au secteur privé. L'Agence du revenu du Canada offre également des primes de poste et de fin de semaine de 2,25 \$.² De plus, les formules pour calculer les primes de poste des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base des employées pour la soirée, ce qui équivaut à environ 4 à 6 \$ selon l'échelle salariale. Pour le groupe Réparation des navires (Ouest), la formule pour calculer la prime de nuit correspond à un cinquième (1/5) du taux horaire de base.

Le ratio entre la valeur des primes de poste et de fin de semaine et les taux de rémunération horaires devrait être aussi revu à la hausse. Autrement, la prime associée au travail par postes ne compenserait pas adéquatement les employé-e-s pour les difficultés et les sacrifices qu'engendre ce genre de travail.

Certains employeurs du secteur public fédéral ont augmenté substantiellement la prime de poste accordée à d'autres groupes d'employés. Par exemple, à travers des ententes négociées ou des décisions arbitrales, les unités de négociations de L'AFPC à la Chambre des communes, la Bibliothèque du parlement et le Sénat ont tous augmentés leurs primes de poste et de fin de semaine à 2,25\$. L'unité de l'AFPC représentant le Service de protection parlementaire a une prime d'une valeur de 2,40\$. **(Pièce B)**

Le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24, cependant les répercussions sur la santé et le bien-être des employé-e-s ne sont pas négligeables.

² Convention collective entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada - Article 27 – Prime de poste: https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/negociation-collective/psac.html#h_3.3

Les modifications aux exclusions compenseraient les groupes FR et SC pour le travail par poste admissible, tout en reconnaissant que l'indemnité supplémentaire pour les gardiens de phare tient compte de la perte de revenu, y compris de la prime de poste.

ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

Exclusions

Les groups 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'employée 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 (1er) 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 (2e) 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-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.~~

29.09 Overtime meal allowance

Le syndicat retire sa proposition à l'article 29.09 et propose de la renouvelée sans changements.

MOTIF

L'AFPC demande que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Ce faisant, on simplifierait la saisie de données, car les heures supplémentaires ne faisant pas partie de la rémunération de base, il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul des heures supplémentaires ou qu'il omette tout simplement de les calculer. Actuellement, les heures supplémentaires sont calculées selon différents taux : 1,50 (ou 1,75) fois le taux de base, ou temps double, selon le cas. L'adoption d'un taux unique simplifierait donc le calcul. Notre proposition tient aussi compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. C'est pourquoi les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont rémunérées au tarif double. Il devrait en être de même pour toutes les autres heures supplémentaires travaillées. Nous avons supprimé les paragraphes 29.06 et 29.07 pour tenir compte des changements apportés au paragraphe 29.02 et, comme l'indique la note au paragraphe 29.02, l'adoption de ce changement nécessiterait d'apporter des modifications subséquentes à l'ensemble de la convention collective, particulièrement à certains appendices visant des groupes précis.

ARTICLE 30 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - 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 calculée 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.~~

MOTIF

Le syndicat propose deux changements à l'article 30, lesquels visent à garantir une indemnisation adéquate en cas de rappel au travail, peu importe la raison du rappel.

La première modification vise à supprimer le plafond de huit heures pendant lesquelles un employé a droit à l'indemnité de rappel au travail. Le libellé actuel stipule que les employés peuvent recevoir une rémunération maximale de trois heures pour chaque rappel, pour un maximum de huit heures. Ce libellé fonctionne bien lorsque les employés sont rappelés une ou deux fois au cours d'une période de huit heures. Cependant, certains de nos membres nous ont signalé qu'il leur est arrivé de recevoir trois rappels, ce qui revient à dire qu'ils ont reçu huit heures de rémunération pour un maximum de neuf heures de travail. Le syndicat souhaite corriger cette lacune.

La deuxième modification consiste à supprimer le libellé qui stipule que l'indemnité de rappel au travail ne s'applique pas si les heures travaillées sont accolées aux heures de travail « normales » de l'employé. Du fait de ce libellé, les employés qui sont rappelés au travail moins de trois heures avant le début de leur quart de travail normal sont moins bien rémunérés que ceux qui sont rappelés à d'autres moments. Par exemple, si le quart normal d'un employé commence à 8 heures et qu'il est rappelé à 6 heures, cet employé ne recevra que deux heures de compensation au lieu de trois, pourtant sa vie personnelle a été tout autant perturbée durant son temps libre.

ARTICLE 31 : DISPONIBILITÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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 (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

MOTIF

La mise en disponibilité limite grandement l'usage que les employés peuvent faire de leur temps personnel. Tous les travailleurs et travailleuses ont de multiples activités et obligations familiales, communautaires ou personnelles à l'extérieur du travail. Pour les membres de la classification SV, ces exigences sur leur temps entrent en conflit avec l'exigence additionnelle d'être à la disponibilité de leur employeur, souvent 24 heures sur 24. Les employés mis en disponibilité doivent être prêts à répondre à un appel et à se faire réveiller la nuit et ne peuvent pas réellement assumer de responsabilités monoparentales ni voyager à l'extérieur de leur zone géographique. Le taux actuel de rémunération de la mise en disponibilité ne suffit plus compte tenu des incidences qu'une telle affectation a sur la vie personnelle des employés. Ainsi, le syndicat propose d'augmenter la rémunération pour la mise en disponibilité pour qu'elle soit au même niveau ou presque au même niveau que le taux qu'accordent d'autres conventions collectives.

Plusieurs conventions collectives de grandes unités de négociation de gouvernements provinciaux ou territoriaux offrent mieux au chapitre de la mise en disponibilité que ce que l'AFPC demande dans la ronde de négociations en cours. Ces comparateurs démontrent que divers employeurs offrent une meilleure indemnité de mise en

disponibilité que celle actuellement offerte au groupe SV du gouvernement fédéral. Ce que le syndicat propose pour bonifier cette rémunération est raisonnable et tient compte de la réalité. La principale convention collective du BC Government and Service Employees' Union prévoit une (1) heure de salaire pour chaque période de trois heures de mise en disponibilité :

[Notre traduction] 14.5 Mise en disponibilité

- (a) L'employé mis en disponibilité et tenu d'être prêt à être rappelé au travail, et qui est ainsi limité dans sa capacité de vaquer à ses activités normales à l'extérieur du travail, reçoit une heure de salaire au tarif normal pour chaque période trois heures durant laquelle il est en disponibilité. Pendant la période de mise en disponibilité, l'employé doit être joignable à un numéro de téléphone connu et prêt à travailler immédiatement. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé ne peut être joint ou ne peut se présenter au travail sur demande. La présente disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel qui n'ont pas d'horaire de travail régulier et qui sont normalement tenus de travail sur demande. (Pièce B39)³

La convention collective conclue entre le Syndicat des employé-e-s du Yukon (AFPC) et le Gouvernement du Yukon prévoit deux heures de salaire pour chaque période de huit heures de mise en disponibilité :

18.03 Indemnité de mise en disponibilité

Sauf pour ce qui est prévu au paragraphe 18.03 (8), les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux employés permanents et aux employés saisonniers :

- (1) Un employé tenu d'être en disponibilité pendant les heures hors service touche une indemnité correspondant à deux (2) heures de salaire à son taux horaire normal pour chaque période entière ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.⁴

³ BCGEU 18th Main Agreement, Art. 14.5: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/managers-supervisors/managing-employee-labour-relations/bcgeu_main_agreement.pdf

⁴ Government of Yukon and the PSAC, Art. 18.03 (Exp. Dec. 31, 2021): https://yukon.ca/sites/yukon.ca/files/psc/yg_psac_yeu_collective_agreement.pdf

La principale convention collective du gouvernement de l'Ontario et du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario prévoit un minimum de quatre heures de paye pour toute période de mise en disponibilité :

UN 10.4 Un employé tenu d'être en disponibilité est rémunéré au tarif de la moitié (½) de son taux horaire de base pour les heures pendant lesquelles il est en disponibilité pour un minimum de quatre (4) heures selon son taux horaire de base.⁵

⁵ Ontario Government (Ontario Public Service) and OPSEU, Art. UN 10.4 (Exp. Dec. 31, 2021): https://opseu.org/wp-content/uploads/2018/05/2018-2021_ops_unified_extension_agreement.pdf?utm_source=post

ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

32.07

- a. L'employé-e qui travaille durant 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.
- 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.

MOTIF

Le Syndicat revendique dans le paragraphe 32.07 que tout travail effectué durant un jour férié payé soit rémunéré à temps double. Ce changement a pour but de refléter celui qui a été apporté à l'article 29.

ARTICLE 37 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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.
- v. **acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours.**

c. Les représentants de l'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.

MOTIF

Congé annuel [Enjeux communs].

Le syndicat propose quelques modifications au paragraphe 37.05. Pour commencer, nous proposons que « sont censés » soit remplacé par « encourage » dans la première phrase. Même si nous reconnaissons que les congés annuels doivent généralement être utilisés l'année où ils sont acquis, il se peut que, pour de nombreuses raisons, une personne ne soit pas en mesure de prendre ses congés au cours de ladite année. Citons, entre autres, des problèmes liés à l'horaire, des imprévus qui contraindraient une personne à annuler ses congés et à manquer de temps pour les reprogrammer. C'est pourquoi le syndicat propose que l'on reformule le libellé pour préciser que l'on encourage les gens à utiliser les congés dans l'année où ils ont été acquis, plutôt que de les y obliger.

Plusieurs autres conventions collectives signées par l'employeur prévoient un libellé similaire qui laisse une marge de manœuvre pour l'utilisation des congés annuels dans l'année où ils sont acquis. Par exemple, plusieurs conventions collectives stipulent que les congés doivent « normalement » être pris l'année où ils sont acquis (**groupe EL,⁶ alinéa 17.08 a), groupe FS⁷ alinéa 23.07 a)**), tandis que d'autres stipulent qu'il est souhaitable » (**groupe AI⁸, alinéa 26.04 d)**).

Toujours au paragraphe 37.05, nous proposons que soit supprimée de l'alinéa b), la phrase qui donne à l'employeur la possibilité de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé. En effet, c'est à l'employé de décider du moment où il prendra ses congés, et non à l'employeur. Ceci n'est pas un concept nouveau pour le Conseil du

⁶ Groupe EL, 17.08(a): <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=9#tocxx221955>

⁷ Groupe FS, 23.07(a): <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=12#toc20336220338>

⁸ Groupe AI, 26.04(d): <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=2#toc20484220486>

Trésor, car le libellé proposé à la première ligne du paragraphe 37.05 figure dans la convention collective du groupe TC (**paragraphe 38.04**).⁹

Enfin, le syndicat propose que l'on ajoute à l'alinéa 37.05 b) un nouveau sous-alinéa (v), qui permettrait aux employés d'utiliser pendant l'année financière suivante jusqu'à quatre jours de vacances acquis pendant l'année financière en cours. Cette mesure vise à offrir aux membres une plus grande souplesse dans l'utilisation des congés et à reconnaître qu'ils peuvent, à l'occasion, y avoir recours pour leurs besoins personnels ou familiaux. On retrouve exactement le même libellé dans la convention collective négociée entre l'employeur et l'AFPC pour le groupe TC. De plus, le libellé proposé à la première ligne du paragraphe 37.05 se retrouve dans la convention collective du groupe TC (**alinéa 38.04 b.)**).¹⁰

Pour terminer, au paragraphe 37.11, nous proposons de remplacer « n'a pas épuisé » par « n'a pas été utilisé ». La formulation actuelle est source de confusion et de mauvaises interprétations. Il est par exemple arrivé à maintes reprises que l'interprétation des gestionnaires empêche les employés de reporter une grande partie, voire la totalité, de la portion inutilisée des crédits de congés annuels. L'article devrait être appliqué d'une manière qui permet aux membres de reporter tout congé non utilisé, quelles que soient les restrictions imposées par le plafond prévu dans cet article. Or, avec le libellé actuel, certains gestionnaires ont interprété l'article d'une manière qui n'autorise que le report des congés dont la demande a été rejetée.

⁹ TC Group, 38.04: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=25#toc25671225673>

¹⁰ TC Group, 38.04(b): <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=25#toc25671225673>

Cette situation qui préoccupe nos membres depuis longtemps a déjà maintes fois été portée à l'attention de l'employeur, et notamment à la table des négociations. C'est illogique d'avoir un système de report des congés annuels qui n'autorise que les reports que dans les cas où le congé annuel a été refusé. Cette restriction est d'autant plus inutile qu'une clause limite déjà le nombre de jours de congé qu'un employé peut reporter. Le syndicat demande que cette précision soit apportée afin d'éviter toute confusion ou mauvaise interprétation.

ARTICLE 38 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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 être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de deux cent (200) heures, 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).

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.~~

Note: Le syndicat a modifié sa proposition à l'article 38.10.

MOTIF

Au paragraphe 38.04, le syndicat propose des changements concernant le processus d'attribution des crédits de congé de maladie anticipé. Nous proposons tout d'abord de supprimer le libellé selon lequel l'attribution de crédits de congé de maladie anticipé est à la discrétion de l'employeur. On ne souhaite à personne de se retrouver dans une situation où elle doit demander des crédits de congé de maladie anticipé. Mais si elle fait, c'est parce le besoin y est. Nous demandons simplement que les demandes visant ce congé ne soient pas refusées sans motif raisonnable.

En ce qui concerne les certificats médicaux, le nouveau paragraphe 38.09 précise qu'un certificat fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié permet de satisfaire aux conditions d'attribution d'un congé de maladie décrites ailleurs dans le présent article. La présentation d'un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié pour exercer sa profession devrait suffire pour justifier l'attribution d'un congé de maladie à la personne salariée. Les médecins, peu importe leur spécialité, sont assujettis à une réglementation et à des dispositions législatives strictes. Ce sont des spécialistes, qui sont mieux placés que quiconque pour déterminer si une personne salariée doit prendre du temps pour se reposer et récupérer, ou si elle doit rester à la maison afin d'éviter la propagation d'une maladie. Ainsi, le syndicat propose un libellé précisant qu'il suffit de fournir un certificat médical pour satisfaire aux exigences du paragraphe 38.02.

Enfin, le syndicat propose au nouveau paragraphe 38.10, que l'employeur paie également pour tout certificat médical qu'il aura exigé de présenter, ainsi pour que le temps nécessaire à l'obtention du certificat. De nombreux professionnels de la santé facturent désormais des frais à leurs patients qui demandent un certificat médical, même lorsqu'il s'agit d'une exigence de l'employeur. Si l'employeur demande aux personnes salariées de présenter un certificat médical, il doit prendre en charge tous les coûts liés à l'obtention du certificat. La personne salariée ne devrait pas déboursier de l'argent pour satisfaire à une exigence qui lui est imposée par l'employeur. Ce principe a été reconnu ailleurs dans la fonction publique fédérale, comme en témoignent les conventions collectives conclues à la Chambre des communes (**opératrices et opérateurs de scanographe 19.09, exploitation et services postaux 21.09 b), Comptes-rendus et traitement de textes 21.09 b))** et à la Bibliothèque du Parlement (**sous-groupe des techniciens de bibliothèque et des services généraux de bureau 20.09, et bibliothéconomie 20.09**). (**Pièce C**) De ce fait, le syndicat propose simplement que l'employeur accorde aux travailleuses et travailleurs de l'administration publique centrale les mêmes normes que celles qui s'appliquent actuellement à d'autres fonctionnaires fédéraux.

ARTICLE 40 : CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

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.

MOTIF

Habituellement, les employés du Conseil du Trésor qui sont blessés ou malades par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur et de leur salaire normal lorsque leur invalidité est confirmée par une commission provinciale des accidents du travail conformément à la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*.

D'après ses lignes directrices, l'employeur peut unilatéralement décider de la durée d'indemnisation du congé pour accident de travail même si ce sont les CAT territoriales et provinciales qui établissent la durée du congé aux fins de rétablissement et de retour au travail

Le syndicat propose des modifications au paragraphe 40.01 et espère qu'elles :

1. établiront une norme claire et uniforme quant à l'application et à la durée du congé pour accident de travail pour l'ensemble des membres visés par la convention collective;
2. feront en sorte que les membres blessés ou malades visés par la convention collective bénéficient d'un congé pour accident du travail d'une « durée confirmée par une commission des accidents du travail »;
3. feront en sorte que la convention collective renferment des dispositions assurant la rémunération et les avantages sociaux des employés blessés ou malades pour la période de congé jugée nécessaire par une commission des accidents du travail provinciale ou territoriale.

La deuxième modification que nous proposons est un libellé qui précise que le congé pour accident de travail vise les traumatismes ou les traumatismes indirects résultant des fonctions d'un employé. Il est possible que le lieu de travail soit à l'origine d'un traumatisme ou d'un traumatisme indirect, également connu sous le nom de traumatisme secondaire. Ces traumatismes peuvent être attribuables au harcèlement et à la discrimination, ou au fait d'avoir été témoin d'événements traumatisants sur le lieu de travail, comme voir des collègues se blesser ou mourir en service. Être témoin de pareils événements peut entraîner des conséquences graves et durables et nécessiter une absence prolongée du travail. Nous proposons que le libellé de la convention collective reconnaisse ce fait, même si cela, dans certains cas, ne servira qu'à des fins de clarification. Il est important que nos membres et la gestion sachent que les parties reconnaissent que ce congé s'applique aux traumatismes subis en milieu de travail, ou en raison de situations vécues au travail.

Nonobstant ce qui précède, le syndicat est disposé à discuter du retrait éventuel de cette proposition en échange de plus amples renseignements sur le recours au congé pour accident de travail dans le groupe SV. L'employeur et le groupe TC ont déjà conclu une entente semblable lors d'une ronde de négociations, ce qui a permis au syndicat de mieux évaluer le bien-fondé de sa revendication.

ARTICLE 46 :
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'AFPC

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~~ **45** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- ii. ~~40~~ **48** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- iii. ~~42~~ **50.4** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- iv. ~~46,6~~ **55.92** 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.

MOTIF

Le syndicat avance plusieurs propositions à l'article 46.

Nous proposons d'augmenter le nombre d'heures de congé disponible par l'équivalent d'une journée de travail pour chaque groupe énuméré à l'article 46.02. Cette proposition aiderait à assurer un montant de congé suffisant pour répondre aux besoins de plus de gens possible. Ça ferait aussi en sorte que le groupe SV aurait un montant de congé semblable à d'autres groupes dans la fonction publique fédérale qui ont un montant de congés supérieur à une semaine de travail. Des exemples de congés pour obligations familiales qui dépassent 37,5 heures comprennent le contrat de l'AFPC avec l'ARC (42.01),¹¹ qui accorde actuellement aux employé-e-s un total de 45 heures au cours d'un exercice financier; il en va de même pour le groupe AFS de l'IPFPC à l'ARC (17.13).¹²

Une autre modification que nous proposons vise le paragraphe 46.03. Le syndicat souhaite ici élargir la portée des circonstances admissibles à l'utilisation du congé pour obligations familiales. Voici des changements proposés :

¹¹ Agreement between the Canada Revenue Agency and the Public Service Alliance of Canada - Article 42.01: https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/negociation-collective/psac.html#h_4.10

¹² Agreement between the Canada Revenue Agency and the Professional Institute of the Public Service of Canada – Article 17.13: https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/negociation-collective/pipsc.html#h_17_13

- Ajouter qu'un employé-e peut prendre ce congé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de sa famille.
 - Le libellé actuel prévoit la prise du congé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille malade ou à une personne âgée de la famille. Le syndicat propose que les employé-e-s puissent prendre ce congé lorsqu'ils doivent prodiguer des soins immédiats à un membre de la famille pour des raisons autres que la maladie, et sans égard à son âge.
- Supprimer la référence au plafond de 20 % de leur congé au nouvel alinéa h.
 - En termes simples, ce plafond est arbitraire. Cette limite imposée au congé que les employé-e-s utilisent pour se rendre chez des professionnels ne traduit pas l'incidence réelle sur les nécessités du service.
- Ajout de « en formation continue » et suppression de « imprévisible » au nouvel alinéa g.
 - Ces changements permettent aux membres de se prévaloir du congé en cas de fermeture d'une école ou d'une garderie. Que la fermeture soit prévue, notamment pour une formation continue, ou non, les parents, en particulier les parents seuls, ont souvent du mal à faire garder leurs enfants lorsqu'une garderie ou une école est fermée. Par exemple, la fermeture de ces établissements pour cause de conflit de travail n'est pas imprévisible, mais il se peut que les parents n'aient nulle part où envoyer leurs enfants pendant la période de fermeture.
- Ajout d'un libellé prévoyant que les employé-e-s peuvent utiliser ce congé pour rendre visite à un membre de la famille en phase terminale.
 - Ce libellé diffère de celui plus haut qui stipule que l'employé-e peut utiliser ce congé pour prendre soin d'un parent malade. Il arrive qu'un employé-e veuille rendre visite à un membre de sa famille en phase terminale, avec qui il ou elle n'est pas dans une relation de soins. Dans la convention du groupe RM (GRC) au Conseil du Trésor, par exemple, le libellé de l'article 39.02¹³ prévoit un

¹³ Membres réguliers (sous la grade d'inspecteur) et les reservists de la GRC (RM) – Art. 39.02: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=28#toc29906229911>

congé pour rendre visite à un membre de la famille gravement malade. Les employé-e-s peuvent bénéficier de jusqu'à quatre-vingts (80) heures de congé payé (y compris du temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de leur famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin.

- Si un employé-e n'est pas chargé de prendre soin de sa grand-mère, si cette dernière est en phase terminale et que l'employé-e veut prendre du temps pour lui rendre visite et lui faire ses adieux avant qu'elle ne meure, le syndicat est d'avis que l'employé-e devrait pouvoir avoir recours à ce congé. Il ne s'agit pas ici de prodiguer des soins ni de faire un deuil. Ce libellé que nous proposons vise à garantir que personne ne se voit refuser un congé pour aller faire ses adieux à un être cher.

Enfin, la modification proposée au paragraphe 46.04 découle des modifications susmentionnées.

ARTICLE 49 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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 20^e 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'employé-e, 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.

MOTIF

Le Syndicat propose, dans les paragraphes 49.01 et 49.03, des changements qui permettraient de concilier avec la définition de « famille » à l'article 2 les relations auxquelles s'applique le congé de deuil.

Le Syndicat propose également une augmentation du nombre de jours de congé payé pour les déplacements qu'occasionne un décès. En effet, le Syndicat propose d'accorder cinq jours plutôt que les trois prévus actuellement afin de répondre aux besoins de tout le monde à cet égard.

Ensuite, le Syndicat propose deux nouvelles clauses à l'article 49.05 pour permettre à toute personne salariée d'avoir droit à un congé de deuil dans le cas où elle ou la personne avec qui elle attendait un enfant a fait une fausse couche. Le Syndicat propose cette mesure notamment en raison de la grande perte que peut représenter une fausse couche pour les personnes qui espèrent avoir un enfant. Ainsi, le Syndicat propose qu'un congé de deuil de cinq jours soit accordé aux personnes salariées dans cette situation.

Enfin, à l'article 49.06, le Syndicat propose que le congé de deuil payé s'applique à toute personne pour laquelle l'employé-e est en congé en vertu de l'article 45.01 (congé pour proches aidants), et que les modalités du congé soient plus souples, compte tenu des particularités de la personne dont prend soin l'employé-e. Soigner un être cher témoigne habituellement d'un lien étroit entre cette personne et le proche aidant. Le Syndicat estime donc que cette relation doit être respectée et reconnue dans l'article sur le congé de deuil.

ARTICLE 53 : CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

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 répondra aux demandes de promotion professionnelle par écrit de façon opportune. Sur demande écrite de l'employé-e, l'employeur fournira une réponse écrite justifiant le refus.** 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.

MOTIF

La proposition du syndicat relative à l'article 53 est liée à sa proposition concernant l'annexe I de l'appendice G (Équipages de navires). Le but de ce projet de modification est d'harmoniser le libellé de l'article 53 avec celui que propose le syndicat pour l'appendice G. Veuillez consulter la proposition relative à l'annexe I de l'appendice G pour le motif détaillé.

ARTICLE 63 : MARCHANDISES DANGEREUSES

PROPOSITION DE L'AFPC

~~Exception : le présent article ne s'applique pas au groupe GS.~~

63.01

Un employé 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.~~

MOTIF

Le syndicat propose deux modifications à l'article 63. La première est d'uniformiser le libellé et les modalités de paiement de l'indemnité pour manipulation de marchandises dangereuses. Les membres de l'unité de négociation du groupe SV peuvent actuellement obtenir cette indemnité de deux façons. Les employé-e-s qui sont chargés d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport et qui sont certifiés aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* peuvent obtenir une indemnité mensuelle (75 \$ par mois) ou quotidienne (3,50 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 75 \$ par mois). Seuls les membres du groupe GS sont admissibles à l'indemnité mensuelle (paragraphe 6.01 de l'appendice C).

Le syndicat propose, d'une part, de simplifier l'octroi de cette indemnité en supprimant le mode de versement quotidien et, d'autre part, de corriger les iniquités entre des employé-e-s qui détiennent la certification appropriée et effectuent le même travail avec des biens dangereux. Même si l'indemnité peut atteindre, dans tous les cas, un maximum de 75 \$ par mois, le fait qu'elle est accordée quotidiennement à certains employé-e-s et

mensuellement à d'autres crée une iniquité de rémunération entre du personnel ayant la même certification et les mêmes tâches. Pour un mois moyen comptant 20 jours ouvrables, un employé ou une employée recevant une indemnité quotidienne touche au maximum 70 \$, comparativement à 75 \$ pour un autre employé ou une autre employée ayant les mêmes compétences et les mêmes tâches. En proposant d'uniformiser les modalités de paiement de l'indemnité et de l'appliquer à une gamme de tâches plus large, le syndicat cherche à corriger cette iniquité.

En outre, le syndicat souhaite faire augmenter le montant de l'indemnité pour manipulation de marchandises dangereuses. Ce montant étant de 75 \$ par mois depuis 2003, une augmentation s'impose.

Enfin, la proposition du syndicat d'éliminer l'exception relative au groupe GS témoigne d'une intention d'harmoniser les modalités de paiement de l'indemnité et fait écho à la proposition de retirer une disposition semblable au paragraphe 6.01 de l'appendice C.

ARTICLE 64 : DROIT D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE

PROPOSITION DE L'AFPC

Le syndicat retire sa proposition à l'article 64 et propose de la renouvelée sans modifications.

**ARTICLE 67 :
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

PROPOSITION DE L'AFPC

Modifier comme suit :

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.

~~67.08~~ **67.09** 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.

~~67.09~~ **67.10** L'employeur s'efforce de verser—la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel que les heures ont été faites ou les primes méritées.

Veillez noter que le syndicat a retiré sa proposition à l'article 67.09/67.10 et propose de la renouvelée sans modifications.

Renumérotation en conséquence

MOTIF

En ce qui concerne la proposition du syndicat aux alinéas 67.08a) et 67.08b), à l'heure actuelle, la durée des affectations intérimaires ne compte pas en vue de l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent des fonctions intérimaires pendant de longues périodes. La personne occupant un poste par intérim de façon continue a droit aux augmentations d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, elle devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat propose de prendre en compte la durée de l'affectation intérimaire aux fins de

l'augmentation d'échelon du poste intérimaire. En théorie, les augmentations d'échelon visent à récompenser la personne qui apprend les rouages de son travail et s'acquitte mieux de ses fonctions. Si une personne occupe par intérim un poste de niveau supérieur pendant une période prolongée, il faut le reconnaître en lui permettant de gravir les échelons de la grille salariale de ce poste. Cette proposition reflète pratiquement en tous points ce que l'AFPC a négocié avec l'Agence du revenu du Canada¹⁴. Le syndicat ne voit donc pas pourquoi l'arrangement conclu pour ses membres à l'Agence du revenu du Canada ne conviendrait pas aussi à ceux et celles qui évoluent au sein de l'administration centrale fédérale.

¹⁴ Agreement between the Canada Revenue Agency and the Public Service Alliance of Canada - Article 63: https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/negociation-collective/psac.html#h_7.2

ARTICLE 68 : CONGÉ COMPENSATOIRE

PROPOSITION DE L'AFPC

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.

MOTIF

Le syndicat propose d'abord des modifications qui permettront à l'employé-e de prendre un congé compensatoire équivalent au paiement des heures supplémentaires et des indemnités énumérées dans l'article, sans devoir obtenir l'approbation de l'employeur. Cette revendication vise à accorder plus de flexibilité aux employé-e-s quand on les dédommage pour des heures supplémentaires ou du temps de déplacement, en leur

permettant de choisir s'ils veulent recevoir une compensation en heures de congé ou en argent, sans devoir obtenir l'autorisation de leur employeur.

Pour ce faire, nous proposons également de modifier le libellé de l'alinéa 68.01 b) en remplaçant « peut-être » par « est » pour refléter le changement mentionné ci-dessus. Important : le syndicat ne souhaite pas supprimer l'obligation imposée par les nécessités du service, qui demeureront une condition, comme il est précisé à cet alinéa. Il ne croit pas que cette revendication entraîne des difficultés excessives pour l'employeur, puisqu'on tiendrait toujours compte des nécessités du service.

ARTICLE 70 : DURÉE DE LA CONVENTION

PROPOSITION DE L'AFPC

La durée sera négociée à la table des enjeux communs.

**NOUVEAU :
PRIME DE TRAVAIL PRÈS DES HÉLICOPTÈRES**

PROPOSITION DE L'AFPC

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.

MOTIF

Cette nouvelle revendication instaure une prime pour les employé-e-s qui travaillent à proximité d'un hélicoptère en marche ou dans celui-ci, prime équivalant à une fois leur taux horaire et qui s'ajoute à leur rémunération régulière quotidienne. Par exemple, si ces employé-e-s travaillent à proximité d'un hélicoptère en marche ou dans celui-ci, ils obtiennent une prime égale à une fois (1x) leur taux horaire pour cette journée de travail.

Cette prime vise à reconnaître les risques accrus qui sont associés au travail à proximité d'hélicoptères ou dans ces appareils, et constitue une compensation pour les travailleurs-es qui y sont exposés (ces risques incluent, sans s'y limiter, les hélices et les élingues à crocs qui portent une charge électrique et, ainsi, représentent un risque d'électrocution).

D'autres groupes d'employé-e-s du Conseil du Trésor reçoivent une prime équivalente pour leur travail effectué sur des hélicoptères, y compris ceux du groupe EL (35.06),¹⁵ qui reçoivent la même prime lorsqu'ils se déplacent en hélicoptère.

¹⁵ EL Group, Art. 35.06: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=9#tocxx221973>

NOUVEAU : OBLIGATION D'ADAPTATION

PROPOSITION DE L'AFPC

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.

MOTIF

Les membres SV, vu les exigences physiques et opérationnelles de leurs tâches, font face à plusieurs difficultés lorsqu'ils retournent à leur poste après une blessure, un congé d'invalidité ou un autre problème nécessitant la prise de mesures d'adaptation. L'Alliance estime que, dans un tel cas, la priorité est de trouver des mesures d'adaptation qui respectent la dignité de l'employé-e, car de telles mesures offrent une meilleure chance de réussite. Le cas échéant, tout le monde gagne.

Afin que l'employé-e puisse préserver sa dignité, il doit absolument pouvoir continuer à se sentir utile dans son milieu de travail et conserver son salaire. Le but de notre revendication est d'inciter l'employeur à continuer de collaborer avec l'Alliance et les

employé-e-s à la mise en place d'une mesure d'adaptation respectueuse qui tient compte des qualifications, des connaissances et de l'expérience des employé-e-s en ce qui a trait à leur métier ou à leur profession.

Le maintien du taux de rémunération dans un cas comme celui que nous venons de décrire n'a rien de nouveau. Prenons, par exemple, la principale convention collective conclue entre le gouvernement de la Colombie-Britannique et le B.C. Government and Service Employees' Union :

27.7 Protection salariale et reclassification à la baisse d'un poste

- a) Le salaire d'un employé-e ne peut être réduit pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (1) un changement dans la classification de son poste
 - (2) une mutation à un poste dont le taux maximal de rémunération est inférieur à celui du poste actuel imposée par l'employeur.

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

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

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

- b) Un tel changement ou une telle mutation fait en vertu de l'article 13 – Mise en disponibilité et rappel au travail et/ou l'alinéa 29.4b) est visé par l'alinéa a). [Traduction]¹⁶

L'Alliance demande respectueusement à la Commission d'inclure cette revendication dans ses recommandations.

¹⁶ BCGEU 18th Main Agreement, Art. 27.7: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/managers-supervisors/managing-employee-labour-relations/bcgeu_main_agreement.pdf

PARTIE 3:

QUESTIONS SALARIALES NON-RÉGLÉES

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES CONCURRENTIELLES

PROPOSITION DE L'AFPC

Veillez noter: Les augmentations économiques générales seront négociées à la table des enjeux commun.

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

- À compter du 5 août 2021 (après les rajustements salariaux) : 4,50 %
- À compter du 5 août 2022 : 4,50 %
- À compter du 5 août 2023 : 4,50 %

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose les augmentations économiques annuelles suivantes :

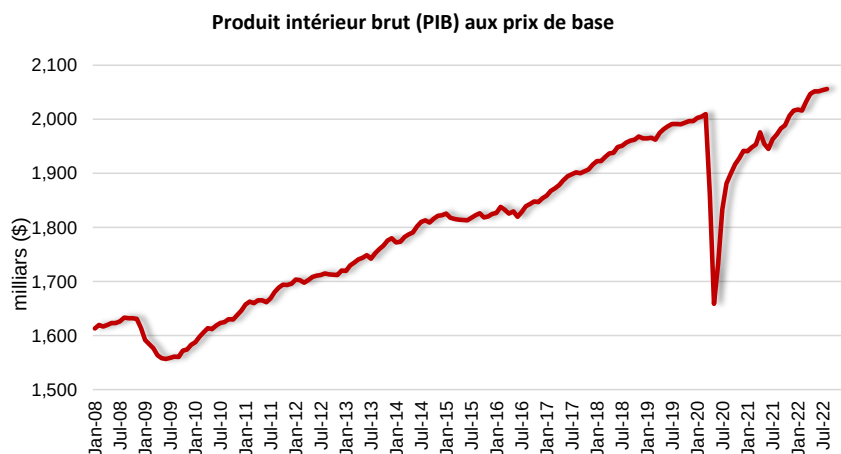
- À compter du 5 août 2021 : 1,5 %
- À compter du 5 août 2022 : 3,0 %
- À compter du 5 août 2023 : 1,75 %
- À compter du 5 août 2024 : 1,5 %

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

La pandémie de COVID-19 et la reprise économique

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

L'économie canadienne a rebondi à un rythme plus rapide que prévu au cours de l'été 2020, suite à l'assouplissement des restrictions, à la réouverture des entreprises et au fait que les Canadiens se sont habitués à la nouvelle réalité¹⁷.



¹⁷ Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie, mensuel (x 1 000 000, dollars enchaînés de 2012): Toutes les industries. Statistics Canada. Table 36-10-0434-01.

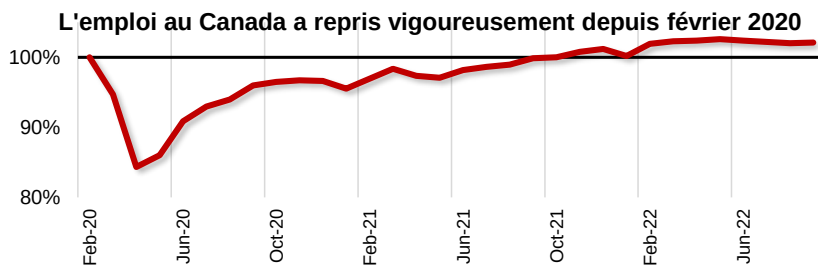
L'activité économique au cours de la deuxième vague a été plus résiliente, et le Canada a largement dépassé les prévisions alors que de nombreux pays ont connu des contractions.¹⁸

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

*“Les importants investissements faits par le gouvernement fédéral ont porté leurs fruits, et la relance de l'économie canadienne a été rapide et vigoureuse”*¹⁹

En effet, l'économie canadienne a été très forte, revenant à ses niveaux prépandémiques au quatrième trimestre de 2021 avec une croissance du PIB de 6,7 %, le deuxième plus fort taux de croissance du G7, et la reprise la plus rapide des trois dernières récessions au Canada²⁰. La croissance économique exceptionnellement forte se poursuit pendant la phase de reprise, à 3,3 % au deuxième trimestre de 2022.²¹

La reprise économique du Canada s'est accompagnée d'une reprise vigoureuse de l'emploi qui a dépassé celle de la plupart des pays du G7²², permettant de récupérer 112 % des emplois perdus au début de la pandémie.



¹⁸ Desjardins Economic Studies, April 12, 2021. Canada: Business and Consumers Increasingly Optimistic.

¹⁹ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

²⁰ A strong recovery path – Canada's economy returned to pre-pandemic levels of activity in the fourth quarter of 2021 (Budget 2022).

²¹ Bank of Canada Monetary Policy Report July 2022 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/mpr-2022-07-13.pdf>

²² Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

Activité économique et reprise du PIB

L'économie canadienne a été très robuste et elle continue d'être exceptionnellement forte en se remettant de la récession causée par la pandémie avec une croissance économique de 3,3 % au cours du deuxième trimestre de 2022²³.

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

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

Prévision du PIB				
	2021	2022F	2023F	2024F
TD	4.5%	3.3%	0.5%	1.2%
RBC	4.5%	3.3%	1.2%	
CIBC	4.5%	3.1%	0.6%	1.4%
BMO	4.5%	3.2%	0.0%	
Scotiabank	4.5%	3.2%	0.6%	1.4%

²³ Bank of Canada Monetary Policy Report, July 2022 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/mpr-2022-07-13.pdf>

Desjardins	4.5%	3.2%	0.0%	1.6%
Banque Nationale	4.50	3.2%	0.7%	
Banque du Canada		3.5%	1.75%	
OCDE	4.5%	3.4%	1.5%	
FMI		2.2%	1.5%	1.6%
Moyenne	4.5%	3.16%	0.84%	1.4%

Résilience budgétaire et une dette fédérale gérable

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

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

“Fort d’une longue histoire de gestion financière prudente et saine, le Canada possède également plusieurs autres atouts, par exemple sa résilience et sa diversité économiques, son cadre d’élaboration des politiques et son cadre institutionnel efficaces, ses marchés financiers bien réglementés ainsi que la souplesse de ses politiques monétaires et budgétaires. Ensemble, ces atouts renforcent la situation économique et budgétaire stable du Canada.”²⁴

²⁴ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

Par rapport au premier trimestre de 2021, le déficit du Canada a diminué de 28,2 milliards de dollars. Même si, en pourcentage du PIB nominal, le déficit au T1 de 2022 était de 2,7 %, en hausse par rapport à 1,8 % au T4 de 2021, le déficit s'est fortement réduit depuis le sommet de 21,6 % atteint au T2 de 2020²⁵.

Le Fonds monétaire international (FMI) a souligné la résilience de l'économie canadienne dans une économie de plus en plus mondialisée, faisant l'éloge de la réduction de la dette et des projections budgétaires à long terme du gouvernement comme "*des mesures bienvenues pour renforcer le cadre budgétaire*". Partant d'une position de force et d'une saine gestion, la situation financière du Canada demeure enviable par rapport à celle de ses pairs internationaux. Selon les dernières projections du FMI, le Canada devrait avoir le plus petit déficit en pourcentage du PIB parmi les pays du G7 et devrait maintenir cette situation au cours des trois prochaines années. Le fardeau de la dette nette du Canada en pourcentage du PIB devrait également être le plus faible parmi les pays du G7, le ratio de la dette au PIB du Canada étant de 30,5 % en 2022, comparativement à la moyenne de 95,6 % du G7²⁶. Conformément aux projections du FMI, au cours des trois prochaines décennies, le budget de 2022 prévoit une baisse du ratio de la dette fédérale au PIB à un rythme plus rapide que celui prévu dans le budget précédent de 2021.²⁷

"Notre gouvernement est déterminé à bâtir une économie qui fonctionne pour tout le monde et qui ne laisse personne pour compte. Malgré ces problèmes économiques mondiaux, je suis heureuse de souligner que le FMI confirme que le Canada demeure au premier rang des pays membres du G7 en matière de responsabilité financière, et qu'il devrait maintenir sa position au cours des prochaines années. Le Canada figure également

²⁵ Government finance statistics, first quarter 2022. July 4, 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220704/dq220704a-eng.htm>

²⁶ <https://www.canada.ca/en/departement-finance/news/2022/10/deputy-prime-minister-welcomes-international-monetary-fund-report-highlighting-resiliency-of-canadian-economy.html>

²⁷ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-en.html> ; DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

parmi les chefs de file sur le plan de la croissance économique et de la réduction globale du déficit gouvernemental. »

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

Les frais de la dette publique fédérale devraient rester à un niveau historiquement bas de 42,9 milliards de dollars (1,4 % du PIB), bien en deçà des niveaux d'avant la crise financière de 2007-2008. Dans un scénario de taux d'intérêt plus élevés que prévu, par exemple 100 points de base de plus que prévu jusqu'en 2027, les frais de la dette publique augmenteraient de 9,3 milliards de dollars supplémentaires (0,3 point de pourcentage du PIB) d'ici 2028. Cela les porterait à 1,7 %, soit un niveau inférieur à ceux de la fin des années 2000²⁸.

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

Fitch confirme que *"la note du Canada reflète une gouvernance solide, un revenu par habitant élevé et une politique macroéconomique qui a permis une croissance régulière et une inflation généralement faible."*²⁹

²⁸ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

²⁹ Fitch Ratings Report. June 2, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/canada-27-06-2022>; Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>.

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

Agence	Note	Prévision
Standard & Poor ³⁰	AAA	Stable
Moody ³¹	AAA	Stable
Fitch ³²	AA+	Stable
DBRS ³³	AAA	Stable

Perspectives économiques - effets nationaux et mondiaux

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

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

À court et moyen terme, la croissance du PIB canadien pour le reste de 2022 et 2023 a été révisée à la baisse par la Banque du Canada, à 3,25 % en 2022 et 1,75 % en 2023, tandis que la croissance en 2024 a été révisée à la hausse à 2,5 %. La prédiction de la

³⁰ [On April 28, 2022] S&P Global Ratings affirms Canada at "AAA" (Foreign Currency LT credit rating); outlook stable. April 28, 2022. <https://cbonds.com/news/1784647/>.

³¹ Moody's affirms Canada's Aaa rating, citing economic strength. Bloomberg (online). November 19, 2020 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-19/moody-s-affirms-canada-s-aaa-rating-citing-economic-strength>; <https://countryeconomy.com/ratings/canada> (accessed October 21, 2022)

³² Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>

³³ DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

trajectoire de l'économie canadienne en 2022 tient compte de facteurs intérieurs, notamment un marché du travail très serré, un taux de chômage au plus bas et des pénuries de main-d'œuvre généralisées. La majeure partie de la poussée inflationniste du Canada est due à des facteurs mondiaux tels que les prix élevés des aliments, de l'énergie et des biens échangeables. La forte demande pour les biens est aussi un facteur, tandis que les interruptions de la chaîne d'approvisionnement réduisent l'offre de biens et de services. Les entreprises renvoient leurs coûts plus élevés d'approvisionnement sur les consommateurs, ce qui augmente l'inflation et diminue le pouvoir d'achat.

En octobre 2022, la diminution de l'inflation et la lente modération de la croissance économique laissent entrevoir une évolution positive. L'économie canadienne continuera d'être soumise à une certaine incertitude économique, mais le Canada a largement évité les écueils économiques dues à la pandémie de COVID-19. Les résidents du Canada et les entreprises canadiennes ont surmonté la pandémie, et le gouvernement reste déterminé à soutenir et à assurer la croissance économique alors que nous faisons face à de nouveaux défis :

“Dans le budget 2022, le gouvernement amorce un virage ferme, sa priorité passant des dépenses d'urgence de lutte contre la COVID-19 généralisées à des investissements ciblés qui renforceront la capacité économique, la prospérité, la résilience et la sécurité du Canada...”³⁴

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

³⁴ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-apercu-en.html>

En résumé, la situation fiscale du Canada ne fait pas obstacle à l'octroi d'augmentations économiques équitables au personnel fédéral.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Un rapport publié en août 2022 par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) indique que les investissements dans le secteur public sont bénéfiques, car ils ont un impact économique plus important sur le PIB et l'emploi que les investissements dans d'autres secteurs. L'IRIS suggère que *“La hausse des revenus par la création d'emplois et l'indexation des salaires dans le secteur public constitue une stratégie de lutte contre les effets de l'inflation plus bénéfique pour les ménages que l'approche consistant à hausser le taux directeur de la banque centrale.”*³⁵.

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

*Les emplois dans le secteur public pourraient se révéler un filet de sécurité en temps de crise inflationniste. En effet, la fonction publique offre des emplois de qualité qui permettent de soutenir une classe moyenne, dont le rôle est primordial dans le maintien d'une économie en santé. L'indexation des salaires des emplois existants est donc importante afin de maintenir ces acquis et d'éviter une érosion des revenus réels.*³⁶.

Les ressources dépensées pour les employés du secteur public permettent non seulement de fournir au public des services essentiels, mais elles deviennent un revenu pour les travailleurs dont les dépenses contribuent au développement économique de nombreuses régions et communautés. En effet, les salaires que les employés du secteur

³⁵ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, “With inflation on the rise, the Bank of Canada has two choices,” Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022

³⁶ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, “With inflation on the rise, the Bank of Canada has two choices,” Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022.

public dépensent contribuent à une économie productive au lieu d'être dilapidés dans les bénéfices des entreprises privées.³⁷.

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

Règlements pertinents récemment conclus dans la fonction publique fédérale

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

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

Fonction publique fédérale	2021	2022	2023	2024
Offre de l'employeur	1,50 %	3,00 %	2,00 %	1,75 %
Groupe FB (AFPC)	1,50 % + 5 000 \$ (5,61 %)			

³⁷ Idem.

Agente ou agent des services frontaliers	Indemnité de repas ³⁸ 7,20 %	En cours de négociation	En cours de négociation	En cours de négociation
Groupe Gestion des dossiers (FNP)	1,75 % + 1,50 % ³⁹	1,75 % + 2,27 %		
Agente ou agent de première classe	3,28 %	4,06 %		

Outre les augmentations volontairement négociées citées ci-dessus, nos membres des opérations des enquêtes statistiques ont obtenu très récemment par arbitrage d'intérêt des augmentations salariales plus élevées et des ajustements en 2021⁴⁰ :

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

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

³⁸ Appendix L, Paid Meal Premium: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=10#tocxx329482>

³⁹ RM Group, Appendix A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-eng.aspx?id=28#tocxx329946>

⁴⁰ Fichier du conseil: 585-24-44403: <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/en/item/520981/index.do>

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

[Traduction]

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

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

[20] La commission constate également que dans d'autres ententes négociées, les décisions d'arbitrage et les recommandations d'autres commissions de l'intérêt public ont également inclus des dispositions supplémentaires relatives aux finances [...] De plus, les parties ont convenu qu'un éventail de rajustements précis et ciblés ont été apportés dans un certain nombre d'unités de négociation. La commission a conclu que ces rajustements font partie de ce que nous appelons « le modèle ». [CRTEFP 590-02-11]

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

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

Les règlements rattrapent l'inflation

Alors que le taux d'inflation s'est mis à dépasser 2 % d'une année à l'autre, EDSC a également annoncé une hausse des moyennes annuelles salariales dans le secteur privé. Toutefois, pour ce qui est du taux d'inflation galopant, les négociations salariales dans le secteur privé commencent à peine; cette tendance se poursuivra. Par exemple, en Ontario, la moyenne des règlements salariaux dans le secteur privé pour près de 100 000 travailleurs était d'environ 4,1 % en 2022. De plus, selon l'enquête sur la population active menée par Statistique Canada en septembre, « le taux de croissance annuelle des salaires horaires moyens des employés a dépassé 5 % pour un quatrième mois consécutif en septembre (+5,2 %). Quant à celui de [l'Indice des prix à la consommation](#) (IPC), il s'est élevé à 7,0 % ou plus de mai à août⁴¹. »

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

⁴¹ Average hourly wages increase 5.2% on a year-over-year basis: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-eng.htm>

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

Une série de décisions arbitrales de la première moitié de 2022 tiennent compte de la corrélation entre le taux d'inflation élevé et les règlements salariaux présentant des augmentations au-delà de la norme; celles-ci ont été reproduites⁴². Par exemple :

En avril 2022. Dans l'affaire impliquant *Harvest Crossing*, l'arbitre Chauvin a accordé 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2021 et 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2022. La Commission a noté au paragraphe 10 : « Ceci et l'IPC historiquement élevé ont été pris en compte au moment de décider laquelle des propositions syndicales allait être accueillie favorablement⁴³. »

⁴² December 2021. Arbitrator Albertyn in *Cobblestone Gardens* awarded wage increases as high as 10% reflecting both inflation and market adjustments); February 2022. Arbitrator Steinberg in [Bradgate](#) awarded 2% (+2%) for 4% in 2021 and 2% (+1%) for 3% in 2022; March 2022. Arbitrator Albertyn in [Richview Manor Vaughan](#) awarded 2% (+1%) for 3% in 2021. June 2022. Arbitrator Steinberg in [Chartwell](#) and [Symphony Senior Living Orleans](#) awarded 3% in 2021; June 2022. Arbitrator Stout in [Oaks Retirement Village](#) awarded 2% (+1%) in 2021 and 2% (+2%) in 2022; June 2022. Arbitrator Kaplan, in *Shouldice*, seemed to implicitly acknowledge that *TTC* no longer governed and awarded 2.5% in 2021 and 3% in 2022; October 2022. Arbitrator Kaplan, in *Canadian National Rail Co. and IBEW System Council, No. 11*, awarded a settlement with 3% in 2022; 3% in 2023; and 3% 2024.

⁴³ *Harvest Crossing Retirement Community Esprit Lifestyle Communities Extendicare Canada v Service Employees International Union, Local 1 Canada*, 2022 CanLII 33642 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jnxbp>>

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

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

25. Nous estimons qu'une lacune de la sorte ne devrait pas diminuer l'attention accordée au problème lors de l'arbitrage, du moins à ce moment-ci du cycle économique. L'effet néfaste de l'inflation sur les taux salariaux est d'une telle ampleur que le sujet ne devrait pas être balayé sous le tapis⁴⁴.

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

BCGEU – 19^e entente principale (Exp. 31 mars 2025)⁴⁵	À partir du 1^{er} avril 2022	À partir du 1^{er} avril 2023	À partir du 1^{er} avril 2024
Augmentations salariales générales	3,24 % + 0,25 \$ = 4 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 5,55 % à 6,75 %	Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 2 % à 3 %

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

⁴⁴ *Homewood Health Centre Inc. v United Food and Commercial Workers, Local 75*, 2022 CanLII 46392 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jpk7v>>

⁴⁵ BCGEU – Highlights – Tentative Agreement – 19th Main Agreement: https://mcusercontent.com/c9125e48200e7a60add61b323/files/3b1eeb0c-c8d3-28b1-e0e9-875af940e7de/PS_Tentative_Agreement_Highlights.pdf. Ratified on 18 Oct. 2022: <https://news.gov.bc.ca/releases/2022FIN0061-001559>

le règlement de trois ans qui a été négocié accordait des augmentations salariales de 3,5 % en 2021, de 3,5 % en 2022, et de 3,5 % en 2023⁴⁶.

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

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

Le modèle, c'est l'inflation

Lorsqu'on demande à un arbitre de déterminer des salaires, il est généralement reconnu que « *le principe de gouvernance est l'application commerciale, et que les critères les plus importants sont comparatifs*⁴⁷. » Presque tous les arbitres ont appliqué la comparabilité comme un critère important dans la détermination des salaires. Par exemple, l'arbitre Kenneth Swan a dit ceci :

⁴⁶ CRPEG Group (PIPSC): <https://pipsc.ca/groups/crpeg/crpeg-bargaining-update-14>

⁴⁷ Donald Brown and David Beatty, Canadian Labour Arbitration (Aurora: Canadian Law Book Limited, 2011)

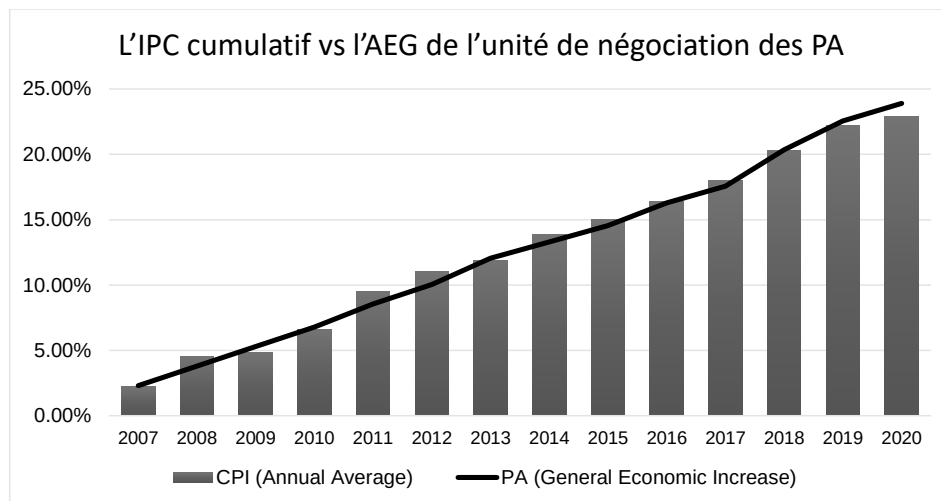
[TRADUCTION] Puisque l'équité reste un concept essentiellement relatif, elle dépend directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts pour définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cercle et finissent par arriver à la doctrine de la comparabilité, si on veut obtenir des résultats probants⁴⁸.

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

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

⁴⁸ Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, (Kingston: Queens University Industrial Relations Centre, 1978)

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

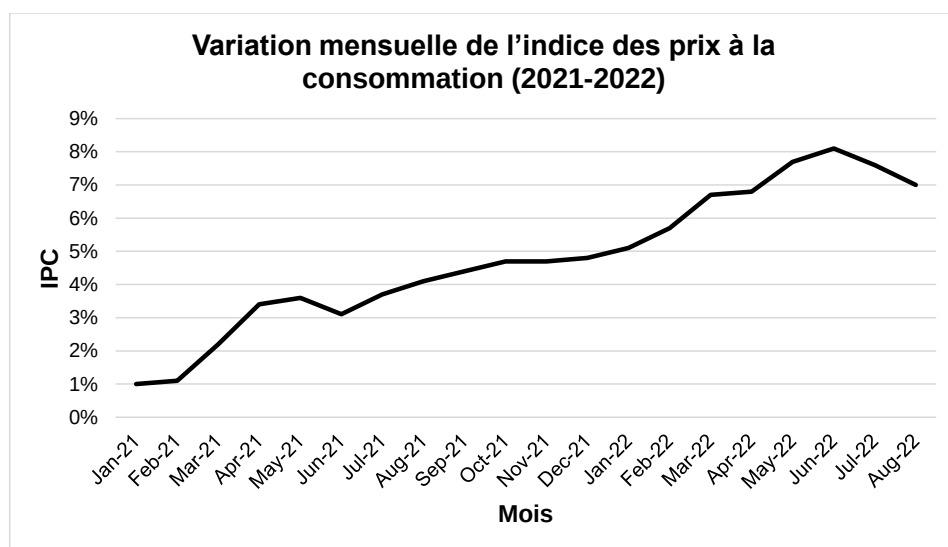


On peut observer la même tendance dans les trois autres unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes EB, SV et TC.

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

Coût de la vie actuel et projeté

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



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

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

Institution	2021	2022f	2023f
RBC⁴⁹	3.4%	6.7%	3.2%
TD⁵⁰	3.4%	6.9%	3.8%
Scotiabank⁵¹	3.4%	7.0%	3.8%
BMO⁵²	3.4%	6.7%	4.5%
CIBC⁵³	3.4%	6.7%	2.7%
AVERAGE	3.4%	6.8%	3.6%

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

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

⁴⁹ RBC - Economic Forecast Detail – Canada, October 2022, www.rbc.com/economics-subscriber/pdf/economy_can.pdf?_ga=2.45783458.705135389.1666282283-1849140551.1666282283

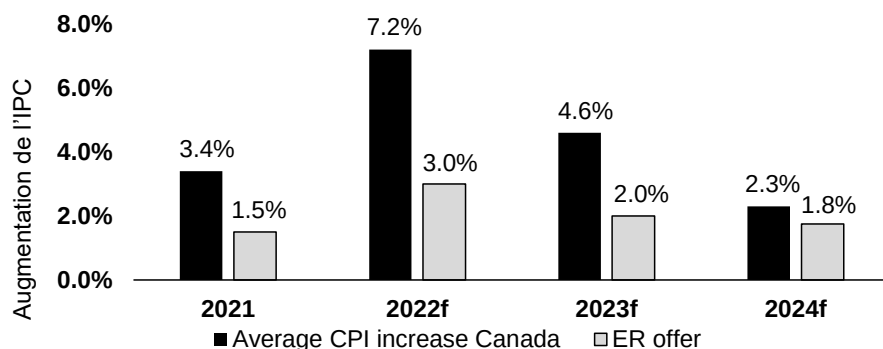
⁵⁰ Forecast by TD Economics, September 2022, <https://economics.td.com/ca-forecast-tables#lt-ca>

⁵¹ Scotiabank, Forecast Tables, October 2022, www.scotiabank.com/ca/en/about/economics/forecast-snapshot.html

⁵² BMO, Inflation Monitor, October 2022, <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/bef1044f-8397-43ef-a96c-292fd2071c4c/>

⁵³ CIBC - Provincial outlook, October 2022, <https://economics.cibccm.com/cds?id=e40fa449-f38b-4268-ad48-f122d55fccdd&flag=E>

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



Hausse du coût des aliments et du logement

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

Le coût des aliments achetés en magasin a continué d'augmenter en septembre 2022 (+11,4 %). Il s'agissait de l'augmentation annuelle la plus rapide depuis 1981⁵⁴. Selon le rapport de Statistique Canada sur l'Indice des prix à la consommation, de nombreux facteurs continuent d'avoir une incidence sur l'approvisionnement alimentaire, y compris la hausse des coûts des intrants, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les interruptions dans les chaînes d'approvisionnement⁵⁵. L'augmentation des prix alimentaires reste générale (voir le tableau ci-dessous).

⁵⁴ Statistics Canada, Consumer Price Index, September 2022: www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221019/dq221019a-eng.htm

⁵⁵ Statistics Canada, Consumer Price Index, August 2022: www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-eng.htm

Les Canadiens payent plus pour de nombreux produits d'épicerie

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

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

Selon les résultats du sondage, « *près de trois Canadiens sur quatre ont exprimé que la hausse des prix signifiait une difficulté accrue à assumer les dépenses de la vie courante : habitation, alimentation, vêtements. Par conséquent, beaucoup sont obligés d'adapter leurs habitudes de vie à cette nouvelle réalité, notamment en revoyant leurs dépenses ou en reportant des dépenses importantes, comme l'achat d'une maison ou un déménagement dans un nouvel immeuble locatif*⁵⁶. »

⁵⁶ Statistics Canada, Rising prices are affecting the ability to meet day-to-day expenses for most Canadians, www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-eng.htm

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

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. L'augmentation du coût du logement d'une année à l'autre (+6,6 %) a persisté en août⁵⁷. Parallèlement, le taux de financement à un jour a augmenté de trois points de pourcentage pendant les six derniers mois. Les taux habituels des hypothèques commerciales à taux variable ont triplé⁵⁸, et la Banque du Canada a clairement fait savoir que le resserrement ne touchait pas à sa fin.

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

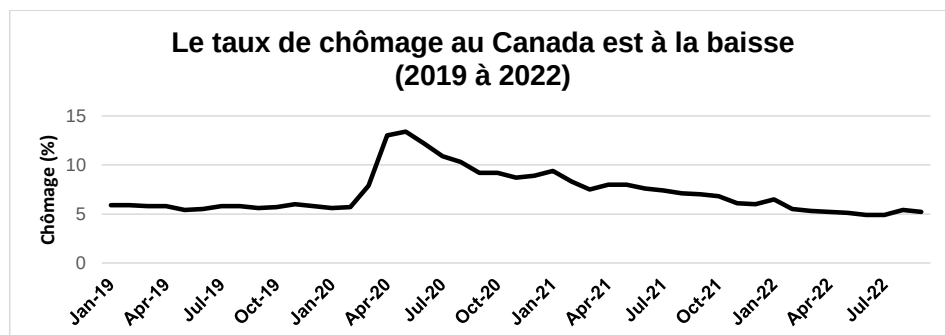
Marché du travail très concurrentiel

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

⁵⁷ Statistics Canada, Consumer Price Index, August 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-eng.htm>

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

récentes. À 5,2 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique (voir le graphique ci-dessous⁵⁹).



Selon les prévisions, la tendance se maintiendra. Depuis juin 2022, le nombre de personnes sans emploi (989 000) est inférieur à celui de postes vacants (1 038 000) au Canada⁶⁰. Il s'agit de la première fois qu'on observe une telle situation depuis que les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires sont devenues accessibles en 2015. Cette pénurie sur le marché du travail a une incidence sur les perspectives des employeurs. Deux cinquièmes (38,7 %) des personnes qui ont participé à l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises en 2022 croient qu'il sera bientôt difficile de recruter des employés qualifiés⁶¹.

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

⁵⁹ September 2022 Labour Force Survey (3701), table 14-10-0287-01.

⁶⁰ Labour Force Survey, June 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220708/dq220708a-eng.htm>

⁶¹ Statistics Canada, Canadian Survey on Business Conditions (CSBC), <https://www.statcan.gc.ca/en/survey/business/5318>

(11,9 %) avait presque doublé par rapport au taux enregistré en janvier 2022 (6,4 %), la dernière fois que la question a été posée⁶².

Pour mieux comprendre certains facteurs déterminants qui contribuent au changement d'emploi, l'Enquête sur la population active menée en août 2022 comportait des questions sur les motifs principaux incitant les travailleurs à quitter leurs emplois pour explorer d'autres avenues. Le salaire et les avantages étaient les principales raisons évoquées par les employés⁶³.

En plus des conditions économiques actuelles, l'offre de main-d'œuvre subit également les effets du vieillissement de la population. Selon l'Enquête sur la population active menée en août 2022, 307 000 Canadiens ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la dernière année, contre 233 000 l'année antérieure⁶⁴.

Les fonctionnaires fédéraux se préparent pour la retraite

Selon les données de l'employeur, un nombre important de fonctionnaires fédéraux a actuellement plus de 55 ans, et celui-ci continue d'augmenter⁶⁵.

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

⁶² Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁶³ Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁶⁴ Labour Force Survey, August 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-eng.htm>

⁶⁵ Office of the Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat. Demographic Snapshot of Canada's Public Service, 2021

La tendance s'observe aussi dans le nombre d'embauches au sein de l'administration publique centrale. Les périodes d'embauche de durées indéterminées continuent d'augmenter depuis l'année financière 2012-2013⁶⁶.

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

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

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

En plus de l'inflation galopante, la compétitivité du marché du travail influe davantage sur les hausses de salaire et amplifie les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'employeur. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi indiquent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi leurs employés qualifiés risquent de partir, si l'occasion se présente. Les projections tirées des projets de recherche de Normandin Beaudry, Willis Tower Watson, Mercer, PCI rémunération-conseil et LifeWorks (anciennement Morneau Shepell) montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 3,9 % en 2023, en moyenne⁶⁷.

⁶⁶ Office of the Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat. Demographic Snapshot of Canada's Public Service, 2021

⁶⁷ CPQ Salary Forecasts Special Report 2023 (reported Sep. 29, 2022): www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/files/dossier_special_previsions_salariales2023_en.pdf

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

En résumé

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

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

- vi. Les taux de rémunération proposés par l'employeur sont bien inférieurs à l'inflation, ce qui affecte le pouvoir d'achat des employés et ne tient pas compte de l'augmentation rapide des dépenses de base comme la nourriture et le logement ;
- vii. Le Canada a un marché du travail solide et un faible taux de chômage, ce qui fait que des salaires concurrentiels jouent un rôle important dans le recrutement et le maintien en poste ;
- viii. La proposition de l'employeur concernant les augmentations économiques est inférieure aux augmentations salariales établies et prévues sur le marché du travail canadien.

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

AJUSTEMENTS AU MARCHÉ POUR LE GROUPE SV

Le syndicat propose d'ajouter les augmentations suivantes à l'annexe A de chaque groupe, avant l'application des augmentations économiques négociées :

FR	20.0%	GL-MOC	14.8%
GL-COI	14.8%	GL-MST	14.8%
GL-EIM	14.8%	GL-PCF	14.8%
GL-ELE	14.8%	GL-PRW	14.8%
GL-MAM	14.8%	GL-SMW	14.8%
GL-PIP	14.8%	GS	12.7%
GL-VHE	14.8%	HS ⁶⁸	12.7%
GL-WOW	14.8%	HP	13.4% ⁶⁹
GL-AIM	14.8%	SC-DED	27.2%
GL-AMW	14.8%	SC-ERD	27.2%
GL-GHW	14.8%	SC-STD	27.2%
GL-INM	14.8%	SC-SPT	27.2%
GL-MAN	14.8%	LI	17.6% ⁷⁰
GL-MDO	14.8%		

PROPOSITION AFPC : MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DE CONFLIT

En médiation, le syndicat a présenté à l'employeur un protocole d'entente proposant de régler la question des ajustements au marché en arbitrage, selon la Section 182 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédérale. Malgré le refus de l'employeur, le syndicat reste ouvert à bénéficier de cette méthode alternative de résolution de conflit si les parties ne réussissent pas à régler cette question en négociations.

⁶⁸ Une décision arbitrale de 1991 lie les rajustements salariaux des HS à ceux des GS.

⁶⁹ L'ajustement au marché des HP du 20 janvier 2022 a été amendé dans la demande de conciliation du syndicat.

⁷⁰ L'ajustement au marché des LI du 20 janvier 2022 a été amendé dans la demande de conciliation du syndicat.

ÉTUDE DE KORN FERRY SUR LA RÉMUNÉRATION DES SV — ANALYSE DE LA RELATIVITÉ EXTERNE

En vue de la présente ronde de négociations pour le groupe SV, l'AFPC s'est associée à Korn Ferry (KF), une entreprise internationale spécialisée dans les ressources humaines et la rémunération, pour réaliser une évaluation sur mesure de la rémunération de 21 postes de corps de métier et de services au pays. (**Pièce D**). L'enquête visait une gamme variée d'organisations.

Les conclusions en bref

- L'étude a confirmé l'importance de l'écart entre la rémunération du groupe SV et celle de postes comparables ailleurs que dans la fonction publique fédérale.
- Deux mises en garde s'imposent ici :
- Étant donné le peu de données sur les pompiers, on s'est fondé sur les taux de rémunération des pompiers municipaux travaillant à proximité des bases du MDN pour établir l'ajustement au marché des FR. Même en se basant sur les résultats de quatre employeurs seulement, la moyenne pondérée des FR-1 et FR-2 représente un écart de 21,3 %.
- Faute de données sur les SC, l'ajustement au marché proposé repose sur les données plus spécifiques de l'étude Mercer sur la rémunération des équipages de 2018, vieillie de deux ans.
- Les résultats rapportés montrent qu'une seule des classifications des SV avait un taux de rémunération supérieur au taux du marché, les autres ayant des taux inférieurs. Fourchette : -0,9 % à 36,7 %
- La plupart des employeurs recensés offrent une gamme d'avantages sociaux semblable à celle du gouvernement fédéral (régime de retraite à prestations déterminées, soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, assurance-vie, assurance-invalidité et congés payés).
- Le syndicat a reçu les données et conclusions préliminaires en janvier 2022 et s'en est fortement inspiré pour formuler la revendication salariale du groupe SV, qu'il a

présentée le 20 janvier. Après avoir reçu le rapport définitif à la mi-mai de la même année, l'AFPC a modifié en conséquence ses revendications relatives aux ajustements au marché dans sa demande de conciliation de mai 2021. L'étude et ses conclusions sont utilisées pour négocier les augmentations salariales de **tous les membres du groupe SV** durant la ronde en cours.

Cadre d'étude

- Les questions sur les salaires visaient 21 capsules d'emploi précises dont des postes des classifications FR, GL, GS, HP et SC. Malheureusement, l'enquête ne fournit pas suffisamment de données pour les quatre postes des équipages de navires (groupe SC). Toutefois elle en fournit quelques-unes sur le groupe des pompiers (FR). Quoi qu'il en soit, des données plus spécifiques ont permis, dans les deux cas, de justifier la rémunération lors des négociations collectives.
- Les questions sur les avantages sociaux portaient sur les régimes de retraite, l'assurance-maladie complémentaire, les soins dentaires, l'assurance-vie, l'assurance-vie complémentaire et pour personne à charge, l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, les régimes d'assurance-invalidité de courte et de longue durée, ainsi que les congés payés (congé parentaux, jours fériés, congés annuels et autres).
- En septembre 2021, 445 employeurs ont été invités à participer à l'enquête. Ce nombre a été revu à la hausse pendant la collecte des données afin de constituer un échantillon complet. Ce dernier comprenait de grandes entreprises – syndiquées et non syndiquées – de tous les secteurs industriels. Le secteur public était représenté par les gouvernements provinciaux et les administrations municipales.
- D'autres employeurs qui alimentent la base de données de rémunération de KF et qui offrent des postes analogues aux postes repères de l'enquête ont également été invités à participer et à livrer des données pertinentes, le but étant d'augmenter les taux de participation et de renforcer l'analyse.

- L'analyse du marché a été réalisée à partir des résultats de l'enquête sur mesure et des données des participants à la base de données.
- Les conclusions de l'enquête reposent sur les données de 31 employeurs représentant 11 100 travailleuses et travailleurs.

Renseignements sur les postes

- Les données recueillies sur l'emploi étaient ventilées selon le minimum de la structure salariale, le maximum de la structure salariale, le taux normal et/ou la politique de l'emploi, le salaire de base réel, les renseignements sur les heures supplémentaires et les incitatifs à court terme, la prime d'ancienneté, les indemnités et les autres paiements. On a également recueilli des données sur les postes et les modalités de rémunération indirecte. Les données soumises dans le cadre de l'enquête ont été examinées afin de s'assurer de la pertinence des informations utilisées pour les analyses.
- À titre d'information sur ce processus : à partir d'une base de données de titres de postes existants, on a retenu ceux qui reflétaient le plus fidèlement les postes dans une catégorie et à un niveau donné. Par exemple, pour les EIM-10, on a retenu le terme « électricien », car ce titre est le plus commun (par rapport à d'autres titres, comme « technicien en alimentation auxiliaire », « technicien en systèmes d'alarme-incendie » ou « monteur de ligne »).
- Une fois les titres choisis, on s'est entendu sur des descriptions d'un paragraphe pour les emplois à la fonction publique fédérale. De plus, le personnel de l'AFPC a vérifié les capsules d'emploi à l'interne, en consultant les représentants des Éléments et des groupes professionnels. Ainsi a-t-on apporté des modifications mineures aux capsules d'emploi avant de les joindre au sondage.

Comparaison des conclusions de Korn Ferry et des taux de rémunération du groupe SV

- Les conclusions ont été présentées selon la norme internationale de Korn Ferry (données pondérées en fonction de cinq employeurs) et sont basées sur les données prises au taux normal au 75^e percentile, ou quartile supérieur (ici appelé P75).
- Dans le tableau ci-dessous, l'AFPC a comparé et calculé les différences entre le salaire maximum d'un poste SV et le taux normal au P75, établi dans l'étude de KF, pour un poste comparable à l'extérieur de la fonction publique fédérale. La dernière ligne du tableau montre que la moyenne du taux normal pondérée P75 de l'étude est de **15,9 % plus élevée** que le taux normal maximal des postes du groupe SV qui ont fait l'objet de l'étude. Cependant, les ajustements au marché des appendices ont tenu compte des moyennes des sous-groupes.

Tableau 1 : Résultats de l'étude sur la rémunération du groupe SV de Korn Ferry (P75 et pondérés en fonction des organisations)

Titre retenu dans la capsule d'emploi par l'AFPC et Korn Ferry	Équivalence pour le groupe SV (Taux normal maximum)		Taux normal des postes équivalents pondérés P75	Différences entre le taux normal P75 (B) et celui du groupe SV (A)	
	Sous-groupe et niveau	Salaire horaire en vigueur le 5 août 2020 ⁷¹ (A)	Taux horaire (B)	Différence (\$) (B-A)	Différence (%) (B/A-1)
Pompier	FR-1	37,69 \$	*	*	*
Lieutenant ou chef des pompiers	FR-2	39,69 \$	*	*	*
Superviseur, construction et entretien	GL-COI-11	36,13 \$	49,39 ⁷²	13,26	36,7
Électricien	GL-EIM-11	37,75 \$	40,99	3,24	8,6
Manœuvre, aide de corps de métier	GL-ELE-3	23,74 \$	28,33	4,59	19,3
Technicien en réfrigération/CVC	GL-MAM-8	31,02 \$	36,77	5,75	18,5
Chauffeur de camion lourd	GL-MDO-5	26,23 \$	*	*	*
Peintre, peintre d'enseignes – construction	GL-PCF-7	32,29 \$	35,79	3,50	10,8

⁷¹ Les taux des FR sont calculés sur la base d'une semaine de 42 heures et ceux des GL, GS, HP, sur une semaine de 40 heures.

⁷² Les astérisques indiquent que le nombre d'organisations participantes est passé sous le seuil de confidentialité des données (P75).

Plombier, tuyauteur	GL-PIP-9	34,36 \$	37,88	3,52	10,2
Ferblantier	GL-SMW-10	37,94 \$	*	*	
Mécanicien, automobiles et véhicules lourds	GL-VHE-10	35,64 \$	45,07	9,43	26,4
Menuisier	GL-WOW-9	32,67 \$	34,43	1,76	5,4
Préposé à l'entretien	GS-BUS-2	21,58 \$	21,38	(0,20)	-0,9
Aide-cuisinier	GS-FOS-2	21,58 \$	*	*	*
Cuisinier	GS-FOS-6	30,51 \$	*	*	*
Commis d'entrepôt	GS-ST5-4	26,51 \$	33,49	6,98	26,3
Mécanicien de machines fixes (classe 2)	HP-4	37,48 \$	42,52	5,04	13,4
Homme de pont, matelot	SC-DED-2	23,48 \$	Voir l'étude Mercer 2018 - groupe SC (p. xx)		
Maître d'équipage	SC-DED-5	25,84 \$	Voir l'étude Mercer 2018 - groupe SC (p. xx)		
Aide-mécanicien	SC-ERD-3	24,24 \$	Voir l'étude Mercer 2018 - groupe SC (p. xx)		
Service des vivres	SC-STD-1	22,96 \$	Voir l'étude Mercer 2018 - groupe SC (p. xx)		
Moyenne			15,9%		

- Le calcul de l'ajustement au marché des sous-groupes GL, GS-HS est fondé sur la différence moyenne de chaque sous-groupe de l'étude (voir chaque section).
- Les ajustements au marché du groupe SC sont fondés sur l'étude mixte sur la rémunération du groupe SC (étude Mercer) de 2018, ajustée dans le temps.

Les ajustements au marché des FR sont fondés sur l'analyse des taux indiqués dans la convention collective des pompiers des municipalités à proximité des bases militaires. Le facteur de proximité est important à cause des ententes d'entraide entre le MDN et les municipalités avoisinantes.

INDEMNITÉS, PRIMES ET DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES APPENDICES

Tableau 2: Résumé des primes et indemnités du groupe SV (appendices)

PRIME, INDEMNITÉ	ARTICLE	REVENDEICATION
Prime d'ancienneté	Appendice A, FR 5.01	Convertir en pourcentage du salaire annuel
Prime de hauteur	Appendice B, GL 7.01	Réduire la hauteur exigée pour avoir accès à l'indemnité
Indemnité de service en mer	Appendice G, SC NOUVEAU	Nouvelle indemnité de 800 \$ pour chaque mois durant lequel un employé a passé deux journées consécutives en mer.
Réfrigération et CVC	Appendice B, Appendice N, GL	Augmenter la valeur et modifier l'admissibilité
SC - logement et repas	Appendice G, SC	Employé-e en déplacement, conformément à la Directive sur les voyages du CNM
Prime de service dans un phare sans personnel de roulement	Appendice F, LI	Nouvelle indemnité mensuelle de 352,35 \$ pour les employé-e-s travaillant dans des phares sans personnel de roulement.
Gardiens de phare Prime supplémentaire	Appendice F, LI	Phares à 1 et 2 employé-e-s : 2 800 \$ Phares à 4 employé-e-s : 2 400 \$
Travail salissant	Appendices B, C, D	Appendice B – Élargir la portée Appendice C – Nouveau Appendice D - Nouveau

APPENDICE « A » :
POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX
DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITIONS DE L'AFPC

- Un ajustement au marché de 20 % est revendiqué pour le groupe Pompiers (FR).
- Modifications supplémentaires :
 - 5.01 Prime d'ancienneté;

MOTIF

Les pompiers et pompières (FR) représentés par l'AFPC, qui travaillent pour le ministère de la Défense nationale (MDN), gagnent beaucoup moins que leurs homologues des municipalités à proximité des bases du MDN.

La revendication du syndicat est simple : il demande la parité salariale avec les pompiers municipaux, pour la rémunération et la prime d'ancienneté.

Le tableau suivant illustre l'écart entre le salaire des pompiers du groupe FR et celui des pompiers des casernes municipales à proximité des bases du MDN. L'écart est calculé avec la moyenne pondérée des taux de rémunération des pompiers municipaux. Les données proviennent des services d'incendie de huit provinces et tiennent compte de la taille relative de ces services dans les bases du MDN. **(Pièce E)**

Tableau 2 : Salaire en vigueur dans les services d'incendie municipaux à proximité des bases du MDN

Lieux de travail du groupe FR	N ^{bre} de membres	Casernes municipales à proximité des bases du MDN	Salaire annuel en dollars (en date du 5 août 2020)
Borden (ON) – 00620	39	Barrie (ON) – AIP 1753	103 306,00
Petawawa (ON) – 00629	60	Pembroke (ON) – PPFFA	101 058,00
Kingston (ON) – 00641	3	Kingston (ON) - AIP 498	102 526,00
Shilo (MB) – 50704	36	Brandon (MB) - BPFPA	94 389,35
Dundurn (SK) – 40801	26	Saskatoon (SK) - AIP 80	103 077,12
Gagetown (NB) – 60303	35	Fredericton (NB) - AIP 1053	89 276,01
Halifax (NS) – 80412	88	Halifax (NS) - AIP 268	97 251,78
Valcartier (QC) – 10507	1	Ville de Québec (QC) – APPQ	83 545,73
Victoria (BC) – 21009	86	Victoria (BC) – AIP 730	101 352,00
Nanoose (BC) – 21017	3	Nanaimo (BC) – AIP 905	98 844,00
Wainwright (AB) – 30908	34	Edmonton (AB) – AIP 209	102 078,00
Suffield (AB) – 30911	35	Medicine Hat (AB) – AIP 263	99 209,27
	446	MOYENNE PONDÉRÉE	99 108,49
FR-1 (échelon 5) en vigueur le 5 août 2020			82 590,00
Écart salarial par rapport à la moyenne pondérée			20,0 %

L'analyse de l'AFPC montre un écart salarial de 20 % entre le salaire des membres du groupe FR et celui des pompiers des casernes municipales à proximité des bases du MDN. Analyse du syndicat :

- Un FR-1 (échelon 5) est l'équivalent d'un pompier de première classe (60 mois d'expérience). Le salaire annuel actuel d'un FR-1 (échelon 5) est de **82 590 \$**.
- L'ajustement au marché de 20 % revendiqué pour le groupe FR, appliqué avant toutes les augmentations économiques générales, vise l'obtention de la parité avec la moyenne pondérée du salaire versé dans les 12 casernes municipales à proximité des bases du MDN, soit **99 108,49 \$**.
- La revendication reflète ces chiffres. Les négociations dans les municipalités en 2021 et après commenceront à un taux salarial qui est, en moyenne, de 20 % supérieur à celui des pompiers du MDN.
- Rien ne justifie le maintien de cet écart salarial.

Ententes d'assistance mutuelle

Le fait que le MDN signe des ententes d'assistance mutuelle avec des services d'incendie municipaux à proximité de ses bases (p. ex., Dundurn Fire Department, la Ville de Brandon, la municipalité rurale de Cornwallis) accentue la nécessité de revendiquer la parité salariale et l'analyse de proximité. En bref, ces ententes établissent que les parties s'entraideront lors d'interventions d'urgence en cas d'incendie, au besoin et sur demande.

(Pièce F)

À titre d'exemple, lorsqu'une caserne de pompiers demande de l'aide d'urgence à une autre caserne, la caserne sollicitée facture les coûts des services d'urgence rendus à l'autre caserne, selon la grille tarifaire jointe à l'entente. Cela signifie que si le MDN demande de l'aide, il remboursera les services d'incendie municipaux en fonction des salaires de la grille tarifaire. C'est-à-dire qu'il versera aux pompiers municipaux les taux de rémunération fixés par leur convention collective, lesquels dépassent considérablement ceux du groupe FR.

Toujours dans le contexte d'une demande d'assistance, on se retrouverait dans une situation où les pompiers du MDN travailleraient côte à côte avec ceux de la municipalité, pour un salaire nettement inférieur.

Formation

La formation supplémentaire que doivent suivre les pompiers du MDN fait encore ressortir l'écart salarial entre les deux groupes. De plus, les pompiers du MND doivent suivre une formation plus élaborée que la formation obligatoire pour les pompiers municipaux, pour tenir compte de l'environnement de travail propre aux bases.

Données de l'étude Korn Ferry et résultats pour le groupe FR

Étant donné qu'il n'y avait que peu de données recueillies sur les pompiers, on a utilisé les taux de rémunération des pompiers municipaux travaillant à proximité des bases du MDN pour établir la proposition d'ajustement au marché des FR.

Toutefois, même en se basant seulement sur les résultats de quatre employeurs, soit un taux moyen (le seuil statistique pour le calcul du P75 n'a pas été atteint), la moyenne pondérée des FR-1 et FR-2 a révélé une disparité salariale persistante semblable de 21,3 %. (**Pièce D**).

Prime d'ancienneté

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 1^{er} 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 :

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle (en dollars)	Pourcentage du salaire annuel des employés
5 à 9 ans	833 \$	1 %
10 à 14 ans	956 \$	2 %
15 à 19 ans	1103 \$	3 %
20 à 24 ans	1,249 \$	4 %
25 à 29 ans	1,395 \$	5 %
30 ans ou plus	1,541 \$	6 %

MOTIF

Le syndicat propose de modifier la prime d'ancienneté du groupe FR afin de verser un pourcentage plutôt qu'un montant fixe, pour les raisons suivantes :

- L'inflation érode la valeur des montants fixes. La prime sert à récompenser les pompiers pour leurs années de services. Une prime d'ancienneté qui diminue avec le temps va à l'encontre de son objectif.
- En ce qui concerne la **relativité interne** dans l'administration publique centrale, le Conseil du Trésor verse déjà deux indemnités équivalentes aux membres réguliers de la GRC (groupe RM). Elles sont définies à l'appendice « D » de la convention collective du groupe RM :

- Solde de service annuelle
 - Une prime de service de 1,5 % est accordée après 4, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 années de service.
- Indemnité provisoire du gendarme supérieur (IPGS)
 - L'IPGS de 5 % est accordée après sept années complètes de service.⁷³
- En ce qui concerne la **relativité externe** (en dehors de la fonction publique), la revendication est conforme aux comparateurs sectoriels, c'est-à-dire les pompiers municipaux. Les pompiers au service des municipalités reçoivent une prime d'ancienneté calculée selon un pourcentage plutôt qu'un montant fixe. Il importe de souligner que de nombreux pompiers municipaux reçoivent des pourcentages supérieurs à ceux proposés par le syndicat. Le tableau 4 ci-dessous contient douze exemples. (**Pièce E**)
- Des pompiers de la Ville de Québec ont négocié une prime correspondant à un pourcentage de leur rémunération plutôt qu'à un montant fixe pour se rapprocher des comparateurs du secteur.

Tableau 4 : Douze modèles de prime d'ancienneté dans les municipalités (comparateurs)

Casernes municipales à proximité des bases du MDN	Années de service	% de salaire de 1re classe – Prime de reconnaissance, prime de service, prime d'ancienneté
Pembroke (ON) - PPFFA	8	3 %
	17	6 %
	23	9 %
Barrie (ON) – AIP 1753	9-17	3 %
	18-23	6 %
	24+	9 %
Kingston (ON) – AIP 498	8	3 %
	17	6 %
	23	9 %
Brandon (MB) – BPFPA	8	2 %
	12	3 %
	16	4 %
	20	5 %

⁷³ Voir l'appendice D de la convention collective de la GRC (RM). Voir aussi l'Indemnité provisoire pour gendarme supérieur : https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/oca-bac/ar-ra/rcmp-grc/Pages/OCA_RCMP_2019.aspx

Saskatoon (SK) - AIP 80	7	2%
	10	4%
	15	6%
	20	8%
Fredericton (NB) - AIP 1053	10	1.5%
	15	2.5%
	20	3%
	25	3,5%
Halifax (NS) – AIP 268	Pompier principal	2 %
	Pompier principal 1	2,5 %
	Pompier principal 2	3 %
Québec (QC) – APPQ <i>Remarque : Dans la convention collective de l'APPQ, on est passé d'un montant forfaitaire comme prime d'ancienneté en 2019 à un pourcentage du salaire en 2020.</i>	5	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
	10	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
	15	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
	20	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
	25	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
	30	Indexation : 1,5 % + IPC de la Ville de Québec, max. 2 %
Victoria (BC) - AIP 730	10	3 %
	15	6 %
Nanaimo (BC) - AIP 905	10	3 %
Edmonton (AB) – AIP 209	8	2 %
	11	7 %
	18	8 %
Medicine Hat (AB) – AIP 263	25	0,624 %
	30	1,486 %

Encore une fois, l'argument du syndicat est simple : il demande **la parité salariale avec les pompiers municipaux**.

APPENDICE « B » :
MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS
PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITIONS DE L'AFPC

- Un ajustement au marché de 14,8 % est revendiqué pour le groupe Manœuvres et hommes de métier (GL).
- Modifications additionnelles :
 - 6.01 Indemnité de travail salissant
 - 7.01 Prime de hauteur
 - Annexe « E » 11. Prime de poste et de fin de semaine
 - Annexe « N », Techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM

MOTIF

Pour le sous-groupe GL, l'étude sur la rémunération de Korn Ferry a répertorié et analysé 10 postes repères représentatifs. Ensuite, le taux P75 pondéré en fonction de cinq employeurs a été utilisé pour calculer les écarts salariaux par sous-groupe. (**Pièce D**)

L'écart salarial moyen était de 17 %.

- Toutefois, une évaluation plus poussée des données provisoires et définitives de l'étude a mené le syndicat à revendiquer un ajustement au marché de 14,8 % pour le sous-groupe GL.

Tableau 5 : Résultats de l'étude sur la rémunération – Analyse de l'ajustement au marché pour le sous-groupe GL

Korn Ferry-AFPC Titres des postes repères	Nbre de répondants ayant fourni des données par poste	Équivalent SV		Pondération en fonction de cinq employeurs (PE) Korn Ferry		
		Classification et niveau	Taux horaire max. (5 août 2020) [A]	P75 (PE) (annuel)	P75 (PE) (taux hor.) [B]	Écart salarial (%) [B]/[A]-1
Superviseur, construction et entretien	16	GL-COI-11	36,13 \$	103 079 \$	49,39 \$	36,7
Électricien	20	GL-EIM-11	37,75 \$	85 546 \$	40,99 \$	8,6
Manœuvre, aide de corps de métier	14	GL-ELE-3	23,74 \$	59 131 \$	28,33 \$	19,3
Technicien en réfrigération/CVC	13	GL-MAM-8	31,02 \$	76 735 \$	36,77 \$	18,5

Chauffeur de camion lourd	7	GL-MDO-5	26,23 \$	*	*	*
Peintre, peintre d'enseignes – construction	14	GL-PCF-7	32,29 \$	74 693 \$	35,79 \$	10,8
Plombier, tuyauteur	16	GL-PIP-9	34,36 \$	79 057 \$	37,88 \$	10,2
Ferblantier	6	GL-SMW-10	37,94 \$	*	*	*
Mécanicien, automobiles et véhicules lourds	13	GL-VHE-10	35,64 \$	94 053 \$	45,07 \$	26,4
Menuisier	18	GL-WOW-9	32,67 \$	71 851 \$	34,43 \$	5,4
			Écart salarial moyen, groupe GL	17,0		

Autre exemple d'écart salarial : Réparation des navires (Est et Ouest) comparé au sous-groupe GL

En plus de l'étude sur la rémunération du groupe SV de Korn Ferry (analyse de la relativité externe), on a mené une étude de la relativité interne (article 175 c) de la LRTSPF) portant sur les unités de négociation Réparation des navires – Est (SR-E) et Réparation des navires – Ouest (SR-W) de l'administration publique centrale (APC). Voir les tableaux 3 et 4 ci-dessous.

L'étude a conclu que cet employeur offre de meilleurs salaires aux sous-classifications correspondantes de Réparation des navires – Est (SR-E) et Réparation des navires – Ouest (SR-W). En ce qui concerne la SR-E, l'écart salarial moyen pour les 13 combinaisons uniques de classification et de niveau (pour sept sous-groupes différents) s'élève à 37,2 %. Dans le cas de la SR-W, l'écart salarial moyen pour les combinaisons uniques de classification et de niveau (pour huit sous-groupes différents) est de 26,5 %.

La présence d'importantes disparités au chapitre de la rémunération de classifications correspondantes indique clairement que les membres du groupe GL sont sous-payés.

D'autres sources le corroborent. Le 12 avril 2022, lors d'une réunion du Comité consultatif syndical-patronal de la BFC Esquimalt, le commandant de la base a souligné qu'il est très difficile de recruter à l'extérieur de la région, car le coût de la vie a grimpé en flèche à Victoria et les taux de rémunération du fédéral ne sont pas suffisants. Il a ajouté que les entreprises locales se butent au même obstacle. **(Pièce W)** En d'autres mots, les

salaires du groupe GL et l'écart salarial persistant entre leur rémunération et celle des gens de métier à l'extérieur du secteur public fédéral (ce qui comprend ceux de l'APC) exacerbent les problèmes de recrutement et de maintien en poste (voir les tableaux comparatifs ci-dessous).

L'ajustement proposé par le syndicat, qui est basé sur la relativité interne et externe, ainsi qu'appuyé par les données de l'étude Korn Ferry et les groupes de Réparation des navires, est à la fois raisonnable et opportun.

Tableau 6 : Comparaison entre Réparation des navires – Est et sous-groupes GL

74

Groupes de paye Réparation des navires – Est (SR-E)	Réparation des navires - Est (SR-E) Classifications et niveaux correspondant aux sous-groupes et niveaux SV-GL	Sous-groupes SV-GL En vigueur depuis le 5 août 2020 [A]	SR-E : taux max. (échelon 3) au 5 août 2020 [B]	Écart salarial Réparation des navires – Est c. sous-groupes SV-GL [B]/[A]-1
Groupe 2	ELE-2	22,98 \$	33,20 \$	44,5 %
Groupe 3	MDO-4	24,85 \$	35,11 \$	41,3 %
Groupe 4	MDO-5	26,23 \$	39,05 \$	48,9 %
Groupe 6	MAN-6	29,17 \$	41,30 \$	41,6 %
	PRW-6	29,24 \$	41,30 \$	41,2 %
	MAN-7	30,16 \$	41,30 \$	36,9 %
	MDO-6	27,13 \$	41,30 \$	52,2 %
	PRW-8	31,52 \$	41,30 \$	31,0 %
	SMW-8	35,04 \$	41,30 \$	17,9 %
	MAM-9	32,24 \$	41,30 \$	28,1 %
Groupe 7	MAM-10	33,51 \$	41,73 \$	24,5 %
Groupe 10	MAN-8	31,50 \$	43,68 \$	38,7 %
Groupe 12	INM-11	32,74 \$	44,81 \$	36,9 %
Écart salarial moyen entre les GL et les SR-E (mêmes classifications)				37,2 %

Tableau 7 : Comparaison entre Réparation des navires – Ouest et sous-groupes GL

75

Groupes de paye Réparation	Réparation des navires – Ouest (SR-W) Classifications et	Sous-groupes SV-GL	SR-W : taux max. (échelon 3) au 5 août 2020	Écart salarial Réparation des navires – Ouest c. sous-groupes SV-GL
-------------------------------	---	--------------------	---	---

⁷⁴ SR(E), Appendice A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=22#tocxx320781>

⁷⁵ SR(W), Appendice A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=23#tocxx320727>

des navires – Ouest (SR-W)	niveaux correspondant aux sous-groupes et niveaux SV-GL	En vigueur depuis le 5 août 2020 [A]	[B]	B]/[A]-1
Groupe 1	ELE-2	22,98 \$	28,15 \$	22,5 %
	ELE-3	23,74 \$	28,15 \$	18,6 %
Groupe 2	ELE-4	24,41 \$	32,66 \$	33,8 %
Groupe 6	MAN-5	28,19 \$	39,38 \$	39,7 %
	PRW-6	29,24 \$	39,38 \$	34,7 %
	MDO-6	27,13 \$	39,38 \$	45,2 %
	MAN-7	30,16 \$	39,38 \$	30,6 %
	MAN-7	30,16 \$	39,38 \$	30,6 %
	MAN-7	30,16 \$	39,38 \$	30,6 %
	PRW-8	31,52 \$	39,38 \$	24,9 %
	SMW-8	35,04 \$	39,38 \$	12,4 %
	MAM-9	32,24 \$	39,38 \$	22,1 %
	MAM-9	32,24 \$	39,38 \$	22,1 %
	MAM-10	33,51 \$	39,38 \$	17,5 %
	MAN-7	30,16 \$	39,38 \$	30,6 %
	PIP-8	34,36 \$	39,38 \$	14,6 %
	INM-11	32,74 \$	39,38 \$	20,3 %
Écart salarial moyen entre les GL et les SR-W (mêmes classifications)				26,5 %

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 matières 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. All of the foregoing duties must have the prior approval of the Employer before work is commenced.

MOTIF

En ce qui concerne la revendication du syndicat au paragraphe 6.01, la norme de classification du groupe GL n'a pas été revue depuis 1988. Ainsi, l'ajout de « eaux d'égout et eaux grises, résidus chimiques et matières polluantes de n'importe quelle quantité » à la définition de travail salissant pour le groupe GL reflète les conditions de travail régulières. Cette terminologie ne figure généralement pas dans la norme de classification.

L'exposition aux eaux grises (ou eaux usées domestiques, à l'exclusion des eaux d'égout), aux eaux d'égout (eaux à forte charge organique aussi appelées eaux noires), aux résidus chimiques et aux matières polluantes fait de plus en plus partie des conditions de travail des GL et les primes payées pour tout ce travail doivent refléter cette réalité.

Prime de hauteur

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 :

- 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) dix (10) pieds au-dessus du sol de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage.~~

MOTIF

Le syndicat propose de réduire la hauteur exigée pour être admissible à la prime de hauteur. À l'heure actuelle, la prime est offerte aux personnes qui doivent travailler à 30 pieds du sol, ce qui est bien supérieur à la hauteur à laquelle il est obligatoire de fournir un équipement de protection contre les chutes. Les lois exigent toutes que cet équipement soit fourni aux personnes qui travaillent à trois mètres, soit environ 10 pieds du sol. C'est le cas dans toutes les provinces et tous les territoires, ainsi qu'au palier fédéral en vertu du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Notre revendication vise à modifier le libellé du paragraphe 7.01 afin qu'il reflète ces lois.

De plus, le syndicat propose de modifier le sous-paragraphe c) afin qu'il ne s'applique pas exclusivement à la réparation de grues fixes en l'absence d'échafaudages. Cette modification élargit l'admissibilité à la prime.

Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux

11. Prime de poste et de fin de semaine

a. Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime ~~de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ **deux dollars et cinquante cents (2,50\$)** ~~cinq dollars (5 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 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 (8,00 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 0 h et 8 h.~~

b. Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire ~~de deux dollars (2 \$)~~ **deux dollars et cinquante cents (2,50\$)** ~~cinq dollars (5 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.

MOTIF

En ce qui concerne le passage de 2 \$ à 2,50 \$, consultez la MOTIF pour l'article 27 – Prime de poste et de fin de semaine. Ces modifications visent à assurer l'uniformité de la convention collective.

Certes, le travail par postes est essentiel pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24. Cela dit, les répercussions sur la santé et le bien-être du personnel ne sont pas négligeables.

Le manque de sommeil est le problème de santé dont les travailleuses et les travailleurs par poste se plaignent le plus. Plusieurs maladies ont aussi été associées au travail par postes, notamment : les maladies cardiovasculaires, l'hypertension et les troubles gastro-intestinaux. Les personnes qui travaillent par postes disent aussi subir des niveaux plus élevés de stress au travail, ce qui a été lié à l'anxiété, à la dépression, aux migraines et

à l'hypertension artérielle. Des recherches ont également démontré que le manque de sommeil découlant du travail par postes est lié à la hausse du nombre d'accidents et de blessures au travail. Le travail par postes perturbe le rythme de sommeil et ces perturbations peuvent entraîner de la fatigue aiguë au travail, fausser le jugement et ralentir les réactions.

Il est tout aussi important de souligner que le travail par postes limite le temps consacré aux loisirs et à la famille. Vu qu'elles sont tenues de travailler pendant des heures atypiques, ces personnes doivent surmonter des obstacles incroyables pour s'acquitter de leurs obligations communautaires, familiales et relationnelles; elles vivent donc très souvent des problèmes d'isolement. Les taux de rémunération actuellement en vigueur pour le travail par postes ne compensent pas adéquatement les membres qui sacrifient leur temps et leur santé.

Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, et techniciens en mécanique du bâtiment, 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 **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.~~
2. 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 :
 - 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.

MOTIF

La proposition du syndicat aux paragraphes 1, 2 et au sous-paragraphe 2.i de l'appendice N élargit le champ d'application de l'indemnité provisoire annuelle et en majore le montant. Le fait de limiter l'admissibilité à la classification GL-MAM ne reflète pas la réalité du travail des membres du groupe GL qui sont qualifiés, bien informés, titulaires d'un permis et responsables des fonctions CVC. En bref, un GL qui détient le certificat ou le permis requis reçoit l'indemnité provisoire annuelle. Le syndicat soutient que les critères déterminants de l'admissibilité à cette indemnité doivent être le permis, les responsabilités et les fonctions professionnelles, et qu'il ne faut pas se baser sur le titre du poste et la classification comme méthode d'exclusion (car le titre du poste peut être facilement modifié).

Ensuite, en ce qui concerne le montant, la proposition prévoit une augmentation de 8 480 \$ à 10 500 \$ (une augmentation de 23,8 % de l'indemnité) pour régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en CVC et combler l'écart des salaires des GL-MAM (techniciens en réfrigération et CVC).

Comme il est indiqué dans la réponse du syndicat à l'offre patronale à l'annexe N, le syndicat rejette l'ajout d'une clause d'expiration de l'indemnité de recrutement et de maintien en poste (voir p. XX).

Commented [MB1]: Add page number once it's finalized

APPENDICE « C »

SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITIONS DE L'AFPC

- Un ajustement au marché de 12,7 % est revendiqué pour le groupe Services divers (GS).
- Modifications additionnelles :
 - 6.01 Marchandises dangereuses
 - NOUVEAU – 6.02 Indemnité de travail salissant
- Remarque : Comme il a été dit le 20 janvier 2022, une décision arbitrale de 1991 lie les rajustements salariaux des HS à ceux des GS; par conséquent, l'ajustement au marché des HS est aussi de 12,7 %.

MOTIF

Pour le groupe GS, l'étude sur la rémunération de Korn Ferry a répertorié et analysé quatre postes repères représentatifs, mais les réponses obtenues ont permis d'établir le P75 pour seulement deux postes. Ensuite, le taux P75 pondéré en fonction de cinq employeurs a été utilisé pour calculer les écarts salariaux par sous-groupe. L'écart salarial moyen était de 12,7 %.

Tableau X : Résultats de l'étude sur la rémunération – Analyse de l'ajustement au marché pour le groupe GS

Korn Ferry-AFPC Titres des postes repères	Nbre de répondants ayant fourni des données par poste	Équivalent SV		Pondération en fonction de cinq employeurs (PE) Korn Ferry		
		Classification et niveau	Taux horaire max. (5 août 2020) [A]	P75 (PE) (annuel)	P75 (PE) (taux hor.) [B]	Écart salarial (%) [B]/[A]-1
Préposé à l'entretien	12	GS-BUS-2	21,58 \$	44 616 \$	21,38 \$	-0,9 %
Aide-cuisinier	3	GS-FOS-2	21,58 \$	*	*	*
Cuisinier	3	GS-FOS-6	30,51 \$	*	*	*
Commis d'entrepôt	12	GS-STS-4	26,51 \$	69 891 \$	33,49 \$	26,3 %
Écart salarial moyen, groupe GS						12,7 %

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)

(Renommer en conséquence)

MOTIF

Le syndicat propose de supprimer le libellé sur l'indemnité pour marchandises dangereuses à l'annexe C, 6.01, non pas pour l'éliminer, mais plutôt pour l'intégrer au texte de la convention collective, plus précisément à l'article 63 - Marchandises dangereuses. La MOTIF à cet égard se trouve également à l'art. 63. Ces modifications visent à assurer l'uniformité de la convention collective.

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 d'eaux d'égout et d'eaux grises, de résidus chimiques, de matières polluantes de n'importe quelle quantité ou de pétrole à la suite d'un sinistre, 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 tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

MOTIF

Le syndicat propose une nouvelle indemnité pour travaux salissants pour le groupe GS dont le libellé, semblable à celui qui figure actuellement à l'annexe B, reprend les modifications que le syndicat propose dans ce texte-là, tout en y apportant quelques changements pour l'adapter au travail qu'effectuent les membres du groupe GS. La

nouvelle indemnité tient compte du fait que les membres du groupe GS effectuent des travaux salissants et sont en contact avec des substances qui présentent un risque pour leur santé. En effet, les membres du groupe GS nettoient les déversements de produits chimiques tels que la peinture et les eaux d'égout en cas de refoulement dans la cuisine. Tout comme les membres du groupe GL, qui bénéficient de cette indemnité, les membres du groupe GS interviennent en cas de déversement de substances chimiques et d'eaux grises et noires. C'est pourquoi nous proposons qu'ils touchent la même indemnité.

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.

MOTIF

Le syndicat propose une nouvelle indemnité pour travaux salissants pour le groupe GS dont le libellé, semblable à celui qui figure actuellement à l'annexe B, reprend les modifications que le syndicat propose dans ce texte là, tout en y apportant quelques changements pour l'adapter au travail qu'effectuent les membres du groupe GS. La nouvelle indemnité tient compte du fait que les membres du groupe GS effectuent des travaux salissants et sont en contact avec des substances qui présentent un risque pour leur santé. En effet, les membres du groupe GS nettoient les déversements de produits chimiques tels que la peinture et les eaux d'égout en cas de refoulement dans la cuisine. Tout comme les membres du groupe GL, qui bénéficient de cette indemnité, les membres du groupe GS interviennent en cas de déversement de substances chimiques et d'eaux grises et noires. C'est pourquoi nous proposons qu'ils touchent la même indemnité.

APPENDICE « D »

GROUPE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

PROPOSITIONS DE L'AFPC

- Un ajustement au marché de 13,4 % est revendiqué pour le groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP).
- Remarque : le syndicat a modifié sa revendication du 20 janvier 2022 dans sa demande de conciliation.
- Modifications additionnelles :
 - 5.01 Prime de poste
 - NOUVEAU – 6.01 Indemnité de travail salissant

MOTIF

Pour le groupe HP, l'étude sur la rémunération de Korn Ferry a répertorié et analysé le poste repère de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (classe 2).

Bien que le groupe HP comprenne une vaste gamme de métiers, y compris les opératrices et opérateurs de systèmes d'aqueduc et d'eaux usées, de centrales de chauffage et de centrales électriques, les mécaniciennes et mécaniciens de machines fixes constituent le plus important ou le plus grand groupe de travailleuses et travailleurs à l'heure actuelle. Ensuite, le taux P75 pondéré en fonction de cinq employeurs a été utilisé pour calculer les écarts salariaux par sous-groupe.

L'écart salarial moyen était de 13,4 %.

Tableau X : Résultats de l'étude sur la rémunération – Analyse de l'ajustement au marché pour le groupe HP

Korn Ferry-AFPC Titres des postes repères	Nbre de répondants ayant fourni des données par poste	Équivalent SV		Pondération en fonction de cinq employeurs (PE) Korn Ferry		
		Classification et niveau	Taux horaire max. (5 août 2020) [A]	P75 (PE) (annuel)	P75 (PE) (taux hor.) [B]	Écart salarial (%) [B]/[A]-1
Mécanicien de machines fixes (classe 2)	10	HP-4	37,48 \$	88 732 \$	42,52 \$	13,4 %
Écart salarial moyen, groupe HP						13,4 %

Pour le groupe HP, il est primordial que les salaires soient concurrentiels par rapport aux comparateurs professionnels des secteurs public et privé. L'écart salarial qu'a révélé l'étude sur la rémunération de Korn Ferry a une incidence directe sur l'efficacité du recrutement et du maintien en poste dans les ministères fédéraux qui mènent leurs activités 24 heures sur 24, 365 jours par année.

À titre d'exemple, des membres décrivent un roulement élevé, et des problèmes de recrutement et de maintien en poste parmi les HP, ainsi que les effets sur leurs milieux de travail.

En ce qui concerne les autres comparateurs du secteur public fédéral, Énergie atomique du Canada limitée (EACL), une société d'État canadienne, est un organisme de l'annexe III en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Les Laboratoires Nucléaires Canadiens sont une filiale d'EACL avec qui cette dernière a passé un contrat à long terme. Ce contrat, qui appartient au gouvernement du Canada, reconnaît l'importance d'une rémunération concurrentielle.

La convention collective entre les Laboratoires Nucléaires Canadiens et la section locale 772 de l'International Union Operating Engineers illustre bien le caractère concurrentiel du marché des mécaniciens d'exploitation. Dans un contrat récent (expirant le 31 mars 2021), cet employeur a réinstauré la prime de compétences recherchées : une prime qui reconnaît les longs états de service et favorise le maintien en poste du personnel compétent.

19.11 Prime de compétences recherchées

Lorsque l'employeur ne peut attirer et retenir les talents suffisants (nombre de personnes ou compétences) pour un poste en particulier, il peut mettre en place la prime de compétences recherchées, expliquée ci-dessous. Avant de la mettre en place, il expliquera au syndicat la nécessité de cette prime et tiendra des consultations sérieuses avec lui sur son montant. La prime sera versée aux titulaires des postes visées et aux recrues.

De plus, elle sera versée séparément pour les heures travaillées et ne fera pas partie du salaire normal ni des avantages sociaux du personnel.

Pendant la période de la présente convention collective, la prime de compétences recherchées sera versée comme suit :

1. les mécaniciens d'exploitation de classe 3 ayant plus de 2 ans d'expérience dans une centrale, reconnue par le mécanicien d'exploitation en chef des LNC, recevront une prime annuelle de 7 500 \$ en avril;
 2. les nouveaux mécaniciens d'exploitation de classe 3 sans expérience recevront une prime annuelle de 2 500 \$ en avril, après une année de service continu à la centrale;
 3. les primes de compétences recherchées seront versées séparément et ne feront pas partie du salaire normal ni des avantages sociaux du personnel.
- [Traduction]

En soulignant le caractère raisonnable et l'importance de sa revendication d'ajustement au marché, et en y ajoutant du contexte, le syndicat demande à la présidence d'examiner les négociations récentes concernant les comparateurs. Au printemps de 2022, une importante entente de principe a été ratifiée en Ontario entre l'agent négociateur de

l'employeur et celui des mécaniciens d'exploitation (section locale de l'International Union of Operating Engineers) après la tenue d'une grève.⁷⁶

Dans cette nouvelle convention collective, neuf grilles salariales du secteur du bâtiment et de la construction, qui représentent les mécaniciens de machines fixes des classes 1 à 4 dans toute la province, incluent des milliers de membres. Le nouveau contrat de travail des mécaniciens de machines fixes de classe 2, par exemple, prévoit une augmentation de salaire d'environ 20,3 % (3 \$ par an sur le salaire) sur trois ans (de 2022 à 2025). Toutefois, au moment de la dernière augmentation de salaire des HP, entrée en vigueur le 5 août 2020, l'écart salarial moyen entre un HP-4 (37,48 \$) et un mécanicien de machines fixes de classe 2 de la section locale 793 de l'IUOE (43,18 %) était de 15,2 %.

En d'autres mots, les membres du groupe HP aiment leur emploi, mais ne se sentent pas valorisés au travail. D'après les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, les personnes interrogées se sentent de moins en moins valorisées d'année en année, une tendance qui se maintient si l'on se fie aux résultats du sondage le plus récent.

Réponses positives du groupe HP	2017	2018	2019	2020
Q16. Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.	83	82	80	80
Q11. Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.	65	56	54	53

⁷⁶ <https://iuoelocal793.org/strike-success-operators-ratify-provincial-collective-agreement/> (en anglais seulement)

Prime de poste

5.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) **ou de 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.~~

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 24 h et 8 h.

MOTIF

En ce qui concerne le passage de 2 \$ à 5 \$, consulter la MOTIF pour l'article 27 – Prime de poste et de fin de semaine. Ces modifications visent à assurer l'uniformité de la convention collective. En plus de l'augmentation de la prime, le syndicat propose de préciser que la prime de poste soit appliquée aux personnes qui travaillent par postes de dix ou de douze heures. Voici les raisons des modifications proposées :

- Premièrement, plusieurs de nos membres HP travaillent durant les heures mentionnées dans la disposition sur la prime de poste, mais n'y ont pas droit puisqu'ils travaillent par postes de dix heures.
- Deuxièmement, cette condition concernant les postes de douze heures ne figure pas dans les appendices des autres sous-groupes, donc toutes les personnes qui travaillent pendant ces heures sont admissibles. Les travailleuses et travailleurs par postes des divers sous-groupes doivent être traités uniformément.
- Nous proposons de remédier à cette inégalité en précisant que les personnes qui travaillent par postes de dix heures et de douze heures sont admissibles.
- Le syndicat soutient qu'un quart de travail de dix heures, qui d'ailleurs est tout aussi perturbateur, devrait être admissible à la prime de poste.

Le syndicat propose aussi de modifier la fourchette d'heures à laquelle s'applique la prime. Au lieu d'une prime unique pour la fourchette de 16 h à 8 h, la valeur de la prime varierait selon que les heures sont effectuées entre 16 h et minuit (5 \$) ou entre minuit et 8 h (8 \$). Cette distinction reflète le stress additionnel que place le travail nocturne sur l'organisme et les habitudes de sommeil. Le travail tard dans la nuit peut être très perturbateur et le montant de la prime devrait le refléter. Le travail par postes est essentiel

pour la prestation d'importants services gouvernementaux offerts 24 heures sur 24, cependant les répercussions sur la santé et le bien-être des employé-e-s ne sont pas négligeables.

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 ou de carburant présentant un danger à l'environnement, 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.

MOTIF

Ensuite, l'ajout d'une nouvelle indemnité pour travail salissant au paragraphe 6.01 de l'appendice D porte sur les conditions de travail habituelles des membres du groupe HP. Ces derniers sont exposés à des produits chimiques, au travail à chaud ou à des installations inondées (les tunnels souterrains présentent un risque de crue, de fuite de combustible ou de défaillance mécanique). La norme de classification de la catégorie chauffage, force motrice et opération de machine fixe, qui n'a pas été mise à jour depuis 1986, ne porte que sur les conditions de travail comme être exposé fréquemment à la chaleur, à la poussière et aux gaz de combustion lorsqu'on charge et fait fonctionner les chaudières; se tenir parfois dans des espaces exigus, très chauds et malpropres lorsqu'on travaille aux boîtes de chauffe des chaudières mises hors d'activité.

L'indemnité de travail salissant proposée tient compte des conditions de travail qui ne figurent pas dans la norme de classification, notamment l'exposition aux polluants rejetés en cas de panne mécanique ou de sinistre (pire en cas de travail sous terre). Dans le contexte même de l'usine de traitement des eaux usées, la norme de classification ne porte que sur les odeurs, les émissions de fumée et la poussière nocives. Le contact physique avec les eaux usées, les eaux grises, les résidus chimiques ou d'autres matières polluantes n'y est pas mentionné.

APPENDICE “E”: SERVICES HOSPITALIERS

PROPOSITION DE L’AFPC:

- Un ajustement au marché de 12,7 % est revendiqué pour le groupe Services Hospitaliers (HS)

MOTIF

Dans un rapport archivé de novembre 2006, *Examen des dépenses et comparabilité, Appendice H : Résumé des plaintes relatives à la parité salariale réglées qui se rapportent au domaine du noyau de la fonction publique jusqu’en 2003*, le Conseil du Trésor fait remarquer qu’une série de plaintes collectives liées à l’équité salariale ont été réglées, notamment concernant le groupe HS :

« En septembre 1981, le groupe Services hospitaliers (HS) a comparé ses tâches à celles du groupe Services divers (GS) à prédominance masculine exécutant des fonctions semblables. Un règlement a été négocié entre le SCT et l’AFPC, puis le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) a émis une ordonnance sur consentement en juillet 1987. En 1989, le TCDP s’est réuni de nouveau pour exercer la compétence conservée concernant certains aspects du litige pour le cas où la mise en œuvre des modalités n’arrivait pas à les régler. Par conséquent, en avril 1991, le TCDP a décrété le versement de rajustements paritaires de même que l’adoption et la mise en œuvre d’une norme de classification non sexiste. Afin de se conformer à l’ordonnance de la TCDP [sic], le CT a appliqué la norme GS depuis 1991 »⁷⁷

Par conséquent, le syndicat a proposé un ajustement au marché de 12,7 % pour le groupe HS, qui est lié à celui du groupe GS.

⁷⁷ Appendices de l’Examen des dépenses et comparabilité de la politique de rémunération dans le secteur public fédéral – Appendice H : Résumé des plaintes relatives à la parité salariale réglées qui se rapportent au domaine du noyau de la fonction publique jusqu’en 2003; <https://www.tbs-sct.canada.ca/report/orp/2007/er-ed/app/app08-fra.asp>

APPENDICE F : GARDIENS DE PHARES

PROPOSITIONS DE L'AFPC

- Un ajustement au marché de 17,6 % est revendiqué pour le groupe Gardiens de phares (LI)
- Modifications additionnelles :
 - NOUVEAU – Acquisition des congés annuels
 - Prime supplémentaire
 - NOUVEAU - Prime de service dans un phare sans personnel de roulement

MOTIF

La revendication du syndicat prévoit un ajustement au marché de la rémunération des gardiens de phare pour régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste. Même si les salaires de ce petit groupe ont été bonifiés lors de la ronde précédente, notamment en les majorant de 9 %, ce n'est pas suffisant. Bien que les comparateurs soient difficiles à trouver, une évaluation du recrutement des gardiens de phare menée par LeadingCulture en 2018 a permis d'étudier et d'évaluer les stratégies de recrutement actuelles pour doter les 27 phares de la côte Pacifique. L'étude, qui a cerné les obstacles au recrutement, a notamment mis en évidence le système de paye Phénix, la rémunération des gardiens de phare et les dépenses personnelles (**Pièce I**).

La revendication syndicale de 17,6 % pour le groupe des LI est une moyenne des ajustements au marché proposés pour les groupes FR (20 %), GL (14,8 %), GS (12,7 %), HP (13,4 %) et SC (27,2 %) et vise à éliminer le principal obstacle au recrutement du personnel et à son maintien en poste : la rémunération. Les trois revendications suivantes abordent aussi la rémunération et l'accès aux congés.

Acquisition des congés annuels

- 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.

MOTIF

En ce qui concerne le nouveau paragraphe 1.05, le syndicat demande deux (2) jours de déplacement rémunérés — un (1) jour pour se rendre au phare aller et l'autre pour en retourner — pour compenser le fait que le temps de déplacement empiète sur les congés annuels. L'accès par avion ou par bateau aux phares de la côte Est et de la côte Ouest limite les déplacements et pose problème, particulièrement en ce qui a trait aux congés annuels et aux congés médicaux. En octobre 2011, le Comité sénatorial permanent des pêches et des océans dans son rapport intitulé Pleins feux sur les phares gardés de la Colombie-Britannique et de Terre-Neuve-et-Labrador : Un rapport du Comité, a fait état de l'emplacement des phares du Canada et de l'accès à leurs sites. Des 27 phares gardés de la région du Pacifique, trois (Cape Mudge, Chatham Point et Pulteney Point) sont accessibles par voie terrestre, mais pas pendant toute l'année. Le déplacement du personnel et le ravitaillement de 24 phares se font par voie aérienne ou maritime Six (Cape Scott, Nootka, Estevan Point, Cape Beale, Pachena Point et Carmanah Point) de ces 24 phares sont accessibles à pied par des sentiers de randonnée pédestre. Sur la côte Est, 18 des 23 stations de la région sont accessibles par voie terrestre (mais pas toujours pendant toute l'année). Cinq sont situés dans des endroits éloignés : Île Puffin, île Green (baie Trinity), île Green (baie Fortune), île Pass et cap Race (pièce B23). Les congés annuels ou les congés de maladie créent des goulots d'étranglement dans 46 %

des phares gardés, que ce soit pour les déplacements par avion ou à la voile ou par bateau.

La proposition du syndicat concernant le temps de déplacement rémunéré n'est pas sans précédent. Dans le hameau de Gjoa Haven, au Nunavut, par exemple, toutes les personnes salariées ont droit à du temps de déplacement payé pour la durée du voyage de retour entre Gjoa Haven et leur destination. Leur déplacement aller-retour du phare doit être de deux (2) jours, soit un jour pour se rendre à sa destination et un jour pour retourner au phare (pièce B24). Autre exemple : le congé payé pour déplacement à partir d'autres régions éloignées jusqu'à un centre médical, qui ne puise pas dans d'autres banques de congé payés (**Pièce J**).

Ensuite, l'étude a révélé que les gardiens de phare avaient de la difficulté à faire approuver les demandes de congé. Ces refus de demandes de congé sapent le moral des gardiens de phare et font partie de la problématique plus générale des problèmes de recrutement. L'absence de MOTIF du rejet des demandes fait que les relations avec l'employeur sont qualifiées de « culture peu fiable et toxique ». Le libellé proposé au nouveau paragraphe 1.06 exige que l'employeur réponde à la demande de congé dans un délai de 30 jours (soit assez de temps pour trouver un gardien de phare de relève, au besoin) et qu'il précise ses raisons par écrit. Enfin, le fait de donner aux gardiens de phare un préavis aussi long que possible en cas de modification ou d'annulation des congés annuels joue un rôle sur le moral du personnel et son maintien en poste. Lorsqu'il modifie ou annule arbitrairement un tel congé, l'employeur compromet totalement son importance.

Annexe “B”

Prime supplémentaire

Cette prime vise en grande partie à compenser les gardiens de phare qui n’ont pas la possibilité d’obtenir des avantages pécuniaires supplémentaires tels que les heures supplémentaires, l’indemnité de rappel et de rentrée au travail, les primes de poste et de fin de semaine, etc. en raison de la semaine de sept jours.

- a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

Phares non saisonniers

1. Phares à 1 et 2 employé-e-s : ~~2 800 371~~ \$
2. Phares à 4 employé-e-s : ~~2 400 932~~ \$

MOTIF

Le syndicat propose d’abord une phrase pour clarifier le bien-fondé de la prime supplémentaire du groupe des LI. Cette explication ne modifie pas le champ d’application de la prime. Voici la définition de la prime supplémentaire dans une décision arbitrale de l’ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (1981) concernant le groupe des gardiens de phare :

« Cette prime vise en grande partie à compenser les gardiens de phare qui n’ont pas la possibilité d’obtenir des avantages pécuniaires supplémentaires tels que les heures supplémentaires, l’indemnité de rappel et de rentrée au travail, les primes de poste et de fin de semaine, en raison de la semaine de sept jours. »

(Numéro de dossier : 185-2-253) (**Pièce K**)

Le syndicat propose ensuite une augmentation raisonnable de la prime. Puisqu’elle tient compte du fait que les membres du groupe des LI n’ont pas la possibilité d’obtenir des avantages pécuniaires supplémentaires tels que les heures supplémentaires, l’indemnité de rappel et de rentrée au travail, les primes de poste et de fin de semaine, etc. en raison

de la semaine de sept jours, le syndicat a quantifié cette perte de possibilité en heures supplémentaires, à titre d'exemple. Selon les données fournies par l'employeur en date du 31 mars 2021, les 10 402 membres du groupe SV ont effectué 2 090 175 heures supplémentaires, soit une moyenne d'environ 200 heures par personne.

Afin de quantifier cette perte pour le groupe des LI, nous avons utilisé le niveau et l'échelon les plus fréquents (LI-05, échelon 4) pour déterminer le taux horaire :

= 56 376 \$ / 52,176 semaines par année / semaine de travail de 56 heures

= 19,29 \$ x 200 (la moyenne des heures supplémentaires travaillées par les membres du groupe SV)

= 3 877,05 \$

Il faut noter que cette formule ne tient compte que des heures supplémentaires. Le syndicat fait valoir que les primes augmentées à 2 800 \$, pour les phares d'une ou deux personnes, et de 2 400 \$ pour les phares de quatre personnes, sont des revendications conservatrices par rapport à l'intention claire de la prime supplémentaire des gardiens de phare.

Annexe “B”

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.

MOTIF

Les phares se trouvent souvent dans des lieux éloignés ou isolés. L'éloignement, l'isolement et la difficulté d'accès aux services, y compris à un transport en temps opportun pour prendre un congé planifié, sont tous des facteurs qui ajoutent aux contraintes du service dans les 21 des 51 phares sans personnel de roulement. Bien que la norme de classification de 1986 du groupe des LI prévoie une échelle de notation pour mesurer la difficulté d'accès ordinaire, le plus haut degré — soit 5 : On ne peut atteindre la localité par route ou au moyen d'une petite embarcation ou d'une chaloupe du genre qu'on fournit normalement aux stations de phare— ne va pas assez loin pour répondre au caractère unique des phares comme lieu de travail ni pour indemniser les personnes qui travaillent dans ces conditions.

Le syndicat ne négocie pas la norme, nous proposons plutôt de calculer la nouvelle prime selon la méthode suivante :

$$= 56\,376 \$ (\text{salaire annuel LI-05, échelon 4}) * 7,5 \%$$

$$= 4\,228,20 \$$$

$$= 4\,228,20 \$ / 12 \text{ mois}$$

$$= 352,35 \$ \text{ par mois}$$

Les 7,5 % revendiqués équivalent à la moitié de 150 points de classification sur 1 000 (15 %) qui sont accordés au degré 5 dans la norme : difficulté d'accès ordinaire.

Il est à noter que la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* exclut « les fonctionnaires qui occupent un poste du groupe Gardiens de phare »⁷⁸ Le groupe des LI n'est donc pas admissible à l'indemnité d'environnement. Cette dernière est calculée selon une formule qui prend en compte la population, le climat et l'accessibilité. Les employés qui ont des personnes à charge reçoivent entre 3 306 \$ et 11 868 \$, et ceux qui n'en ont pas, entre 1 983 \$ et 7 121 \$.

La nouvelle prime mensuelle ciblée de recrutement et de maintien en poste proposée par le syndicat reflète le caractère unique du service dans un phare sans personnel de roulement et la nécessité d'évaluer correctement la « difficulté d'accès ordinaire » d'un lieu de travail.

⁷⁸ ⁷⁸ Directive sur les postes isolés et les logements de l'État : <https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d4/v237/fr?print=>

APPENDICE G : ÉQUIPAGES DE NAVIRES

REVENDEICATIONS DE L'AFPC

- Un rajustement au marché de 27,2 % pour les Équipages de navires (groupe SC)
- Modifications supplémentaires :
 - NOUVEAU – Administration générale – 6.07 Heure de départ
 - 7. Repas et logement
 - NOUVEAU – Jours fériés payés
 - NOUVEAU – Congé payé pour obligations familiales
 - NOUVEAU – Annexe « G » – Indemnités spéciales, Indemnité de service en mer

MOTIF

Le rajustement au marché proposé de 27,2 % se fonde sur les données rajustées de l'Étude comparative sur la rémunération du groupe SC : salaire de base, menée par Mercer en 2018 (étude sur la rémunération des SC), de même que sur un examen complet des problèmes de relativité interne et des difficultés de recrutement et de maintien en poste. (**Pièce L**).

Relativité externe et extrapolation des données de l'Étude comparative sur la rémunération du groupe SC (Mercer, 2018)

- À la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée, la Garde côtière canadienne (GCC) doit tenter de rivaliser avec d'autres employeurs qui offrent des salaires plus élevés et qui tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie.
- Lors de la dernière ronde de négociations, l'étude susmentionnée a révélé des écarts importants entre la rémunération du groupe SC et celle de postes comparables dans le secteur privé. Ses écarts n'ont jamais été comblés.
- L'étude sur la rémunération des SC portait exclusivement sur le salaire de base. À cette fin, un questionnaire a été envoyé à 35 employeurs des secteurs public et privé du pays, choisis par les deux parties.

- Huit employeurs ont accepté de remplir le questionnaire : Atlantic Pilotage Authority, Atlantic Towing, BC Ferries Services Inc., Horizon Maritime Services Ltd., Marine Atlantic Inc., Nanaimo Porty Authority, Oceanex Inc., et Secunda Canada LP. L'échantillon comprenait des PME et de grandes sociétés, syndiquées et non-syndiquées, de différents secteurs d'activité.
- Ces huit employeurs représentaient 199 travailleurs ayant des emplois comparables aux quatre postes susmentionnés. Le SCT et l'AFPC se sont entendus sur le choix des postes, les paragraphes descriptifs et le mécanisme de sélection des employeurs participants.
- Pour les besoins de l'actuelle ronde de négociation, l'AFPC a extrapolé les données de l'étude sur la rémunération des SC. Afin de comparer les taux de rémunération actuels (en date du 5 août 2020) et ceux de l'étude Mercer de 2018, l'AFPC a extrapolé les taux P75 (ou quartile supérieur) pondérés en fonction de l'organisation pour 2019 – 2020. Voir le Résumé des conclusions (**Pièce L**).
- Pour ce faire, les données de 2018 ont été extrapolées à partir de données recueillies par EDSC, soit la moyenne du rajustement annuel en pourcentage des grands règlements salariaux de l'industrie du Transport (un secteur qui comprend notamment un important employeur comparateur pour le groupe SC, soit BC Ferries) :
 - 2019 : 2,4 %;
 - 2020 : 2,3 %.

Tableau X : Données extrapolées de l'Étude comparative sur la rémunération – Groupe SC, menée par Mercer en 2018

Mercer Rôles repères	Équipage de navires Niveau de classification	Taux horaire max. (5 août 2020) [A]	Taux P75 extrapolé : 2019 & 2020 (annuel)	Taux P75 extrapolé : 2019 et 2020 (taux horaire) [B]	Écart salarial (%) [B]/[A]-1
Homme de pont, matelot	SC-DED-2	27,59 \$	80 721,21 \$	38,68 \$	40,2 %
Aide- mécanicien	SC-ERD-3	28,48 \$	80 967,39 \$	38,80 \$	36,2 %

Maître d'équipage	SC-DED-5	30,35 \$	73 604,15 \$	35,27 \$	16,2 %
Service des vivres	SC-STD-1	26,99 \$	65 396,58 \$	31, 33 \$	16,1 %
Écart salarial moyen des SC d'après les données extrapolées de l'étude Mercer :					27,2 %

Par ailleurs, la Garde côtière canadienne et le Conseil du Trésor ont accordé un contrat à Atlantic Towing Limited pour l'affrètement de deux remorqueurs d'urgence en mer – l'*Atlantic Raven* et l'*Atlantic Eagle* – sur la côte Ouest. La Stratégie nationale sur le remorquage d'urgence étant encore en voie de développement, Atlantic Towing a obtenu une prolongation de son contrat évaluée à 20 millions de dollars.⁷⁹ Or, les équipages de navire d'Atlantic Towing sont mieux payés que ceux du groupe SC au Conseil du Trésor. D'une part, le Conseil du Trésor reconnaît la valeur salariale des équipages de navires du secteur privé, puisqu'il accepte de payer leurs salaires en sous-traitant des partenaires de l'industrie comme Atlantic Towing Ltd. D'autre part, il refuse d'offrir à ses propres équipages de navires une rémunération équivalente.

En d'autres mots, les membres du groupe SC aiment leur emploi, mais ne se sentent pas valorisés au travail.

Réponses positives du groupe SC	2017	2018	2019	2020
Q16. Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.	87	88	85	83
Q11. Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.	61	63	64	55

D'après les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, les personnes interrogées se sentent de moins en moins valorisées d'année en année, une tendance qui se maintient si l'on se fie aux résultats du sondage le plus récent.

⁷⁹ <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-gouvernement-du-canada-prolonge-le-contrat-pour-les-remorqueurs-d-urgence-maritime-sur-la-cote-ouest-843941932.html> / <https://www.newswire.ca/news-releases/government-of-canada-extends-contract-for-marine-emergency-towing-vessels-on-the-west-coast-849438488.html>

Relativité interne et pression horizontale entre unités de négociation

- À la suite d'une décision arbitrale prise le 2 octobre 2018, les officiers de navires (groupe SO) ont obtenu un rajustement au marché de 12 % en sus d'une augmentation salariale, perturbant ainsi la relativité interne en créant d'importantes disparités avec le groupe SC. [Dossier : 585-02-69]
- Dans son rapport daté du 29 avril 2020, le président de Commission de l'intérêt public, Lorne Slotnick, mentionne l'étude Mercer et signale le problème de relativité interne créé par le rajustement de 12 % accordé du groupe SO, qu'il suggère de régler en accordant également un rajustement pour le groupe SC. [Dossier : 590-02-39493].
- Le Conseil du Trésor a refusé.

Recrutement et maintien en poste

- La Garde côtière canadienne est aux prises avec d'importants problèmes de recrutement et de maintien en poste. Faute de personnel, des navires dans l'Arctique restent à quai, mettant ainsi le reste de l'équipage en danger. Par exemple, l'équipage du NGCC *Des Groseilliers* est immobilisé à Resolute Bay, au Nunavut, le navire étant hors service, faute de personnel.
- Les difficultés qu'éprouve la GCC en matière de recrutement et de maintien en poste, comparativement aux autres employeurs dans l'industrie, qui offrent des salaires concurrentiels, sont bien répertoriées (voir les documents ci-dessous).
- Mars 2018 - **Évaluation à l'appui de l'effectif maritime de la Garde côtière canadienne**⁸⁰ dans la section Conclusions et recommandations (**Pièce M**)
 - 5. Durabilité de l'effectif (personnel opérationnel) de la GCC
 - Recommandation: Pour appuyer le renouvellement de son effectif opérationnel, la GCC doit élaborer et mettre en œuvre une stratégie de recrutement et de maintien en poste coordonnée à l'échelle nationale.

⁸⁰ Évaluation à l'appui de l'effectif maritime de la Garde côtière canadienne: https://waves-vagues.dfo-mpo.gc.ca/library-bibliotheque/4076154x_full.pdf

- Mars 2019 – **Évaluation à l'appui de la génération des forces de la garde côtière canadienne**⁸¹
 - Gouvernance du perfectionnement du personnel (**Pièce N**)
 - Les données présentées dans cette évaluation étayaient la conclusion selon laquelle la GCC souffre de pénuries de personnel et de l'absence d'un programme officiel de perfectionnement professionnel.
- Sep 2020 – **Plan intégré des activités et des ressources humaines de la Garde côtière canadienne 2020-21**⁸² (**Pièce O**)
 - Avec ces évolutions, la Garde côtière canadienne doit également relever les défis liés à la main-d'œuvre externe. Un marché du travail de plus en plus concurrentiel, des changements générationnels et démographiques, et de nouvelles approches en matière de personnel dans la fonction publique et l'industrie canadiennes modifient le paysage.
 - Le vieillissement démographique du personnel navigant, la concurrence avec l'industrie, le système de rémunération Phénix et la spécialisation du travail ont accentué la difficulté de recrutement, de maintien en poste et de formation du personnel navigant. Cette tendance est à l'origine des initiatives de recrutement du premier pilier de la Direction du personnel.
- Août 2021 – **Garde côtière Canadienne Plan intégré des activités et des ressources humaines 2021-2022 à 2023-2024**⁸³ (**Pièce P**)
 - Le recrutement et le maintien en poste resteront un défi. (...) Pour faire face à la concurrence, il sera important de démontrer l'intérêt de se joindre à la Garde côtière canadienne et de s'assurer que nous fournissons le soutien nécessaire à nos employés, notamment en leur offrant un environnement de travail plus favorable à la famille et un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Il ne fait donc aucun doute que des rajustements au marché s'imposent et que la GCC et POC doivent reconnaître les problèmes de recrutement et de maintien en poste. Le syndicat exhorte donc la présidence de soupeser les faits suivants : 1) la rémunération concurrentielle dans les industries du transport et de la navigation maritime; 2) la relativité interne en ce qui a trait à la rémunération du groupe SO; 3) les graves problèmes de recrutement et de maintien en poste. Le syndicat estime qu'un rajustement substantiel

⁸¹ Évaluation à l'appui de la génération des forces de la garde côtière canadienne : <https://waves-vagues.dfo-mpo.gc.ca/library-bibliotheque/40909050.pdf>

⁸² Plan intégré des activités et des ressources humaines de la Garde côtière canadienne 2020-21 : <https://www.ccg-gcc.gc.ca/publications/corporation-information-organisation/ibhrp-piarh/index-fra.html>

⁸³ Garde côtière Canadienne Plan intégré des activités et des ressources humaines 2021-2022 à 2023-2024: <https://www.ccg-gcc.gc.ca/publications/corporation-information-organisation/ibhrp-piarh/2021-2024/index-fra.html>

au marché de la rémunération du Groupe SC devrait faire partie des recommandations de la Commission.

Administration générale

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.

MOTIF

De 1997 à 1999⁸⁴, Transports Canada s'est penché sur les périodes d'affectation des équipages de la Garde côtière (pièce X). En résumé, la phase 1 de cette étude visait à déterminer s'il était possible de faire passer ces périodes de 28 à 42 jours sans compromettre la sécurité de l'équipage et du navire. Divers facteurs, tels que le type de quart, les répercussions du prolongement des opérations de déglacage, le moment relatif (en matinée ou en soirée) du déglacage dans la ronde et l'adaptation physiologique aux différents horaires, ont aussi été étudiés pour voir si la modification de ces aspects des opérations pourrait accélérer ou freiner la baisse de rendement. Il a été déterminé que le passage d'une période d'affectation de 28 jours à une période de 42 jours entraînait des signes de détérioration apparents de l'état de l'équipage.

Dans les années 1990, les expéditions arctiques étaient de 28 jours, mais au début des années 2000, le cycle de travail prévu par le régime d'accumulation des jours de relâche pour le sous-groupe SC a quelquefois excédé 28 jours, par mesure d'économie. La proposition syndicale vise à mettre fin à ces pratiques. Pendant les négociations, l'employeur a fait savoir qu'en 2021 et 2022, toutes les expéditions arctiques ont duré 28 jours, mais qu'il ne pouvait accepter la proposition au motif qu'elle limiterait sa marge

⁸⁴ ÉTUDE SUR LES PÉRIODES D'AFFECTATION PROLONGÉES DANS LA GARDE CÔTIÈRE <https://trid.trb.org/View/731678>; PHASE 2 <https://trid.trb.org/View/731679>; PHASE 3 <https://trid.trb.org/View/730625>.

de manœuvre. En 2015-2016, toutefois, en raison des conditions météorologiques, RNCan a entrepris une expédition de 47 jours. Quoi qu'il en soit, l'employeur estime que le remplacement de l'équipage, dans un port ou autrement, est coûteux et difficile. Le syndicat affirme au contraire que l'application de limites fermes aux cycles de travail et de repos concorde avec les recommandations faites par le Conseil du Trésor en 2018 concernant l'épuisement dans l'industrie marine et les stratégies d'atténuation à la suite de l'échouement et du naufrage du *Nathan E. Stewart* (M16P0278)^{85 86}

Le syndicat soutient que cette proposition devrait faire partie des recommandations de la commission.

7. Repas et logement

7.01 Lorsque l'employée 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'employée 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.**

⁸⁵ Nouvelles et anciennes recommandations du BST sur les risques liés à la fatigue dans le secteur maritime <https://www.tsb.gc.ca/fra/medias-media/fiches-facts/m16p0378/m16p0378-20180531-04.html>

⁸⁶ Fatigue dans le secteur maritime : facteurs de risque, stratégies d'atténuation et gestion de la fatigue <https://www.tsb.gc.ca/fra/medias-media/fiches-facts/m16p0378/m16p0378-20180531-03.html>

MOTIF

Pour les repas et le logement, nous proposons des changements qui mettraient les montants en phase avec les taux de la Directive sur les voyages du CNM. Lorsqu'une personne salariée travaille sur un navire où les repas et le logement ne sont pas offerts alors qu'ils le sont habituellement, la personne reçoit 13 ou 14 \$ pour la journée ou peut se faire rembourser ses dépenses réelles, selon qu'elle se trouve ou non à son port d'attache. Si elle se trouve à son port d'attache, 13 ou 14 \$ ne suffisent absolument pas à payer les repas de la journée. C'est pourquoi nous proposons que, dans un cas comme dans l'autre, la personne salariée soit considérée comme en déplacement au sens de la Directive sur les voyages.

Enfin, la somme de 13 ou 14 \$ accordée en remplacement des repas est dérisoire, surtout pour acheter autre chose que de la malbouffe. Par notre proposition, nous évitons de négocier sur ce point à toutes les rondes et arrimons plutôt la somme accordée au taux de l'indemnité de repas du CNM. Rappelons qu'en tant que partie à la Directive sur les voyages, l'employeur examine et élabore le document en collaboration avec des agentes négociatrices et des agents négociateurs, dont celles et ceux de l'AFPC. Le CNM et ses comités révisent les taux régulièrement. Le syndicat estime raisonnable et cohérent de rattacher l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires au taux de l'indemnité de repas du CNM, l'employeur convenant que ce taux reflète le coût d'un repas (y compris le dîner) pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Le syndicat exhorte la présidence à intégrer cette proposition à ses recommandations.

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.

MOTIF

À l'heure actuelle, lorsqu'un changement d'équipage coïncide avec un jour férié payé, seul l'un des deux équipages touche la rémunération applicable, alors que, dans les faits, tous deux ont travaillé le jour en question.

Par conséquent, nous proposons que, dans un cas semblable, l'équipage arrivant et l'équipage partant soient payés à temps double.

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.**

MOTIF

Le syndicat propose un nouveau libellé (voir l'appendice « G ») qui rendrait plus équitable la distribution des congés payés pour obligations familiales. Les membres du groupe SV ont actuellement droit à un congé pour obligations familiales d'une durée égale au nombre d'heures que compte leur semaine de travail. Le même principe vaut pour plusieurs autres unités de négociation du Conseil du Trésor. Par exemple, un membre du groupe SV travaillant normalement huit heures par jour se voit accorder annuellement 40 heures de congé pour obligations familiales, soit l'équivalent de cinq jours de travail.

Si cette personne utilise une journée complète, huit heures sont puisées dans la banque correspondante.

Cependant, tel n'est pas toujours le cas pour les membres du sous-groupe SC qui travaillent 46,6 heures par semaine (annexe « D » de l'appendice « G »). Plusieurs de ces membres font des quarts de 12 heures par jour. Bien qu'ils reçoivent en congés pour obligations familiales l'équivalent en heures de leur semaine de travail, si l'on traduit ces heures en jours, ils ont en réalité droit à moins de congés que leurs collègues travaillant huit heures par jour.

Par exemple, une personne qui travaille 12 heures par jour pour une moyenne de 46,6 heures par semaine a droit à 46,6 heures de congé par année. Cependant, comme sa journée de travail est de 12 heures plutôt que 8, le nombre de congés obtenu chaque année est inférieur à quatre jours de travail (3,88 jours).

Le libellé de l'article 46 traduit manifestement une intention de fournir aux personnes salariées des congés équivalant à une semaine de travail par année. Or, les membres de l'unité de négociation dont la journée de travail est atypique n'ayant pas été pris en compte, ils voient leurs congés amputés de plus de 20 % par rapport à ceux de leurs collègues.

Le syndicat propose un mécanisme par lequel les personnes salariées travaillant 12 heures par jour recevraient l'équivalent d'une semaine de congés. Lorsqu'elles prendraient une journée complète de congé pour obligations familiales, 8 heures – au lieu de 12 – seraient prises à même la banque correspondante. Pour un congé de moins d'une journée, c'est le nombre d'heures réel qui serait déduit de la banque. Cette modification du libellé corrigerait une inégalité et ferait en sorte que les membres du sous-groupe SC reçoivent autant de congés que leurs collègues des autres sous-groupes.

Annexe “G” : Indemnités spéciales

NOUVEAU – Indemnité de service en mer

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.

MOTIF

Le syndicat propose l’instauration d’une indemnité mensuelle de 800 \$ pour les membres du sous-groupe SC ayant passé au moins deux jours consécutifs en mer. Comme nous l’avons expliqué plus haut, ce serait une manière de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste et à un phénomène rapporté par des membres : l’exode de gens d’expérience, qui quittent les équipages pour travailler à terre ou occuper un emploi plus payant dans le secteur privé.

L’indemnité en question viendrait aussi compenser l’isolement que les membres du sous-groupe SC vivent lorsqu’ils ne sont pas de quart mais demeurent tenus de rester à bord. Après un quart de 12 heures, ces personnes ne peuvent pas simplement quitter le navire pour regagner leur domicile. Elles restent à bord, parfois pendant six semaines, ce qui n’est pas facile. La proposition susmentionnée viendrait atténuer l’isolement ressenti lors de longues expéditions en mer.

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.

L'employeur répondra aux demandes de promotion professionnelle par écrit de façon opportune. Sur demande écrite de l'employé-e, l'employeur fournira une réponse écrite justifiant le refus.

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 assujéti 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.

MOTIF

La proposition faite par le syndicat à l'annexe « I » de l'appendice « G » et les modifications connexes à l'article 53 visent à rendre la formation visée par l'annexe plus accessible et transparente pour les personnes salariées. Le libellé contient très peu d'information sur la marche à suivre pour présenter une demande et les délais de traitement. Le syndicat espère des clarifications concernant certains aspects du processus de demande. Par exemple, nous proposons également de prescrire un délai afin que les personnes salariées reçoivent une réponse écrite de façon opportune – et motivée en cas de refus.

Plusieurs de nos membres ont exprimé le désir d'avoir accès à un plus grand nombre de possibilités d'apprentissage ou de formation, dans une perspective de mobilité professionnelle. Par le passé, certains nous ont dit que leur demande était restée lettre morte. D'où notre souhait qu'il y ait plus de clarté et de transparence quant à l'accès à la formation et au perfectionnement.

Le syndicat estime que les mesures proposées (présente annexe et article 53) n'imposeraient pas de fardeau indu à l'employeur, celui-ci ayant pris des engagements similaires dans des conventions collectives conclues avec d'autres groupes. Par exemple, dans la convention collective entre le Conseil du Trésor et les unités de négociation NR et SH, l'employeur s'engage à tenter de « répondre aux demandes de promotion professionnelle de façon opportune »⁸⁷ **(NR & SH 18.01)** En ce qui concerne la proposition consistant à fournir des explications écrites en cas de refus d'un congé de formation, l'employeur a pris un engagement semblable envers l'unité de négociation SP : « Lorsqu'un employé se voit refuser participation à une conférence, le motif du refus lui sera signifié par écrit dans l'avis de refus. »⁸⁸

En outre, nous sommes d'avis qu'une bonification des possibilités de formation et d'avancement profiterait également à l'employeur, qui fait valoir dans plusieurs de ses documents qu'une meilleure accessibilité de l'apprentissage et de la formation « favorise le maintien en poste ».⁸⁹

⁸⁷ Groupe NR, Art. 18.01: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=16#tocxx221575> & Groupe SH, Art. 18.01: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=3#tocxx221891>

⁸⁸ Groupe SP, Art. 18.05(c): <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=3#tocxx221891>

⁸⁹ Plan intégré des activités et des ressources humaines de la Garde côtière canadienne 2020-21 : <https://www.ccg-gcc.gc.ca/publications/corporation-information-organisation/ibhrp-piarh/index-fra.html>; & Garde côtière Canadienne Plan intégré des activités et des ressources humaines 2021-2022 à 2023-2024: <https://www.ccg-gcc.gc.ca/publications/corporation-information-organisation/ibhrp-piarh/2021-2024/index-fra.html>

Comme nous l'avons indiqué plus haut, nous proposons que des modifications semblables soient apportées à l'article 53, afin de normaliser les mécanismes d'accès à la formation et au perfectionnement.

PARTIE 4:

ENJEUX COMMUNS

Article 7	Directive sur la prime au bilinguisme: Ententes du conseil national mixte
Article 10	Information
Article 11	Précompte des cotisations
Article 12	Utilisation des locaux de l'employeur
Article 14	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
Article 17	Mesures disciplinaires
Article 19	Élimination de la discrimination
Article 20	Harcèlement sexuel
Article 23	Sécurité d'emploi
Article 24	Changements technologiques
Article 37	Congé annuel payé
Article 41	Congé de maternité non payé
Article 43	Congé parental non payé
Article 70	Durée de la convention
Nouveau	Le droit à la déconnexion
Nouveau	Protections contre la sous-traitance
Nouveau	Travail à distance
Nouveau	Équité dans le milieu de travail
Nouveau	Congé pour pratiques autochtones traditionnelles
Nouveau	Fonds de justice sociale
Appendix A-H	Augmentations économiques
Appendix I	Réaménagement des effectifs
Appendix J	Projet d'apprentissage mixte
Appendix L	Mise en oeuvre
Appendix P	Santé mentale en milieu de travail
Appendix Q	Les services de garde
Nouveau	Prime sur le bilinguisme
Nouveau	Diversité et inclusion dans le milieu de travail

PARTIE 5:
RÉPONSES AUX PROPOSITIONS PATRONALES
NON-RÉGLÉES DU GROUPE SV

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

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.

Réponse du syndicat

Le syndicat rejette la proposition patronale qui consiste à modifier le paragraphe 25.04, l'employeur n'ayant pas démontré la nécessité de limiter les consultations avec la partie syndicale à propos de la durée du travail. La notion d'urgence n'étant pas clairement définie, le libellé proposé laisse trop de place à l'interprétation, ce qui pourrait se solder par des conflits inutiles entre les parties. En outre, pour ce qui est de démontrer la nécessité du changement, notons que la consultation requise par l'article a eu lieu sans difficulté dans des situations que l'on pourrait qualifier d'urgentes, dont la pandémie de COVID-19. Par conséquent, le syndicat propose que le libellé de l'article 25.04 soit renouvelé tel quel.

ARTICLE 27 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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.

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la proposition faite par l'employeur de limiter l'application de la prime de fin de semaine aux heures de travail prévues à l'horaire. Selon le libellé actuel, les employé-e-s ont droit à la prime de fin de semaine pour toutes les heures de travail effectuées la fin de semaine, y compris les heures supplémentaires. Cette prime est offerte en compensation du fait que travailler la fin de semaine perturbe la vie personnelle et familiale des employé-es. Le fait que l'employé-e-s effectuent des heures supplémentaires ne change en rien cette réalité.

L'employeur a beau expliquer que les employé-e-s ne devraient pas recevoir une prime de fin de semaine en plus de la prime d'heures supplémentaires, cette pratique n'a pourtant rien de nouveau puisqu'elle est prévue dans la convention collective du groupe SV depuis au moins 1999. De plus, le fait que le libellé actuel – négocié par les deux parties – précise que la prime s'applique aux employé-e-s qui effectuent des heures

supplémentaires montre que cet ajout était intentionnel et que l'employeur y a déjà consenti. Par conséquent, le syndicat estime qu'il n'a pas lieu de modifier le libellé pour l'instant.

ARTICLE 28 : HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

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.

Réponse syndicale

La proposition que fait l'employeur au paragraphe 28.02 comporte plusieurs problèmes importants aux yeux du syndicat. À l'heure actuelle, des horaires de travail variables ne peuvent être établis qu'à la demande de la personne salariée. L'employeur a beau expliquer que les personnes salariées bénéficieraient d'une plus grande flexibilité s'il pouvait leur proposer des horaires variables, le syndicat craint qu'en raison du déséquilibre de pouvoir entre le personnel et la direction, certaines personnes salariées ne se sentent pas à l'aise de refuser un horaire variable demandé par leur supérieure ou

supérieur immédiat. Bien que, sur papier, le libellé proposé par l'employeur semble maintenir le caractère volontaire des horaires de travail variables, il ne tient pas compte du rapport de force entre le personnel et la direction. La proposition patronale ouvre la porte à des abus réels ou perçus de ce déséquilibre de pouvoir, c'est-à-dire à l'imposition d'horaires variables à des personnes qui n'en auraient pas voulu autrement.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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;**
 - et**
 - 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.

Réponse syndicale

La partie syndicale craint que la proposition faite par l'employeur au sous-alinéa 28.05a)ii) permette des heures de travail non consécutives, et donc des quarts fractionnés, une pratique qu'elle voit d'un mauvais œil. Loin d'être courants au sein de cette unité de négociation, les quarts fractionnés peuvent interférer fortement avec la vie personnelle et familiale et entraîner de lourdes conséquences sur le bien-être physique et mental. Ces conséquences sont d'ailleurs prises en compte ailleurs dans la convention collective du groupe SV, soit par la prime de poste fractionné que prévoit l'appendice « C » pour le sous-groupe GS. Le versement de cette prime témoigne du fait que les deux parties reconnaissent les effets négatifs de la pratique sur les personnes salariées et la nécessité de compenser ces effets. À noter que le paragraphe 2.04 de l'appendice « A » interdit en toutes lettres les horaires de postes comportant des postes fractionnés.

Le syndicat s'oppose fermement à la proposition faite par la partie patronale à l'alinéa 28.05d), qui ferait que les heures supplémentaires des personnes salariées ayant un horaire de travail variable seraient rémunérées non plus à taux et trois quarts, mais à taux et demi. L'employeur a plaidé que les horaires variables ne devaient pas entraîner de coûts, mais que ceux-ci augmentaient en raison des taux de rémunération excessifs appliqués aux heures supplémentaires des personnes ayant un horaire variable. Si la

partie syndicale comprend que l'employeur souhaite préserver la neutralité des coûts, elle est d'avis qu'il vaudrait mieux consacrer temps et énergie à l'analyse des causes des heures supplémentaires excessives au lieu de chercher à pallier un problème de dotation plus large.

Se conjuguant à nos objections quant aux conséquences de ce que la partie patronale propose au paragraphe 28.02 (voir plus haut), ces préoccupations nous conduisent à rejeter les propositions de l'employeur.

ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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 (1er) 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 (2e) 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 (1er) 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.**

ARTICLE 29 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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.

Réponse syndicale

Le syndicat rejette les propositions faites par l'employeur à l'article 29 au motif qu'elles restreignent indûment l'accès des personnes qui travaillent un jour de repos à la rémunération des heures supplémentaires et aux indemnités de repas. L'employeur s'est fait avare de détails quant à la nécessité de restreindre l'accès à la rémunération des heures supplémentaires, se contentant d'exprimer le souhait d'offrir plus de flexibilité aux fonctionnaires. Le syndicat rappelle qu'il n'a rien contre cette idée, mais estime qu'elle ne doit en aucun cas se résumer à un exercice de réduction des coûts fait au détriment des personnes salariées et de leur rémunération.

ARTICLE 30 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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~~. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;
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.

~~30.02~~ 30.03 Congé compensateur

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

Réponse syndicale

Le syndicat s'oppose aux propositions faites par l'employeur à l'article 30 au motif qu'elles créent deux classes de personnes salariées, selon qu'elles travaillent à distance ou dans les locaux de l'employeur. Sa crainte est que la partie patronale utilise la flexibilité et le télétravail comme prétextes pour réduire les coûts et la rémunération.

Depuis plusieurs années déjà, les fonctionnaires se voient offrir des options de télétravail, régies par la Directive sur le télétravail. Durant cette période, les membres de l'unité de négociation qui pouvaient travailler à distance ont touché la même indemnité de rappel au travail que s'ils avaient travaillé sur place. Le syndicat s'explique mal la distinction que la partie patronale cherche à opérer actuellement sur le plan des réparations et peine à y voir autre chose qu'une volonté de profiter de l'intérêt suscité par le télétravail en contexte pandémique pour réduire les coûts de main-d'œuvre.

Il s'oppose également aux changements proposés au sous-alinéa 30.01c)i), qui figurent également à l'article 32. Ses objections sont détaillées dans sa réponse à la proposition concernant cet article.

ARTICLE 31 : DISPONIBILITÉ

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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 30-01~~ 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.

Réponse syndicale

Le syndicat n'accepte pas la proposition patronale à ce moment.

ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Réponse syndicale

Le syndicat rejette les modifications au paragraphe 32.08 proposées par l'employeur puisqu'il s'agit là de concessions qui ne serviraient pratiquement à rien à part réduire la rémunération que touchent les employé-e-s qui doivent travailler un jour férié.

Au moment de présenter cette proposition et d'autres semblables, l'employeur soutient que les employé-e-s bénéficieraient ainsi d'une plus grande flexibilité en ce qui a trait leur horaire de travail. Si le syndicat n'a rien contre le fait que l'employeur veuille offrir plus de souplesse à ses membres, ceux-ci ne devraient pas être moins rémunérés pour autant.

Selon le libellé actuel du paragraphe 32.08, l'employé-e qui travaille un jour férié, peu importe le lieu où il effectue son travail, touche une rémunération équivalant à trois heures de travail pour chaque rentrée jusqu'à un maximum de huit heures de rémunération, ou la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.07. Selon la proposition de l'employeur, les employé-e-s qui se présenteraient physiquement au travail et qui auraient déjà reçu trois heures de paye ne recevraient cette même rémunération que la première fois qu'ils se présentent au travail. En outre, il y aurait dorénavant une distinction entre les personnes qui travaillent au bureau et celles qui travaillent à distance, ce dernier groupe ne pouvant toucher qu'une rémunération pour les heures réellement effectuées (au taux des heures supplémentaires applicable).

Le syndicat rejette cette proposition parce qu'elle se traduirait par : 1) une réduction de la rémunération à laquelle les employé-e-s qui doivent travailler un jour férié ont droit actuellement; 2) l'établissement de régimes de rémunération différents pour les personnes qui travaillent à distance et pour celles qui travaillent sur place, ce qui fait fi du dérangement que subissent les membres et leurs familles lorsqu'il faut travailler un jour férié. Plusieurs jours fériés payés ont une grande signification culturelle, religieuse ou personnelle pour les membres, et le fait de devoir travailler ces jours-là est dérangeant, que le travail soit effectué à distance ou non. Les régimes de rémunération actuels tiennent compte de ce dérangement, alors que ceux qui découleraient de la proposition de l'employeur, non.

Si le syndicat est disposé à travailler avec l'employeur afin de trouver de façon d'assouplir les horaires de travail de ses membres, il n'est pas prêt à sacrifier une partie de leur rémunération pour autant.

ARTICLE 35 : FRAIS DE TRANSPORT

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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.**

Réponse syndicale

Le syndicat rejette les propositions faites par la partie patronale à l'article 35. Il a énoncé ses objections à l'idée que l'accès à une réparation soit restreint selon que la personne salariée se rend ou non physiquement au travail. Les primes et les indemnités sont des formes de réparations qui visent en grande partie à dédommager les personnes salariées pour la perturbation de leur vie personnelle. Le syndicat n'a rien contre l'idée d'accroître la flexibilité, à condition qu'elle ne se résume pas à un exercice de réduction des coûts.

ARTICLE 49 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR – Contre-proposition

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 49.012, ~~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**.

Réponse syndicale

Le syndicat s'oppose à la proposition patronale. Les employé-e-s ont déjà accès au congé de deuil ou au congé de maternité dans les cas de mortinaissance.

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.~~

(...)

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la proposition de l'employeur de modifier les dispositions sur l'IRC comme précisée ci-dessus. Les parties ont seulement négocié l'IRC lors de l'avant-dernière ronde de négociations afin de remplacer l'ancienne indemnité de facteur pénologique et l'ancienne indemnité pour la surveillance de délinquants, et d'harmoniser ces deux indemnités selon leur taux maximum. L'employeur n'a signalé aucun problème concernant l'IRC pendant la durée de la dernière convention collective et n'a pas non plus justifié de façon convaincante sa position par rapport au changement demandé pendant l'actuelle ronde de négociations.

La modification proposée pourrait empêcher des employé-e-s qui y sont actuellement admissibles de recevoir l'indemnité. Le syndicat s'oppose à tout changement qui en priverait ne serait-ce qu'un seul de ses membres travaillant de près avec la communauté carcérale, ce qui est exactement l'effet qu'aurait la modification proposée par l'employeur. Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission de ne pas recommander la modification du libellé proposée par l'employeur.

Néanmoins, le syndicat est ouvert à discuter de certains aspects de la proposition de l'employeur.

APPENDICE « A » : POMPIERS

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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR – Contre-proposition

Prime d'ancienneté

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 :

<i>Période de service dans la fonction publique</i>	<i>Somme annuel</i>
5 à 9 ans	\$833 8,90
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

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la première contre-proposition patronale concernant la prime d'ancienneté au paragraphe 5.01 de l'appendice A. La hausse de 6,84 % du montant annuel (ou l'équivalent de l'augmentation économique générale sur quatre ans que l'employeur propose, laquelle ne suit pas l'inflation) n'est pas en phase avec les normes sectorielles de prime d'ancienneté qui figurent dans les conventions collectives des pompières et pompiers (voir la p. xx). Ces normes comprennent l'expression de la prime en pourcentage du salaire annuel.

APPENDICE « B » : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Annexe “E”: Conditions spéciales s’appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux

11. Prime de poste et de fin de semaine

b. Prime de fin de semaine

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.

Réponse syndicale

Le syndicat s’oppose à ce que l’employeur réduise les coûts et les incohérences perçues aux dépens d’un petit groupe d’éclusières et éclusiers, de maîtres-pontières et maîtres-pontiers et d’employées et employés de canaux. À la table, l’employeur a défendu une limitation du champ d’application de la prime de fin de semaine (une proposition conforme à l’annexe E de l’appendice B). L’employeur a soutenu que les travailleuses et travailleurs de jour ne pouvaient pas toucher à la fois la prime d’heures supplémentaires et de fin de semaine. Cependant, les travailleuses et travailleurs de quart (à qui s’applique le paragraphe 11b) de l’annexe E) peuvent toucher les deux primes s’ils effectuent tout ou partie de leurs heures supplémentaires la fin de semaine. Le syndicat n’est pas d’accord avec l’incohérence invoquée, estimant qu’elle dresse un parallèle fautif entre les difficultés du travail de quart et celles du travail de jour. Si le syndicat rejette cette proposition, c’est aussi au vu des conséquences disproportionnées sur les travailleuses et travailleurs de quart.

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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR – Contre-proposition

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 vient à échéance le 4 août 2025.

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la contre-proposition patronale concernant l'échéance de l'annexe N de l'appendice B. Au premier chef, cette annexe n'est pas un protocole d'entente. Sans présenter la moindre MOTIF ni donnée probante ou analyse de l'incidence sur le recrutement et le maintien en poste, l'employeur propose d'éliminer définitivement cette indemnité de maintien en poste (après la ronde en cours). Le syndicat s'oppose à cette élimination, estimant qu'elle ne fera qu'exacerber les problèmes de recrutement et de maintien en poste dans ce sous-groupe. D'après un instantané daté du 17 octobre 2018 fourni par le CT lors de la dernière ronde (**Pièce Q**), l'indemnité provisoire est versée à 65 techniciennes ou techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM : 12 titulaires de postes GL-MAM-09; 51 titulaires de niveau GL-MAM-10 et 1 titulaire de niveau GL-MAM-11. Selon ces données, l'indemnité actuelle par rapport à la rémunération des GL-MAM en pourcentage du salaire au 5 août 2020 se chiffre comme suit :

Classification	Salaire horaire au 5 août 2020 [A]	Salaire annuel au 5 août 2020 [B]	Salaire annuel + indemnité (8 480 \$) [C] = [A] + [B]	Indemnité (8 480 \$) en % du salaire annuel + indemnité [D] = 8 480 \$ / [C]
GL-MAM-09	32,24 \$	67 286,17 \$	75 766,17 \$	11,2 %
GL-MAM-10	33,51 \$	69 936,71 \$	78 416,71 \$	10,8 %
GL-MAM-11	34,71 \$	72 441,16 \$	80 921,16 \$	10,5 %

Le syndicat réitère son opposition à l'idée de réduire définitivement de 10,5 à 11,2 % la rémunération des techniciennes et techniciens en réfrigération et en CVC, GL-MAM.

APPENDICE « C » : SERVICES DIVERS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Annexe “E” : Semaine de travail de trente-sept heures et demie

L'Employeur propose de supprimer l'Annexe « E ».

Réponse syndicale

Le syndicat s'oppose à la suppression de l'annexe E de l'appendice C, car il maintient sa proposition de passer d'une semaine de 40 heures à une semaine de 37,5 heures.

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

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.

Réponse syndicale

Comme pour les propositions patronales au paragraphe 25.04, le syndicat rejette la proposition faite au paragraphe 3.02 de l'appendice D, l'employeur n'ayant pas démontré la nécessité de réduire les consultations avec la partie syndicale à propos des heures de travail. La notion d'urgence n'étant pas clairement définie, le libellé laisse une trop grande place à l'interprétation, ce qui pourrait se solder par des conflits inutiles entre les parties. En outre, pour ce qui est de la nécessité du changement, notons que la consultation requise par l'article a eu lieu sans difficulté dans des situations qualifiables d'urgentes, dont la pandémie de COVID-19. Par conséquent, le syndicat propose que le libellé du paragraphe 3.02 de l'appendice D, similaire au paragraphe 25.04, soit renouvelé tel quel.

APPENDICE « F » : GARDIENS DE PHARES

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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR – Contre-proposition

Annexe “B”: Rajustement des taux de rémunération

Prime supplémentaire

- a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

Phares non saisonniers

1. Phares à 1 et 2 employé-e-s : ~~2 371~~ 2 535 \$

0. Phares à 4 employé-e-s : ~~2 032~~ 2 172 \$

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la première contre-proposition patronale concernant la prime supplémentaire à l'annexe B de l'appendice F. La hausse de 6,84 % du montant annuel (ou l'équivalent de l'augmentation économique générale sur quatre ans que propose l'employeur, laquelle ne suit pas l'inflation) est insuffisante, dans la mesure où la prime « [...] vise en grande partie à indemniser les gardiens de phare qui n'ont pas la possibilité d'obtenir des avantages pécuniaires supplémentaires tels que les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, les primes de poste et de fin de semaine, etc. en raison de la semaine de sept jours » (dossier n° 185-2-253). (Pièce K, File #: 185-2-253)

APPENDICE « F » GARDIENS DE PHARES

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Annexe « D » : Indemnité de services météorologiques

L'Employeur souhaite supprimer l'Annexe D : Indemnité de services météorologiques de même que l'article 5.02 qui y fait référence.

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la proposition faite par l'employeur de supprimer l'annexe D (Indemnité de services météorologiques), car il se peut qu'à une date ultérieure, l'employeur exige de nouveau des observations météorologiques et des paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées.

APPENDICE DIVERS B, C, D, & E: DÉFINITIONS TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

APPENDICE « B » MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Interprétation et définitions

Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

- 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);
- b. « **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;
- c. « **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;~~
- d. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).

APPENDICE « C » SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Interprétation et définitions

Aux fins du présent appendice :

- 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);
- b. « **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;
- c. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5).
- d. « **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A ».

APPENDICE « D » CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Interprétations et définition

1.01 Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

- 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;
- b. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5);
- c. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).
- d. « **rémunération** » désigne le **taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A »**.

APPENDICE « E » SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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**.

Réponse syndicale

Le syndicat rejette la proposition patronale relative aux interprétations et aux définitions parce que l'employeur n'a pas démontré la nécessité des ajouts et des suppressions proposés relativement à la définition de « rémunération ». Le syndicat estime que les ajouts et les suppressions proposés augmentent les risques de mauvaise interprétation, ce qui pourrait entraîner des griefs de principe sur cette question.

APPENDICES A, B, C, D, E & G: LA PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

APPENDICE « A » POMPIERS: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

2.05

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.

APPENDICE « B » MANŒUVRES ET HOMMES DE METIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Durée du travail et heures supplémentaires

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**:

- 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;
- b. 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.

APPENDICE « C » SERVICES DIVERS: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

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**:

- a. est rémunéré à taux et demi (1 1/2) :
 - 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 OPERATIONS DE MACHINES FIXES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

3.04

- a. 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: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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**.

Réponse syndicale

En ce qui concerne l'alinéa 2.05a) de l'appendice A pour le groupe FR, l'employeur propose de réduire la période applicable pour le paiement d'une prime en cas de court préavis de changement à l'horaire de travail des travailleuses et travailleurs par postes. C'est une réduction importante pour le groupe FR : on passe de quatre-vingt-seize (96) à soixante-douze (72) heures. Cette disposition fait partie de la convention collective depuis 1975 (**Pièce R**) et rien ne justifie une telle concession à l'égard du groupe FR.

De même, pour les groupes GL (paragraphe 1.04 de l'appendice B), GS (paragraphe 2.03 de l'appendice C), HP (paragraphe 3.04 de l'appendice D) et HS (paragraphe 1.07 de l'appendice E), les concessions proposées sont importantes, notamment une réduction de sept (7) à quatre (4) heures. Ces dispositions sur les préavis font partie des conventions collectives depuis 1974 pour les groupes GL (**Pièce S**), et HP (**Pièce T**), 1975 pour le groupe GS (**Pièce U**), et 1980 pour le groupe HS (**Pièce V**).

L'article 1 de l'annexe E de l'appendice G pour le groupe SC prévoit, contrairement aux autres groupes SV, que les membres de l'équipage sont informés de l'horaire de travail de l'année et sont avisés le plus tôt possible de tout changement à cet horaire de travail. Normalement, on leur donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours. Le syndicat rejette le remplacement du préavis minimal de quatorze (14) jours par un préavis de sept (7) jours que propose l'employeur. La concession sur la « période de notification permettant de

changer les postes prévus à l'horaire » ne tenait pas compte du processus unique d'établissement de l'horaire pour le groupe SC.

Enfin, pour les appendices A, B, C, D, E et G, une prime est versée pour compenser la difficulté de réorganiser sa vie après un court préavis. Les changements d'horaire peuvent entraîner des coûts supplémentaires pour l'employé : garde d'enfants, soins d'une personne âgée ou annulation de projets. Une telle proposition viendrait perturber la conciliation travail-vie personnelle des employés, car l'employeur pourrait modifier l'horaire des travailleuses et travailleurs par postes selon un court préavis, ce qui les pénaliserait. Les gestionnaires pourraient ainsi bouleverser la vie des membres en modifiant leurs heures de travail. Selon le syndicat, l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'une telle proposition. L'employeur fait vaguement référence au besoin de souplesse, sans donner de détails.

APPENDICES A, B, C, D, E, G & H: TRAVAIL EFFECTUÉ À DISTANCE ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORS DU DEUXIÈME JOUR DE REPOS

RÉPONSE SYNDICALE

L'employeur a formulé diverses propositions qui, étant donné la nature et la structure de l'unité de négociation et de la convention collective du groupe SV, renvoient à plusieurs appendices. Il les a présentées dans un sommaire, qui comprend une liste des changements proposés dans les appendices. Vu la cohérence et l'uniformité de ces changements, le syndicat formulera ci-dessous une réponse d'ensemble.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

APPENDICE "A" POMPIERS: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 et **que l'employé-e ait également travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.**

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 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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE "B" MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

APPENDICE “C” SERVICES DIVERS: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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

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 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 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 calculée 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 calculée 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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE “E”: SERVICES HOSPITALIERS: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

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 prévu 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 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: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 (2e) 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 (1er) 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.

Annexe B Régime de travail traditionnel,

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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

APPENDICE « H » SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS): DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

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 au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

Réponse syndicale

L'employeur fait ci-dessus plusieurs propositions qui feront toutes en sorte que les personnes travaillant sur place et celles travaillant à distance toucheront des sommes différentes. Plus précisément, elles réduiraient les taux des heures supplémentaires et l'indemnité de rentrée au travail pour les personnes qui peuvent remplir leurs fonctions à distance ou qui ne sont pas tenues de se rendre physiquement au travail. L'employeur s'est justifié en disant qu'il souhaite offrir plus de liberté aux personnes salariées, mais dans la pratique, ces propositions créeraient deux classes de personnes salariées et réduiraient la rémunération que touchent actuellement les membres de l'unité de négociation du groupe SV pour les heures supplémentaires et la rentrée au travail. Le syndicat s'y oppose fermement.

Tout au long des discussions, la partie patronale s'est faite avare de détails sur le bien-fondé de ces changements, si ce n'est de la soi-disant volonté d'offrir plus de flexibilité aux fonctionnaires. S'il n'a absolument rien contre l'idée d'une plus grande flexibilité pour ses membres, le syndicat ne voit pas pourquoi il faudrait réduire pour autant les sommes versées aux personnes salariées. L'employeur n'a donné aucune raison pour ce recul ni aucune explication quant à la nécessité de ce changement. Le syndicat ne voit pas du tout en quoi l'offre d'une plus grande flexibilité passe nécessairement par une réduction de la rémunération. Il a soumis ces préoccupations à l'employeur et demeure fermement opposé aux propositions en question et à toute idée similaire.